



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA DE ECONOMÍA

**Trabajo de titulación, previo a la obtención del título de
economista**

Tema:

**“Análisis de la desigualdad de género en el mercado laboral del
cantón Guayaquil, periodo 2010 - 2019”**

Autor:

Sr. Moriel Ruiz Omar Vicente
Srta. Ulloa Rodas Tania Elizabeth

Tutor:

Econ. Morán Chiquito Diana, MSc.

Marzo, 2021
Guayaquil - Ecuador



ANEXO XI.- FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN
FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA: ECONOMÍA MODALIDAD SEMESTRAL



REPOSITORIONACIONALEN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis de la desigualdad de género en el mercado laboral del cantón Guayaquil, periodo 2010 - 2019		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres): Moriel Ruiz Omar Vicente Ulloa Rodas Tania Elizabeth			
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Econ. Morán Chiquito Diana María		
INSTITUCIÓN:	Universidad de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Facultad de Ciencias Económicas		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Economía		
GRADO OBTENIDO:	Economista		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	Marzo 2021	No. DE PÁGINAS:	80
ÁREAS TEMÁTICAS:	Economía y Desarrollo Local y Regional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Género, Salario, Empleo, Desigualdad		
<p>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): Las disparidades entre hombres y mujeres se presentan debido a la división sexual del trabajo; este asigna roles y estereotipos que, a su vez, construyen las condiciones desiguales en las que hombres y mujeres acceden al empleo, siendo un fenómeno que afecta el mercado de trabajo de manera global. Por esta razón, el objetivo de esta investigación es analizar la incidencia del género en las desigualdades del mercado laboral del cantón Guayaquil durante el periodo 2010-2019. En cuanto a la metodología utilizada, corresponde al enfoque cuantitativo puesto que se ha trabajado con las bases primarias de la ENEMDU a diciembre de cada año analizado. Entre los resultados obtenidos se encontró una marcada diferencia en las condiciones en las que hombres y mujeres acceden al mercado laboral, además de evidenciar la concentración ocupacional del género en determinadas actividades y una brecha salarial que perjudica a las mujeres.</p>			
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0991918556-0983482878	E-mail: taniaulloa1995@gmail.com omarmoriel.13@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Econ. Natalia Andrade		
	Teléfono: 2-293053		
	E-mail: natalia.andradem@ug.edu.ec		



ANEXO XII.- DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y DE AUTORIZACIÓN DE LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL USO NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS



**FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA: ECONOMÍA MODALIDAD SEMESTRAL**

LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS

Nosotros, **Moriel Ruiz Omar Vicente** y **Ulloa Rodas Tania Elizabeth**, con C.I. No. **095022453-5** y **093003708-0**, certificamos que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es “**Análisis de la desigualdad de género en el mercado laboral del cantón Guayaquil, periodo 2010 - 2019**” son de nuestra absoluta propiedad y responsabilidad, en conformidad al Artículo 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN*, autorizamos la utilización de una licencia gratuita intransferible, para el uso no comercial de la presente obra a favor de la Universidad de Guayaquil.

Moriel Ruiz Omar Vicente
C.I. No. 095022453-5

Ulloa Rodas Tania Elizabeth
C.I. No. 093003708-0



ANEXO VII.- CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD



FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA: ECONOMÍA MODALIDAD SEMESTRAL

Habiendo sido nombrada **DIANA MORÁN CHIQUITO**, tutor del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado POR **MORIEL RUIZ OMAR VICENTE y ULLOA RODAS TANIA ELIZABETH**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **ECONOMISTA**.

Se informa que el trabajo de titulación: **“ANÁLISIS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DEL CANTÓN GUAYAQUIL, PERIODO 2010 – 2019”**, ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa antiplagio URKUND quedando el 1% de coincidencia.

