

ECONOMÍA Y FINANZAS

INEQUIDAD Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DE ECUADOR, PERIODO 2010-2019

Propuestas para la equidad e igualdad

Erika Herrera
Agosto 2023



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

INSTITUTO DE
INVESTIGACIONES
ECONÓMICAS-PUCE



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

ECONOMÍA Y FINANZAS

INEQUIDAD Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DE ECUADOR, PERIODO 2010-2019 Propuestas para la equidad e igualdad

Erika Herrera



Ecuador es el tercer país más desigual de América Latina y el Caribe y existen una serie de factores que amplían la desigualdad entre hombres y mujeres, incluyendo la asignación desigual de tareas de cuidado no remunerado, originada en roles y estereotipos, así como en acceso desigual a servicios.



Este documento presenta el índice de inequidad de género en el mercado laboral ecuatoriano durante el periodo 2010-2019, analizando dimensiones como actividad, desempleo, ocupación, ingreso laboral y subempleo. A pesar de que en algunos años del periodo se observen mejoras en la equidad de género, a partir del 2017, se registran retrocesos relacionados a factores económicos y la crisis, escenarios en los que el mercado laboral tiende a ser menos equitativo con las mujeres.



La investigación demuestra que las mujeres enfrentan mayor desigualdad de ingresos, debido en parte a la discriminación en el mercado laboral. Aunque en los últimos años existe un deterioro en los retornos de la educación, factores como mayores años de escolaridad y experiencia laboral elevan el ingreso, pero un año adicional de experiencia incrementa más el ingreso laboral de los hombres que el de las mujeres. Una mujer indígena puede tener un 10% menos de ingreso laboral que las personas mestizas, mientras que ser empleada de gobierno, así como tener acceso al agua por red pública tienen un mayor efecto positivo en el ingreso laboral de las mujeres.



Basándose en estos hallazgos, el documento elabora propuestas para revertir las condiciones desiguales, como por ejemplo, promover la participación de las mujeres en sectores estratégicos de la economía, disminuir obstáculos de acceso a oportunidades laborales y ampliar la seguridad social para mujeres, particularmente de las que laboran en el sector informal.

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	CONTEXTO PARA AMÉRICA LATINA Y ECUADOR	6
3.	ÍNDICE DE INEQUIDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DE ECUADOR, PERIODO 2010-2019	7
4.	DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DE ECUADOR	9
5.	EXPLICACIONES ADICIONALES A LA INEQUIDAD DE GÉNERO	12
6.	PROPUESTAS DE POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD	13
7.	CONCLUSIONES	14
8.	BIBLIOGRAFÍA	15

1.

INTRODUCCIÓN

La desigualdad¹ es un problema que se presenta de manera estructural en todas las sociedades; es más severa en países en desarrollo y afecta más a minorías étnicas y a mujeres. Ha sido objeto de estudio por mucho tiempo, pues tiene repercusiones desfavorables en la sociedad (Atkinson, 2016), como elevados niveles de delincuencia, violencia y grados inferiores de felicidad y confianza (Ahmed *et al.*, 2022). La desigualdad económica concierne a las diferencias entre seres humanos o colectivos en cuanto a ingreso, capital y oportunidades económicas. Se evidencia en diversos ámbitos: educativo, salud, y trabajo (Gasparini, 2022); y se encuentra anexada a otras desigualdades, como las de género, etnia y área geográfica (Walker *et al.*, 2019).

La desigualdad de género en el mercado laboral tiene raíces en la construcción colectiva de las mujeres y los hombres, así como en los vínculos entre producción y reproducción, donde se construye el género (Buedo, 2015). Con base en estos se genera una desigual asignación colectiva y un valor distinto a los roles que hombres y mujeres desempeñan, lo cual incide en sus posibilidades de inserción y permanencia en el mercado laboral. Además, las percepciones culturales acerca de lo que atañe a mujeres y hombres, con respecto a la valoración de sus acciones y capacidades, son trasladadas

al entorno de trabajo. Esto da como resultado la segmentación sexual del trabajo (Pasos y Asián, 2018), que se evidencia en que las mujeres no poseen las mismas posibilidades de acceso al mercado laboral que los hombres. A esto se suman los roles sociales que desempeñan porque tradicionalmente se les atribuyen las actividades de cuidado y trabajo reproductivo, mientras que, a los hombres, el rol de proveedores económicos para su familia (Lexartza *et al.*, 2019).

Esta es una de las maneras en que se manifiesta la desigualdad de género. Persiste debido a políticas, instituciones y procesos a nivel económico, político y sociocultural (OIT, 2020) que garantizan la obtención de riqueza, poderío y posición social de un pequeño fragmento de la colectividad (Oxfam, 2014). Si se parte de un análisis de la desigualdad desde las diversas corrientes teóricas económicas, se encuentra que, para los clásicos, las mujeres y su trabajo de cuidado eran la representación del desprendimiento y moralidad (Rodríguez, 2012); mientras que para el pensamiento económico neoclásico, la división sexual del trabajo se percibe como algo natural y propio de cada sexo (Goren, 2017). De hecho, Gardiner (1997), en su obra *Género, cuidado y economía*, refiere que, bajo esta línea de pensamiento, los menores ingresos laborales de las



¹ En este documento se emplean como sinónimos las palabras inequidad y desigualdad.

mujeres frente a los de los hombres se explicaban por sus elecciones de ocupaciones mal remuneradas, por su menor escolaridad y porque las mujeres, al priorizar sus labores en el hogar, requerían flexibilidad y no se proyectaban de manera continua en la fuerza laboral.

Estas ideas corresponden al núcleo ortodoxo de la economía que, por la relevancia que concede al aspecto productivo en función del cual se estructura la sociedad (Ezquerro, 2018), ha sido sujeto de críticas feministas, pues no considera que detrás hay trabajo reproductivo. Este trabajo sostiene la vida de las personas y de todo el sistema y sin él no habría trabajadores en estado de efectuar sus actividades en el capitalismo global (Marcelo, 2019).

El cuidado en la conformación de una sociedad es un elemento central del feminismo, propone que debe considerarse como un trabajo que es requerido por todas las personas y del cual todos se favorecen. La vida no es factible sin cuidado. Desde la visión de una ética del cuidado, la fragilidad y la interrelación se hallan en el núcleo de las personas. El trabajo de cuidado es subestimado, suele ser invisibilizado y atribuido a las mujeres como un don natural y no como un conocimiento que se ha obtenido a través de la experiencia (Borgeaud, 2018).

Así, la raíz de las desigualdades de género en el mercado laboral se sitúa en la organización patriarcal de la familia², cuya estructura es reproducida en toda la sociedad y en las relaciones de género (Mackinnon, 1982). De tal modo, en la sociedad se ubica a las mujeres en una condición de inferioridad en la esfera familiar, laboral y social. Esto evidencia que el poder patriarcal se arma colectivamente y se avala en instituciones como la familia, el mercado y el Estado (Centeno, 2014). Entonces, la desigualdad de género prevalece en el tiempo por elementos como la cultura, la idiosincrasia y las tradiciones de un lugar determinado (Jiménez, 2018). Se agudiza cuando los Estados y la institucionalidad son frágiles y el campo de acción de las políticas públicas es restringido (Rodríguez-Enríquez, 2019).

La privatización del cuidado es evidencia de la desigualdad, que se nutre de la captación de rentas obtenidas de labores mal remuneradas o no remuneradas realizadas por mujeres (Vásconez, 2021). Esta depende de la tecnología de los hogares y de los ingresos económicos, lo cual demuestra que la repartición del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados no se puede concebir de modo alejado al nivel de pobreza y desigualdad

de ingresos. De tal manera, la desigualdad de género no se soluciona con la externalización de las labores domésticas, sino que se intensifica con la desigualdad de ingresos (Esquivel, 2011).

Una de las formas de visibilizar la desigualdad de género en el mercado laboral es a través de la brecha salarial. Los factores que la ocasionan no son precisos; su explicación más ortodoxa suele sustentarse en la teoría de capital humano, que sostiene que las diferencias en ingresos laborales se deben a la productividad, la educación y los conocimientos; no obstante, estas también se deben a las costumbres y la cultura (Sánchez *et al.*, 2021). Entonces, las diferencias en ingreso laboral están sujetas a particularidades tanto de la persona como del mercado de trabajo. El dilema aparece cuando estas diferencias están definidas por variables que no están relacionadas con la productividad; por ejemplo, el género o la autoidentificación étnica (Cerquera *et al.*, 2019).

Así, esta brecha de ingresos laborales presenta amplias explicaciones, como discriminación o tabúes contra las mujeres en el mercado laboral; disimilitudes en características, en especial en educación y experiencia; semejanzas en la cultura; segregación. Esto implica que las mujeres se ocupen en empleos de baja productividad y que exista una penalización por maternidad (Colacce *et al.*, 2020).

Ecuador es el tercer país más desigual de América Latina y el Caribe, lo cual es un obstáculo para su desarrollo; como prueba de esto, de 2019 a 2020, su desigualdad, medida a través del coeficiente de Gini³, se incrementó pasando 0.473 a 0.498. En esta temporalidad también aumentó la brecha en la tasa de participación laboral de hombres y mujeres, de 27.02 % en 2019 a 31.85 % en 2020; es decir, la desigualdad amplifica las brechas entre hombres y mujeres (Walker *et al.*, 2019).

La investigación en torno a la desigualdad es importante porque contribuye a la búsqueda de sociedades con más equidad económica y social. En este sentido, el objetivo de este documento es analizar el nivel de inequidad de género que presenta el mercado laboral ecuatoriano y ampliar el estudio hacia los determinantes de la brecha de ingreso laboral por género, con el propósito de identificar la existencia de discriminación por género. Así, el propósito es que el conocimiento de la realidad del mercado laboral de Ecuador invite a luchar conjuntamente por justicia y derechos que se traduzcan en un mayor bienestar para la sociedad.

2 Hace referencia a una organización de la familia basada en estereotipos de género, donde los roles de las mujeres están asociados a la fragilidad y el sometimiento, en tanto que los de los hombres están vinculados a la fuerza y poder (Casas y Chávez, 2022).

3 El coeficiente de Gini se mide en un intervalo entre 0 y 1, donde 0 indica perfecta igualdad y 1 perfecta desigualdad.

2.

CONTEXTO PARA AMÉRICA LATINA Y ECUADOR

Grandes modificaciones en la demografía, el aumento de la esperanza de vida y la reducción de la fertilidad han generado avances notorios de las mujeres en el ámbito educativo, laboral y político. No obstante, la integración de mujeres al mercado laboral continúa siendo en circunstancias más inestables que para los hombres, pues son ellas las que detentan más presencia en la informalidad. En la región, en 2022, el 50 % de la fuerza laboral de las mujeres se encuentra en la informalidad.

América Latina y el Caribe presentan tres problemas apremiantes que están relacionados entre sí: la desigualdad de género, la pobreza y la informalidad (OIT, 2020). Por lo tanto, al trabajar en la solución de uno de estos, simultáneamente, acontecería una mejoría en los demás. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2014), la erradicación de la brecha de ingreso laboral entre hombres y mujeres conduciría a un impacto significativo en la disminución de la pobreza: este descenso sería de 14 puntos porcentuales para Bolivia, 9 para Colombia y 8 para Ecuador y Perú (OIT, 2018).

En la región, las mujeres tienen una menor participación en el mercado laboral y laboran menos horas comparadas con los hombres (Bierniell *et al.*, 2022). En 2023, la par-

ticipación de las mujeres en la actividad económica es de 54.4 % y la de los hombres, 78.3 % (CEPALSTAT, 2023), lo que se explica por sus responsabilidades vinculadas con el ámbito familiar y por la educación (Campaña *et al.*, 2017).