<https://secure.arkund.com/old/view/92826756-379083-464233#q1bKLvYijY0jtVRKs5Mz8tMy0xOzEtOVbly0DMwMDQ1tLA0N7Y0MzM0MDcws6gFAA==>



Firmado electrónicamente por:
**DIANA MARIA
MORAN
CHIQUITO**

Econ. Diana Morán Chiquito
C.I. 0923031272
FECHA: 04/03/2021



ANEXO VI. - CERTIFICADO DEL DOCENTE-TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN
FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA: ECONOMÍA MODALIDAD SEMESTRAL



Guayaquil, 5 de marzo de 2021

ECONOMISTA
HERMES AGUILAR AZUERO, MSc.
SUBDECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Ciudad. -

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el Informe correspondiente a la tutoría realizada al Trabajo de Titulación **“ANÁLISIS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DEL CANTÓN GUAYAQUIL, PERIODO 2010 – 2019”**, de los estudiantes **MORIEL RUIZ OMAR VICENTE y ULLOA RODAS TANIA ELIZABETH**, indicando que han cumplido con todos los parámetros establecidos en la normativa vigente:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de similitud y la valoración del trabajo de titulación con la respectiva calificación.

Dando por concluida esta tutoría de trabajo de titulación, **CERTIFICO**, para los fines pertinentes, que los estudiantes están aptos para continuar con el proceso de revisión final.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
**DIANA MARIA
MORAN
CHIQUITO**

Econ. Diana Morán Chiquito
C.I. 0923031272
FECHA: 05/03/2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mi madre, Silvia Ruiz, por el esfuerzo y dedicación con el que me ha apoyado a lo largo de mi formación académica pero principalmente en mi formación como persona. Sin ti no sería nada y le agradezco a Dios por permitirme estar a tu lado.

Vicente Moriel Ruíz

Dedico este trabajo de investigación a mi familia, pero en especial a mi madre, la mujer más fuerte que conozco y a mi abuelo, que esperaba este título con tanta o más emoción que yo, ustedes siempre me impulsaron a seguir adelante. Esto es para ustedes

Tania Ulloa Rodas

Agradecimiento

Agradezco sobre todo a Dios por brindarme la fortaleza para seguir día a día en la búsqueda y consecución de mis metas profesionales y personales; a mis padres, que me han acompañado en cada uno de mis pasos y han sabido guiarme con su amor, así como brindarme su apoyo incondicional; a mis hermanos que han sido consejeros y amigos en cada momento; agradezco también cada uno de mis docentes que han sabido formarme y a mis compañeros que me han brindado su amistad y apoyo.

Vicente Moriel Ruíz

Agradezco a la Universidad de Guayaquil, por abrirme sus puertas; a la Facultad de Ciencias Económicas, en donde he tenido el privilegio de conocer a grandes docentes que han sabido ser maestros, amigos y una verdadera inspiración; a mis compañeros, que hicieron de la vida académica una experiencia maravillosa; a mi compañero de tesis que ha sido un verdadero hermano; pero agradezco principalmente a mi familia, por todo el amor y el cariño con el que han guiado cada uno de mis pasos.

Tania Ulloa Rodas

Índice general

Resumen	XIV
Abstract	XV
Introducción.....	1
Capítulo I.....	3
Planteamiento del problema	3
1.1. Descripción del Problema	3
1.2. Formulación del Problema	4
1.2.1. Pregunta principal.	5
1.2.2. Preguntas específicas.	5
1.3. Delimitación espacial y temporal	5
1.4. Línea de investigación.....	5
1.5. Justificación.....	5
1.6. Objetivos	6
1.6.1. Objetivo General.....	6
1.6.2. Objetivos Específicos.	6
1.7. Premisa de investigación.....	6
Capítulo II.....	7
Marco referencial.....	7
2.1. Marco teórico	7
2.1.1. Desigualdad de género.....	7
2.1.1.1. Género y segregación laboral.	9
2.1.1.2 Género y segmentación ocupacional.	11
2.1.1.3. Desigualdad salarial.....	14
2.2. Marco legal.....	17
2.2.1. Equidad de género.	17
2.2.2. Equidad salarial.....	19
2.3. Marco conceptual	20
2.3.1. Sexo.	20
2.3.2. Género.....	20
2.3.3. Perspectiva de género.	20
2.3.4. Rol de género.	21
2.3.5. División sexual del trabajo.	21
2.3.6. Desigualdad laboral por género.	21
2.3.7. Capital humano.	21