Además, las mujeres tienen mayor carga laboral, puesto que a sus labores remuneradas se les añade las no remuneradas. En la región, las mujeres destinan alrededor del 20 % de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, mientras que los hombres, solo el 7.3 % (CEPAL, 2022). Asimismo, perduran modos de violencia que limitan su libertad tanto física como en derechos (Esquivel, 2016).

En Ecuador, al igual que en la región, las mujeres tienen menor participación laboral⁴ que los hombres⁵. Esto está relacionado con factores como la escolaridad, fecundidad y conciliación del ámbito laboral con el familiar. Cabe señalar que Ecuador es uno de los países con mayor número de hijos por mujer (2 y 3 hijos) (Marchionni *et al.*, 2018) y que el mercado laboral del país penaliza la maternidad de las ecuatorianas (Maldonado y Peña, 2020).

4 La participación de las mujeres en el mercado laboral ha crecido, pero continúa siendo inferior comparada con la de los hombres; para 2010, el porcentaje de participación de las mujeres de la población económicamente activa fue 39.43 % y para 2019, 41.82 %; en cambio, para los hombres, en 2010 fue 60.57 % y en 2019, 58.18 % (Uriquen *et al.*, 2021).

5 Las brechas salariales por género se han reducido con el transcurso del tiempo; no obstante, aún conserva un umbral de aproximadamente 20 % en beneficio de los hombres (Muñoz y Pangol, 2021). Entre sus elementos explicativos todavía se encuentra la discriminación en el mercado laboral, la cual se eleva según la autoidentificación de cada persona (Espinoza *et al.*, 2019).

3.

ÍNDICE DE INEQUIDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DE ECUADOR, PERIODO 2010-2019

El estudio de la inequidad de género permite conocer el estado en el que se encuentra una sociedad en el camino hacia el bienestar social. Con la finalidad de aportar información en este ámbito, en este documento se construye un índice que cuantifica el grado de igualdad o desigualdad en el mercado laboral ecuatoriano. Para ello, se sigue la metodología usada por Riobóo y Martín (2010), la cual está basada en lineamientos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)⁶.

El índice de inequidad de género (IIG) para el mercado laboral de Ecuador consta de seis dimensiones: actividad, desempleo, inactividad, ocupación, ingreso laboral y subempleo. Las variables que conforman las dimensiones se encuentran en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) o pueden ser construidas a través de la información provista por la encuesta. Cada dimensión del índice está compuesta por índices parciales que reflejan el porcentaje que representan las mujeres en comparación con el total de la variable; sus valores varían entre 0 y 100. Cuando el índice equivale a 50, hay equidad de género; un valor inferior a este indica una mala condición para las mujeres;

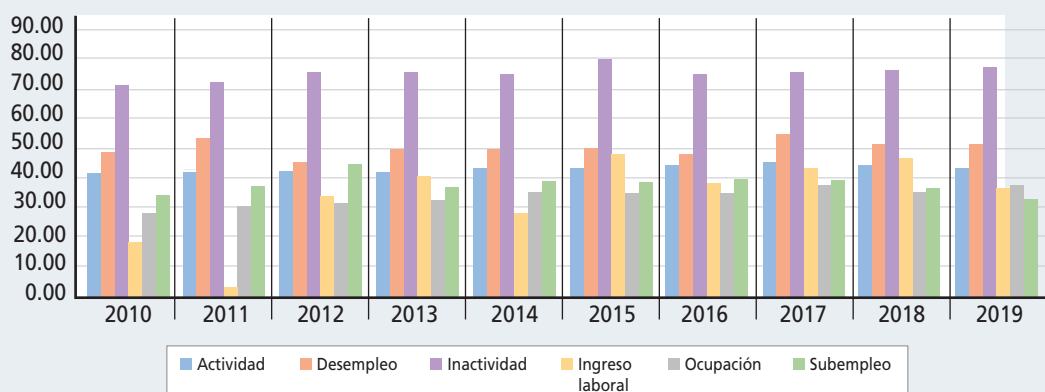
y uno superior a 50, que existe mayor participación de las mujeres. Posteriormente, estos índices parciales son agregados usando ponderadores calculados con base en el Análisis de Componentes Principales (ACP)⁷, para formar el indicador de cada dimensión.

Como se muestra en el Gráfico N.º 1, para el periodo 2010-2019, los resultados obtenidos con el IIG evidencian condiciones de inequidad que afectan a las mujeres dentro del mercado laboral ecuatoriano. Esto se manifiesta a través de índices parciales que se hallan bajo el valor de 50 en las dimensiones de actividad, ingreso laboral y ocupación; así como en índices que se hallan sobre el valor de equidad para la dimensión de inactividad.

Se distingue que existen tres dimensiones: inactividad, desempleo y subempleo, donde cifras altas del índice reflejan una mayor presencia de las mujeres, al igual que en el resto de dimensiones; no obstante, estos valores no representan algo positivo para las mujeres, por lo tanto, se calcula el complemento frente a 100 de los índices parciales que corresponden a las dimensiones mencionadas (Riobóo y Martín, 2010).

Gráfico N.º 1

Índices parciales por dimensiones en el mercado laboral ecuatoriano



Fuente: INEC (2022).
Elaboración propia.

6 Se emplea un método de agregación lineal y uno de ponderación con base en el análisis de componentes principales (ACP).

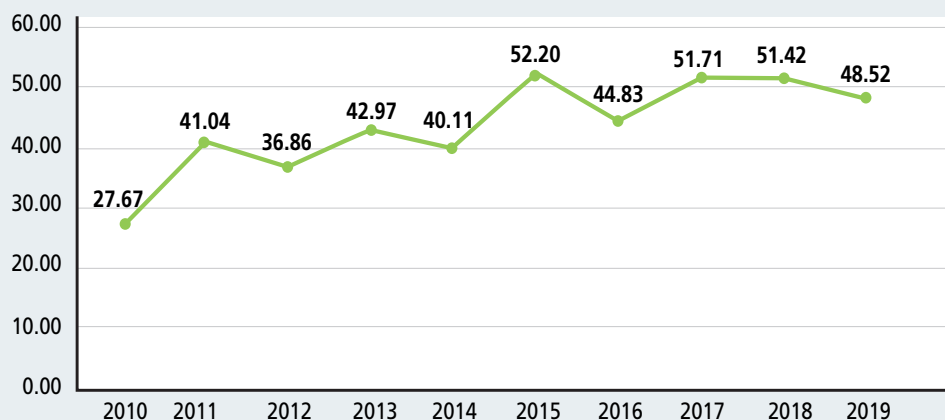
7 Antes de ponderar y agregar los índices de feminización (índices parciales), se verifica que todos los indicadores tengan un mismo sentido en la interpretación, esto es que mientras más alta sea la cifra, se la vinculará con una mejor posición de las mujeres (Riobóo y Martín, 2010).