2.3.8. Segregación ocupacional.	22
2.3.9. Segregación ocupacional vertical.	22
2.3.10. Segregación ocupacional horizontal.	23
2.3.11. Desigualdad salarial.	23
Capítulo 3	24
Marco metodológico.....	24
3.1. Enfoque de la investigación	24
3.2. Métodos de la investigación.....	24
3.3. Tipo de investigación	25
3.4. Técnicas e Instrumentos	25
3.5. Población y muestra	26
3.6. Recolección y procesamiento de información	26
3.7. Operacionalización de variables o matriz CDIU.....	28
Capítulo IV	32
Resultados.....	32
4.1. Referentes empíricos	32
4.2. Análisis de resultados.....	34
4.2.1. Dinámica del mercado laboral guayaquileño.....	35
4.2.1.1. Condición de actividad.	35
4.2.1.2. Categoría de ocupación.	37
4.2.1.3. Sectorización de los empleados.....	39
4.2.1.4. Seguro social.	42
4.2.1.5. Horas trabajadas por semana.	44
4.2.1.6. Razón por la que trabajó menos de 40 horas.....	45
4.2.2. Segmentación laboral por género en la ciudad de Guayaquil.....	47
4.2.2.1. Rama de actividad.	48
4.2.2.2. Grupo de ocupación.....	52
4.2.3 Ingreso por género en el cantón Guayaquil.	54
4.2.3.1. Ingreso medio	54
4.2.3.2. Ingreso por categoría de ocupación.....	56
4.2.3.3. Ingreso por rama de actividad.	58
4.2.3.4. Ingreso por sectorización de empleados.....	61
4.2.3.5. Ingreso por nivel educativo.	62
Capítulo V	64
Propuesta	64
5.1. Título	64
5.2. Justificación.....	64

5.3. Objetivos	64
5.3.1. Objetivo general.....	64
5.3.2. Objetivos específicos	64
5.4. Institución ejecutora	64
5.5. Beneficiarios.....	65
5.6. Antecedentes	65
5.6.1. Inserción femenina dentro del mercado de trabajo.	65
5.6.2. Participación femenina en disciplinas tecnológicas, científicas y técnicas.	65
5.6.3. Paridad en el ingreso.....	66
5.7. Propuestas.....	67
5.8. Limitaciones	67
5.8.1. Recortes presupuestarios.....	68
5.8.2. Oferta Laboral.....	68
5.8.3. Costos inferiores.	68
5.9. Futuras líneas de investigación.	68
Conclusiones.....	69
Recomendaciones	72
Referencias bibliográficas	73
Anexos	78

Índice de tablas

Tabla 1 Población y muestra del cantón Guayaquil.....	26
Tabla 2 Variable instrumental para Guayaquil (“gye”).	27
Tabla 3 Variable instrumental “ingreso”	27
Tabla 4 Operacionalización de las variables	28
Tabla 5 Especificación de las variables tomadas de la ENEMDU	29
Tabla 6. Guayaquil: Categorías de empleo (año 2010 y 2019).....	35
Tabla 7. Guayaquil: Categoría de ocupación (año 2010 y 2019).....	39
Tabla 8. Sectorización de los empleados (año 2010 y 2019).....	40
Tabla 9. Trabajadores afiliados a algún tipo de seguro (año 2010 y 2019)	44
Tabla 10. Guayaquil: Razón por las que trabajó menos de 40 horas (año 2010 y 2019)....	47
Tabla 11. Guayaquil: Participación laboral por rama de actividad y género, porcentaje (año 2010 y 2013).....	50
Tabla 12. Guayaquil: Participación laboral por rama de actividad y género, porcentaje (año 2016 y 2019).....	51
Tabla 13 Guayaquil. Grupo de ocupación, porcentaje.....	53
Tabla 14. Ingreso medio y errores estándar (año 2010 y 2019).....	55
Tabla 15 Guayaquil. Categoría de ocupación en dólares (año 2010 y 2019)	58
Tabla 16 Guayaquil. Rama de actividad, dólares.....	60
Tabla 17. Guayaquil. Sectorización de empleados en dólares (año 2010 y 2019).....	61
Tabla 18. Guayaquil. Nivel de instrucción, dólares	63