En lo que concierne al índice global de inequidad⁸ de género en el mercado laboral ecuatoriano, en el Gráfico N.º 2 se distingue que antes de 2015, el país estaba lejos de una situación de equidad. La mayor variación positiva de este índice global ocurre entre 2010 y 2011, con un crecimiento del 48.30 %; le sigue la variación de 2014 a 2015, con 30.13 %. A partir de 2015, la única variación positiva sucede entre 2016 y 2017, la cual equivale a 15.35 %, mientras que la mayor caída registrada del índice se da entre 2015 y 2016, con una variación negativa de 14.12 %.

De manera general, para 2015, 2017 y 2018 el índice global muestra condiciones de mayor igualdad entre hom-

bres y mujeres; no obstante, dado el contexto económico del Ecuador⁹, para los últimos dos años este fenómeno podría estar relacionado con una precarización de las condiciones de empleo de los hombres más que con un avance en las oportunidades laborales de las mujeres. Diversos estudios han señalado que, en períodos de recesión económica, los trabajos y medios de vida se vuelven más vulnerables (Verick et al., 2022) y el mercado laboral tiende a discriminar a las mujeres, ya que ellas se retiran con mayor frecuencia de la actividad económica o se insertan en el sector informal (Vásconez, 2009).

Gráfico N.º 2
Índice de inequidad de género en Ecuador



Fuente: INEC (2022).
Elaboración propia.

En años posteriores a 2019, como manifiestan Baptista et al., (2021), ante el contexto mundial de la pandemia de COVID-19, se intensifica la desigualdad de género⁸ laboral. La pandemia de COVID-19 ocasionó un retroceso de aproximadamente dos décadas en la participación laboral de las mujeres en América Latina y el Caribe,

lo cual no se debe únicamente a la crisis económica, sino a la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. En la región, el 60 % de mujeres en hogares con niñas y niños menores de 15 años informa que no se inserta en el mercado laboral debido al trabajo de cuidado que les ata (CEPAL, 2022).

8 El índice varía en un intervalo de 0 a 100; cuando el índice toma el valor de 50, hay equidad entre hombres y mujeres. Valores más altos del índice reflejan una mayor participación activa y positiva de las mujeres en el mercado laboral; valores por debajo de 50 evidencian una peor condición de las mujeres en el mercado laboral.

9 Para 2015 se redujeron los ingresos petroleros; en 2016, la economía se contrajo en 1.6 %, pues a la reducción del precio del petróleo se sumaron pérdidas a razón del terremoto; en 2017 hubo recuperación económica debido al incremento del consumo de los hogares; en 2018 se desaceleró el crecimiento de la economía debido a una contracción del gasto público; en 2019 creció el déficit fiscal.

4.

DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DE ECUADOR

De las dimensiones que conforman el índice de inequidad de género, se considera a la desigualdad de ingreso como un tópico central en el análisis de la economía (Atkinson, 2016). Por ello, en este documento se profundiza en la explicación de la brecha de género del ingreso en el mercado laboral de Ecuador para el periodo 2010-2019 y cómo esta puede ser explicada por un componente no observable que se atribuye mayoritariamente a la discriminación.

Para descomponer la brecha de género en el ingreso laboral, se parte con la ecuación de Mincer¹⁰, se efectúa una corrección de sesgo de selección de Heckman y la descomposición de Oaxaca-Blinder. La ecuación de ingreso de Mincer (1974) desarrolla al ingreso laboral como una función de los años de escolaridad y la experiencia laboral; además, se incluyen variables como estado civil, área, jefatura del hogar, categoría de ocupación y rama de actividad.

En lo que concierne a la corrección de sesgo de selección, se realiza porque existen personas que están activas en el mercado laboral, pero que no se encuentran trabajando y poseen distintas características frente a quienes sí acceden a un trabajo (Anghel *et al.*, 2019). Luego, la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder permite separar la diferencia de ingreso laboral entre hombres y mujeres en una parte que se explica por la diferencia en características, y en otra parte no explicada, que se atribuye a la discriminación.

Las variables que se usan son ingreso laboral, años de escolaridad, variables *dummies*¹¹ de: experiencia, experiencia al cuadrado, estado civil casado, estado civil soltero, autoidentificación como indígena, jefatura de hogar, rama de actividad de comercio, categoría de ocupación de empleado de gobierno, ocupados en el sector informal, área urbana, número de niños del hogar me-

nores de 3 años, número de niños del hogar entre 3 y 5 años, adultos mayores en el hogar, acceso al agua por red pública.

De los resultados de la ecuación de Mincer, se distingue que para el periodo 2010-2019, estar casado eleva el ingreso laboral en un 2 % para las mujeres y en un 3.9 % para los hombres. Una mujer que se autoidentifica como indígena tiene un ingreso laboral 10 % menor que la población mestiza; en cambio, un hombre que se autoidentifica como indígena percibe un ingreso laboral 17.2 % menor que los mestizos, lo cual coincide con lo manifestado por Braga *et al.* (2021), pues se evidencia que las mayorías étnicas tienen mejores ingresos.

En Ecuador, ser jefa o jefe de hogar incrementa el ingreso laboral en 4.7 % para las mujeres y en 9.9 % para los hombres. Los años de escolaridad y experiencia también elevan el ingreso laboral, pero un año adicional de experiencia incrementa el ingreso laboral de los hombres más que el de las mujeres; así, un año adicional de experiencia eleva el ingreso laboral de las mujeres en 1.1 % y el de los hombres, en 1.4 %.

Asimismo, pertenecer al sector de comercio afecta negativamente el ingreso laboral tanto de hombres como de mujeres, pero especialmente a estas últimas. Según los datos, las mujeres que trabajan en esta rama de actividad ganan un 9.4 % menos que las que no lo hacen, mientras que los hombres que se dedican al comercio ven reducido su ingreso laboral en un 5.4 %. Por el contrario, el sector público ofrece mejores condiciones salariales para ambos sexos. Las mujeres que trabajan para el gobierno ganan un 51.7 % más de ingreso laboral que las que no lo hacen, y los hombres que son empleados públicos reciben un 50.9 % más de ingreso laboral que los que no lo son.

10 La ecuación de Mincer nos ayuda a comprender cómo la educación y la experiencia se relacionan con los ingresos.

11 Las variables *dummies* toman el valor de 1 o 0 –1 si la persona pertenece a una categoría en específico—. Por ejemplo, en la de autoidentificación como indígena, toma el valor de 1 si la persona se autoidentifica como indígena y 0 en el caso contrario.

Tabla N.º 1

Resumen resultados ecuación de Mincer

Variable	Incremento/ reducción en el ingreso laboral. Periodo 2010-2019		Incremento/ reducción en el ingreso laboral. 2010		Incremento/ reducción en el ingreso laboral. 2019	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Estado civil casada/o	2.00 %	3.90 %	6.30 %	4.20 %	2.10 %	4.50 %
Jefatura de hogar	4.70 %	9.90 %	1.90 %	9.20 %	7.20 %	7.60 %
Escolaridad	5.30 %	4.80 %	5.40 %	4.80 %	4.70 %	4.50 %
Experiencia laboral (año adicional de experiencia)	1.10 %	1.40 %	1.50 %	1.50 %	0.90 %	1.20 %
Empleo gubernamental	51.70 %	50.90 %	55.00 %	54.10 %	51.30 %	49.50 %
Autoidentificación indígena	-10.00 %	-17.20 %	-11.70 %	-18.80 %	-6.90 %	-20.70 %
Rama de actividad: comercio	-9.40 %	-5.40 %	-3.70 %	-4.40 %	-12.30 %	-9.60 %
Sector informal	-44.90 %	-35.60 %	-31.60 %	-27.50 %	-53.90 %	-39.50 %
Área urbana	16.60 %	13.80 %	13.60 %	10.20 %	19.30 %	13.00 %
Trabajo de cuidado (infante adicional menor de tres años)	-15.10 %	-9.50 %	-21.50 %	-12.00 %	-27.40 %	-19.60 %
Trabajo de cuidado (adulto/a mayor adicional)	-5.80 %	-2.80 %	-9.10 %	-4.10 %	-15.20 %	-9.50 %
Acceso a agua por red pública	36.60 %	7.50 %	40.40 %	4.40 %	42.30 %	11.70 %

Fuente: INEC (2022).
Elaboración propia.

En relación con el sector informal, las mujeres reciben un 44.9 % menos de ingreso que aquellas que están en el sector formal; en cambio, los hombres, un 35.6 % menos. También, la presencia de personas que requieren de cuidado en el hogar reduce el ingreso laboral; así, la

presencia de un niño (menor de tres años) adicional en el hogar reduce el ingreso laboral de las mujeres en 15.1 % y el de los hombres en 9.5 %; la presencia de un adulto mayor adicional en el hogar reduce el ingreso laboral de las mujeres en 5.8 % y el de los hombres en 2.8 %.

En contraste, el acceso a agua por red pública tiene un efecto positivo en el ingreso laboral; el efecto es mayor (36.6%) para las mujeres comparado con los hombres (7.5 %).

Es relevante el análisis del acceso al agua, porque en la región hay desigualdad en el acceso a servicios básicos; así, las mujeres que residen en hogares con limitaciones al agua potable destinan al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado entre 5 y 12 horas adicionales a la semana comparadas con las que viven sin esta restricción (CEPAL, 2020). De tal forma, las mujeres que viven en hogares con acceso al agua por red pública reciben 40.4 % más en su ingreso laboral en 2010; para 2019, 42.3 % más; en cambio, los hombres que viven en hogares con acceso al agua por red pública perciben 4.4 % más en su ingreso laboral para 2010 y 11.7 % más para 2019.

El análisis por separado para 2010 y para 2019 refleja que el estado civil casado incrementa el ingreso laboral de hombres y mujeres, pero con el paso del tiempo el aumento es menor para las mujeres. La autoidentificación como minoría étnica reduce el ingreso laboral, entre 2010 y 2019 se evidencia una mejoría, pues, en 2010, las mujeres autoidentificadas como indígenas recibían en promedio un ingreso laboral 11.7 % menor y, para 2019, un 6.9 % menor. También, existe una mejoría para la variable jefatura de hogar: en 2010, las mujeres jefas de hogar recibían 1.9 % más en su ingreso laboral, cifra que aumentó a 7.2 % en 2019.

De 2010 a 2019, hay un deterioro en los retornos a la educación tanto para hombres como para mujeres. En cuanto a la experiencia, un año adicional de experiencia incrementa más el ingreso laboral de los hombres frente al de las mujeres; de este modo, en 2010, tanto para mujeres como para hombres, un año adicional de experiencia eleva el ingreso laboral en 1.5 %; sin embargo, para 2019, el efecto positivo es mayor para los hombres, con un 1.2 %, mientras que para las mujeres con un 0.9 %.

En lo que concierne a la rama de actividad de comercio y sector de empleo informal, las mujeres evidencian una mayor reducción en su ingreso laboral entre 2010 y 2019. En 2010, las mujeres en la rama de comercio obtenían un 3.7 % menos en su ingreso laboral con respecto al

de las mujeres incorporadas a otras ramas económicas y, para 2019, un 12.3 % menos. También, en 2010, las mujeres que se hallan en el sector de empleo informal reciben 31.6 % menos en su ingreso laboral que las que se encuentran en el sector formal; para 2019, obtienen 53.9 % menos.