Índice de figuras

Figura 1 Árbol de problemas Elaborados por autores.	4
Figura 2 Guayaquil: Condición de actividad (año 2010, 2013, 2016 y 2019).	37
Figura 3 Guayaquil: Categoría de ocupación (año 2010 y 2019).....	39
Figura 4. Guayaquil: sectorización de los empleados (año 2010, 2013, 2016 y 2019).....	41
Figura 5 Guayaquil: Trabajadores afiliados a algún tipo de seguro (año 2010, 2013, 2016 y 2019).....	43
Figura 6 Horas trabajadas por semana (año 2010, 2013, 2016 y 2019).	45
Figura 7 Guayaquil: Razón por las que trabajó menos de 40 horas (año 2010 y 2019).....	47
Figura 8 Concentración por categorías.....	49
Figura 9 Concentración por categorías.....	53
Figura 10 Ingreso medio en porcentajes (año 2010, 2013, 2016 y 2019).	56

Índice de anexos

<i>Anexo 1</i> Do-File	78
<i>Anexo 2</i> Guayaquil: Condición de actividad como porcentaje del total de hombres y mujeres (año 2010, 2013, 2016 y 2019).....	79
<i>Anexo 3</i> Guayaquil: categoría de ocupación como porcentaje del total de categorías (año 2010, 2013, 2016 y 2019).....	79
<i>Anexo 4</i> Sectorización de los empleados en porcentaje (año 2010 y 2019)	80
<i>Anexo 5</i> Afiliados a algún tipo de seguro en porcentaje (año 2010 y 2019)	80
<i>Anexo 6</i> Afiliados a algún tipo de seguro en porcentaje por categorías (año 2010 y 2019)	81
<i>Anexo 7</i> Guayaquil: Razón por las que trabajó menos de 40 horas (año 2010 y 2019)	81
<i>Anexo 8</i> Resto del país: Participación laboral por rama de actividad y género, porcentaje (año 2016 y 2019).....	82
<i>Anexo 9</i> Resto del país: Grupo de ocupación, porcentaje (año 2010, 2013, 2016 y 2019)	83
<i>Anexo 10</i> Ingreso promedio como porcentaje del ingreso del género opuesto (año 2010, 2013, 2016 y 2019).....	84
<i>Anexo 11</i> Ingreso por categoría de ocupación como porcentaje del ingreso del género opuesto (año 2010, 2013, 2016 y 2019)	84
<i>Anexo 12</i> Guayaquil. Sectorización de empleados en dólares (año 2010, 2013, 2016 y 2019)	85



ANEXO XIII.- RESUMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN (ESPAÑOL)



FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA: ECONOMÍA MODALIDAD SEMESTRAL

Análisis de la desigualdad de género en el mercado laboral del cantón Guayaquil, periodo 2010- 2019.

Autores: Moriel Ruiz Omar Vicente y Ulloa Rodas Tania Elizabeth

Tutor: Econ. Morán Chiquito Diana María, MSc.

Resumen

Las desigualdades de género que se observan en el mercado laboral entre hombres y mujeres tienen su origen en la división sexual del trabajo; este asigna roles y estereotipos que, a su vez, construyen y reproducen las condiciones desiguales en las que hombres y mujeres acceden al empleo, siendo un fenómeno que afecta el mercado de trabajo de manera global. Por esta razón, el objetivo de esta investigación es analizar la incidencia del género en las desigualdades del mercado laboral del cantón Guayaquil durante el periodo 2010-2019. En cuanto a la metodología utilizada, corresponde al enfoque cuantitativo puesto que se ha trabajado con las bases primarias de la ENEMDU a diciembre de cada año analizado. Entre los resultados obtenidos se encontró una marcada diferencia en las condiciones en las que hombres y mujeres acceden al mercado laboral, además de examinar la concentración ocupacional del género en determinadas actividades y una brecha salarial que perjudica a las mujeres.

Palabras Claves: género – salario – empleo – desigualdad.



ANEXO XIV.- RESUMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN (INGLÉS)



FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA: ECONOMÍA MODALIDAD SEMESTRAL

Analysis of gender inequality in the labor market of the Guayaquil canton, period 2010- 2019.

Author: Moriel Ruiz Omar Vicente y Ulloa Rodas Tania Elizabeth

Advisor: Econ. Morán Chiquito Diana María, MSc.