Asimismo, las mujeres en cuyos hogares existen niños menores de tres años evidencian una mayor reducción en su ingreso laboral de 2010 a 2019. De tal modo, ante la presencia de un niño (menor de tres años) adicional en el hogar, las mujeres reciben 21.5 % menos en su ingreso laboral en 2010; y para 2019, 27.4 % menos; mientras, los hombres en esta situación reciben 12 % menos en su ingreso laboral en 2010 y 19.6 % menos en 2019.

Estas cifras confirman la mayor penalización que sufren las mujeres en el mercado laboral por ser madres de niños en su primera infancia y cómo esta situación ha empeorado en el período analizado.

Finalmente, se procede con la descomposición de Oaxaca-Blinder y se distingue que para el periodo 2010-2019, la brecha del ingreso laboral entre hombres y mujeres en Ecuador es de 36.11 %. Existen factores no observables que están determinando parcialmente los ingresos laborales de hombres y mujeres.

El análisis por separado para 2010 y 2019 revela que, para 2010, la brecha del ingreso laboral entre hombres y mujeres en el mercado laboral ecuatoriano era de 46.21 puntos porcentuales y para 2019, 32.47 puntos porcentuales. Para 2010 y 2019 existen elementos no observables que son determinantes de una parte de los ingresos laborales de hombres y mujeres y que pueden ser atribuidos a la discriminación.

En conclusión, estos resultados coinciden con los de Busso y Messina (2020), pues se evidencia que persiste la brecha salarial por género; asimismo, concuerdan con los datos a nivel regional, dado que el componente no explicado de la brecha salarial oscila entre 20 % y 30 %. Por lo tanto, al igual que Maldonado y Peña (2020), Benítez y Espinoza (2018), en este análisis se constató que existe un componente no observable vinculado a la discriminación que explica la brecha de ingreso laboral en Ecuador.

5.

EXPLICACIONES ADICIONALES A LA INEQUIDAD DE GÉNERO

Hasta el momento, se ha constatado que en Ecuador aún no hay equidad de género en el mercado laboral. La brecha de género por ingreso en el mercado laboral persiste y en parte se explica por elementos no observables, mayormente atribuibles a la discriminación; para complementar esta explicación se abordan elementos de estudio adicionales, como los estereotipos y las normas de género.

Por una parte, la desigualdad se refuerza en instituciones como la familia. Varios indicios de estereotipos inician en el hogar, por medio de los padres, porque proporcionan un trato desigual a las hijas y a los hijos. La actitud de las madres acerca de la equidad de género se correlaciona

con la de los niños, lo cual es evidencia de que ejercen una influencia importante en sus hijos sobre los papeles de género en edades iniciales (Dossi *et al.*, 2021).

Por otra parte, las normas de género aportan a la reproducción de los vínculos de poder de género y, por consiguiente, a las desigualdades de género en diversos ámbitos –como el económico, social y político–. Las normas de género influyen en la inserción laboral y en las experiencias de las mujeres en el ámbito laboral formal e informal y guían hacia pautas laborales que desfavorecen a las mujeres, como la segregación laboral a razón de género y mayor presencia en trabajos con remuneraciones deficientes (Marcus, 2018).



6.

PROPUESTAS DE POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD

Las propuestas de política pública son relevantes para el cierre de brechas. Con base en la *Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025*, se recomienda tomar las siguientes líneas de acción: promover proyectos de recuperación post pandemia, que impliquen la participación de las mujeres en sectores estratégicos de la economía; implementación de iniciativas de paridad de género con la finalidad de disminuir obstáculos que restringen el acceso de las mujeres a oportunidades laborales; ampliación de la cobertura de seguridad social para las mujeres, concediendo prioridad a aquellas que se hallan en el sector informal.

Dado que el tiempo que destinan las mujeres al cuidado no remunerado es uno de los factores que afecta la brecha salarial (Rhodes, 2016), es importante la implementación de una política que fomente el cuidado paterno, a través de incentivos a los empleadores que garanticen corresponsabilidad en el trabajo de cuidado. Asimismo, es necesario tratar los estereotipos de género desde edades tempranas mediante la educación porque es posible que se contribuya a mejorar la equidad educativa y, por consiguiente, los resultados en el mercado laboral. Consecuentemente, es apremiante tomar acción para la reducción de las profundas desigualdades constatadas para el mercado laboral de Ecuador, pues toda la ayuda que se destine tendrá efectos positivos para la sociedad, que implicarán un mayor desarrollo económico.

7. CONCLUSIONES

En Ecuador, al igual que a nivel regional, la desigualdad de género en el mercado laboral se presenta en diversos acontecimientos –como en la reducida participación de las mujeres en el mercado laboral–; el índice de inequidad de género visibiliza este problema a través de valores lejanos del límite de equidad para las dimensiones de actividad, ocupación e ingreso laboral. De modo agregado, el índice de inequidad de género presenta su valor más bajo en 2010; es decir, 2010 fue el año más desigual durante el período analizado.

El análisis de la inequidad de género en el mercado laboral de Ecuador revela que, en los últimos años, ha habido un retroceso con respecto a la equidad, ya que para 2018 y 2019 el índice de inequidad de género varía negativamente en -0.57 % y -5.63 %, respectivamente. Al respecto, se debe considerar que los resultados presentados hasta 2019 en cuanto a desigualdad, posteriormente, experimentan un deterioro más acentuado por la pandemia de COVID-19, afirmación que tiene sustento en los aportes proporcionados por instituciones como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Al centrar la atención en la dimensión económica de la desigualdad, se estudia la brecha del ingreso laboral por

género y se encuentra que las variables que elevan el ingreso laboral son estado civil casado, jefatura de hogar, área urbana, escolaridad, experiencia laboral, empleado de gobierno y acceso al agua por red pública. De estas variables, solamente jefe de hogar y acceso al agua por red pública presentan una mejoría de 2010 a 2019. En cuanto a las variables que reducen el ingreso laboral, en concordancia con la literatura revisada, son minoría étnica, rama de actividad de comercio, sector de empleo informal y variables vinculadas al trabajo de cuidado no remunerado; de ellas, la única que presenta una mejoría de 2010 a 2019 es la variable minoría étnica.

En lo que concierne al análisis de la brecha en ingreso laboral entre hombres y mujeres, se encuentra una reducción de 2010 a 2019. También, se distingue que hay elementos no observables que son determinantes en la diferencia en ingreso laboral entre hombres y mujeres; el elemento no observable está vinculado a la discriminación, pero dentro de lo que no es observable también pueden estar estereotipos de género, normas sociales y culturales. En este sentido, los estereotipos que influyen las decisiones de educación son un elemento explicativo relevante para el ingreso laboral que a futuro perciben las niñas y mujeres.

8.

BIBLIOGRAFÍA

Ahmed, N., Marriott, A., Dabi, N., Lowthers, M., Lawson, M., & Mugehera, L. (2022). *Las desigualdades matan*. Obtenido de <https://www.oxfam.org/es/informes/las-desigualdades-matan>

Anghel, B., Conde, I., & Marra de Artíñano, I. (2019). Brechas Salariales de Género en España. *Review of Public Economics*, 87-119.

Atkinson, A. (2016). *Desigualdad ¿Qué podemos hacer?* Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Baptista, D., Franco, A., Gómez, M., & Rosas, D. (2021). *Equidad de género en el mercado laboral: el rol de los servicios públicos de empleo*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/equidad-de-genero-mercado-laboral-servicios-publicos-de-empleo/>

Benítez, D., & Espinoza, B. (2018). *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf

Bierniell, I., Berniell, L., de la Mata, D., Edo, M., Marchionni, M., & Pinto, M. (2022). Motherhood and Female Labor Market Outcomes in Latin América. En J. Molina, *Mothers in the Labor Market* (págs. 217-246). Springer.

Borgeaud, N. (2018). *El trabajo de cuidado*. Buenos Aires: Fundación Medifé.

Braga, D., Cuenca, A., & Cunha, F. d. (2021). Discriminación salarial por género en el mercado de trabajo del Paraguay: análisis del sector formal, zona metropolitana y zona fronteriza con Brasil. *Estudios económicos*, 5-43.

Buedo, S. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *RES, Revista de Educación*, 64-83.

Busso, M., & Messina, J. (2020). *La crisis de la desigualdad: América Latina y el Caribe en la encrucijada*. Obtenido de <https://publications.iadb.org/es/la-crisis-de-la-desigualdad-america-latina-y-el-caribe-en-la-encrucijada>

Campaña, J., Giménez, J., & Molina, J. (2017). Gender norms and the gendered distribution of total work in Latin American households. *Feminist Economics*, 35-62.

Casas, C., & Chávez, J. (2022). *Igualdad de género, una mirada feminista desde el Trabajo Social*. Obtenido de https://www.trabajosocial.unam.mx/publicaciones/2022/Portadas_pdf/Igualdad_de_Genero_3ra_vuelta.pdf#page=69

Centeno, R. (2014). Relecturas de género a teorías clásicas sobre la ciencia, el poder y la política. *Encuentro*, 36-50.

CEPAL (2014). *Panorama Social de América Latina 2014*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/37626-panorama-social-america-latina-2014>

CEPAL (2020). *La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45335/5/S2000261_es.pdf

CEPAL (2022). *CEPAL: Es momento para cambios transformacionales como el que propone la sociedad del cuidado*. Obtenido de <https://conferenciawmujer.cepal.org/15/es/noticias/cepal-es-momento-cambios-transformacionales-como-que-propone-la-sociedad-cuidado>

CEPALSTAT (2023). *Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas*. Obtenido de <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?theme=1&lang=es>

Cerquera, O., Arias, C., & Prada, J. (2019). La brecha salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas. *Ánfora*, 117-140.

Colacce, M., Mojica, M., & Zurbrigg, J. (Mayo de 2020). *Brechas de género en los ingresos laborales en el Uruguay*. Obtenido de https://www.gub.uy/agencia-uruguaya-cooperacion-internacional/sites/agencia-uruguaya-cooperacion-internacional/files/documentos/publicaciones/BrechasdegeneroUruguay_es.pdf

Dossi, G., Figlio, D., Giuliano, P., & Sapienza, P. (2021). Born in the family: Preferences for boys and the gender gap in math. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 175-188.

Espinoza, B., Villaruel, R., & Quintana, Y. (2019). Discriminación salarial ecuatoriana por razón de género y autoidentificación. *Economía*, 45-59.

Esquivel, V. (2011). La Economía del cuidado: un recorrido conceptual. En A. Espino, V. Esquivel, N. Sanchís, C. Rodríguez, A. Vásquez, S. Berger, ... M. Llaveneras, *Aportes al debate del desarrollo en América Latina. Una perspectiva feminista*. Buenos Aires: RAFF.

Esquivel, V. (2016). *La economía feminista en América Latina*. Obtenido de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/73001>

Ezquerro, S. (2018). ¿Qué hacer con los cuidados? De la Economía Feminista a la democratización de los cuidados. *Vientosur*, 42-43.

Gardiner, J. (1997). *Gender, Care and Economics*. Londres: MacMillan Press.

Gasparini, L. (2022). *Desiguales: Una guía para pensar la desigualdad económica*. Buenos Aires: Edhasa.

Goren, N. (2017). *Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista*. Obtenido de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/307/146>

INEC (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2022 (ENEMDU)-Indicadores de Pobreza y Desigualdad*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2022/Diciembre_2022/202212_PobrezayDesigualdad.pdf

Jiménez, P. (2018). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral*, 1-10.

Lexartza, L., Chaves, M., Carcedo, A., & Sánchez, A. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

Mackinnon, C. (1982). Feminism, Marxism, Method, and the State: An Agenda for Theory. *JSTOR*, 529.

Maldonado, J., & Peña, C. (2020). Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad? *Cuestiones Económicas*, 1-50.

Marcelo, J. (2019). Economía Feminista: una mirada necesaria de la economía y la sociedad. *Entrelíneas de la Política Económica*, 43-55.

Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. CAF.

Marcus, R. (2018). *The norms factor: recent research on gender, social norms, and women's economic empowerment*. Obtenido de <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/57285/IDL-57285.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings. Human Behavior & Social Institutions*. Obtenido de <https://eric.ed.gov/?id=ED103621>

Muñoz, K., & Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 222-232.

OIT (2018). *Avances y retos en reducir la brecha salarial y otras brechas de género en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_645186.pdf

OIT (2020). *Perspectivas sociales y del empleo en el Mundo: Tendencias 2020*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_757163/lang-es/index.htm

Oxfam (2014). *Crónica de una desigualdad anunciada*. Obtenido de https://oi-files-d8-prod.s3.eu-west-2.amazonaws.com/s3fs-public/file_attachments/cronica_de_una_desigualdad_anunciada.pdf

Pasos, R., & Asián, R. (2018). *¿Está la juventud exenta de la desigualdad de género en el mercado laboral?* Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/80551/Pages%20from%20Actas%20VII%20Congreso%20I%20bG%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rhodes, F. (2016). Mujeres y el 1%. *La desigualdad económica extrema y la desigualdad de género deben abordarse conjuntamente*. Obtenido de <https://www.oxfam.org/es/informes/mujeres-y-el-1>

Riobóo, I., & Martín, C. (2010). Medición de las desigualdades de género en el mercado laboral de Castilla-La Mancha. *Cim.economía*, 323-326.

Rodríguez, C. (2012). La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico? *CEPAL*, 23-36.

Sánchez, P., Uriguen, P., & Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 49-51.

Urighen, P., Martínez, J., & Carrión, V. (2021). Diferencias salariales y segregación ocupacional en el mercado laboral de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 129-144.

Vásconez, A. (2009). Mujeres, mercado laboral y trabajo precario en Ecuador. *Documentos de Trabajo (Fundación Carolina)*, 55-65.

Vásconez, A. (2021). Entre crisis: reproducción social, cuidados y desigualdades de género. En C. Rodríguez, L. Cavallero, V. Gago, F. Partenio, A. Vásconez, X. Cabrera, ... D. Ávila, *Economía para cambiarlo todo* (págs. 57-94). Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS, PUCE.

Verick, S., Schmidt-Klau, D., & Lee, S. (2022). ¿Es realmente distinto esta vez? Impactos comparados de la crisis de la COVID-19 y de la crisis financiera mundial de 2008-2009 en los mercados de trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 141-167.

Walker, J., Pearce, C., Boe, K., & Lawson, M. (2019). *El poder de la educación en la lucha contra la desigualdad*. Obtenido de <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620863/bp-education-inequality-170919-summ-es.pdf>

ACERCA DE LA AUTORA

Erika Herrera es economista con mención en Econometría por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE); cuenta con experiencia laboral como técnico actuarial, redactora y editora.

Instituto de Investigaciones Económicas de la PUCE.

Se encarga de fomentar la investigación aplicada en el campo de necesidades sociales y económicas, desde un enfoque inter, intra y multidisciplinario, y articulada a procesos de docencia y vinculación con la comunidad. Está adscrito a la Facultad de Economía de la PUCE; fomenta la integración de docentes –a través de grupos y proyectos de investigación– y de estudiantes –mediante trabajos de titulación.

Observatorio de Política Social y Ambientales. Es un espacio académico que promueve la investigación de problemáticas relacionadas con el ambiente y la sociedad, así como el fortalecimiento de su tratamiento multidisciplinar.

PIE DE IMPRENTA

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Ecuador
Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS)
Av. República 500 y Martín Carrión,
Edif. Pucará 4to piso, Of. 404, Quito-Ecuador.

Responsable:
Gustavo Endara
Coordinador de Proyectos
Telf.: +593 2 2562103



Friedrich-Ebert-Stiftung FES-ILDIS



@FesILDIS



@fes_ildis



<https://ecuador.fes.de/>

Para solicitar publicaciones:
info@fes-ecuador.org

INEQUIDAD Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DE ECUADOR, PERIODO 2010-2019

Propuestas para la equidad e igualdad

Erika Herrera



Ecuador es el tercer país más desigual de América Latina y el Caribe y existen una serie de factores que amplían la desigualdad entre hombres y mujeres, incluyendo la asignación desigual de tareas de cuidado no remunerado, originada en roles y estereotipos, así como en acceso desigual a servicios.



Este documento presenta el índice de inequidad de género en el mercado laboral ecuatoriano durante el periodo 2010-2019, analizando dimensiones como actividad, desempleo, ocupación, ingreso laboral y subempleo. A pesar de que en algunos años del período se observen mejoras en la equidad de género, a partir del 2017, se registran retrocesos relacionados a factores económicos y la crisis, escenarios en los que el mercado laboral tiende a ser menos equitativo con las mujeres.



Basándose en estos hallazgos, el documento elabora propuestas para revertir las condiciones desiguales, como por ejemplo, promover la participación de las mujeres en sectores estratégicos de la economía, disminuir obstáculos de acceso a oportunidades laborales y ampliar la seguridad social para mujeres, particularmente de las que laboran en el sector informal.



La investigación demuestra que las mujeres enfrentan mayor desigualdad de ingresos, debido en parte a la discriminación en el mercado laboral. Aunque en los últimos años existe un deterioro en los retornos de la educación, factores como mayores años de escolaridad y experiencia laboral elevan el ingreso, pero un año adicional de experiencia incrementa más el ingreso laboral de los hombres que el de las mujeres. Una mujer indígena puede tener un 10% menos de ingreso laboral que las personas mestizas, mientras que ser empleada de gobierno, así como tener acceso al agua por red pública tienen un mayor efecto positivo en el ingreso laboral de las mujeres.

Para solicitar publicaciones:
info@fes-ecuador.org