Abstract

The gender inequalities observed in the labor market between men and women have their origin in the sexual division of labor; This assigns roles and stereotypes that, in turn, construct and reproduce the unequal conditions in which men and women access employment, being a phenomenon that affects the labor market globally. For this reason, the objective of this research is to analyze the incidence of gender in inequalities in the labor market of the Guayaquil canton during the period 2010-2019. Regarding the methodology used, it corresponds to the quantitative approach since it has worked with the primary bases of the ENEMDU as of December of each year analyzed. Among the results obtained, a marked difference was found in the conditions in which men and women enter the labor market, in addition to examining the occupational concentration of gender in certain activities and a wage gap that harms women.

Keywords: gender – salary – employment – inequality.

Introducción

Este trabajo de investigación se centra en el análisis de las diversas dimensiones que adquiere la desigualdad de género presente en el mercado de laboral en el cantón Guayaquil. Este fenómeno ha sido tema de numerosas investigaciones a nivel mundial dado que se presenta como una manifestación de la división sexual del trabajo que se traduce en las condiciones desiguales en las que hombres y mujeres acceden al empleo.

Es así como estas disparidades se han ido transformando a lo largo de la historia, en primera instancia negando a las mujeres el acceso a la educación y a la participación en el trabajo remunerado, relegándolas a las actividades de reproducción y cuidado y, en la actualidad, bajo diferentes mecanismos que aún mantienen en condiciones desventajosas a las mujeres, aunque sus condiciones y participación hayan mejorado notablemente en los últimos 50 años.

Existen disparidades en las condiciones en las que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo que las hacen más vulnerables a empleos informales, desempleo y subempleo; adicionalmente, existe una infravaloración de las ocupaciones consideradas como femeninas, ocupaciones que normalmente están sesgadas por los roles de género establecidos socialmente y que ubican a las mujeres dentro de actividades de cuidado y servicio; todas estas condiciones provocan finalmente que las mujeres obtengan menores salarios en promedio tanto en Latinoamérica como en el resto del mundo.

Es así como se presenta en este trabajo un análisis de mercado laboral del cantón Guayaquil mediante el uso de los datos presentados en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo 2010-2019; en dónde se han tomado como variables relevantes el género, ingreso, las condiciones, categorías y ramas en las que accede al empleo, así como como las actividades a las que se dedican y su nivel de instrucción.

El trabajo se ha dividido en cinco capítulos. En el primer capítulo se plantea el problema de investigación y se abordan generalidades de la investigación tales como: justificación, objetivos y las preguntas de investigación.

En el segundo capítulo se detallan los fundamentos teóricos y de los diferentes autores que se han referido a los temas a tratar en esta investigación; es así como en este apartado se presenta el marco teórico, pero también el marco conceptual en donde se hace una revisión de los términos más empleados en este trabajo y, finalmente, el marco legal en donde se hace una revisión de los instrumentos jurídicos en los que se sustenta el problema a tratar.

En el tercer capítulo se detalla la metodología empleada, el enfoque que ha sido utilizado, el tipo de investigación y las técnicas y métodos utilizados, así como la manera en la que los datos fueron recolectados y procesados.

El cuarto capítulo presenta los resultados obtenidos en las investigaciones anteriores sobre los temas a tratar dentro de este trabajo, pero principalmente, se presentan los resultados obtenidos luego del procesamiento de los datos recolectados. El capítulo ha sido dividido en tres secciones para facilitar su análisis: en la primera sección se realiza una revisión de las dinámicas presentes en el mercado laboral guayaquileño, en la segunda sección se evalúa la segmentación laboral por género y finalmente, en la tercera sección se examinan las disparidades en materia de ingresos para hombres y mujeres.

En el capítulo cinco se encuentran las propuestas de políticas públicas que se plantearán tomando como referencia las experiencias de otros países en materia de igualdad de género y posteriormente, se presentarán las conclusiones y recomendaciones obtenidas luego de la realización de este trabajo de investigación.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción del Problema

Históricamente el papel de la mujer dentro de la sociedad capitalista se ha visto enmarcado por asignarle el rol de ama de casas por tener característica reproductoras y cuidadoras, excluyéndola del mercado laboral. Pero es a partir de la revolución industrial, sobre todo de la Segunda Guerra Mundial que la participación de la mujer en el mercado laboral sufre un notable crecimiento. Sin embargo, a pesar de este aumento las mujeres se enfrentan a una serie de condiciones preconcebidas y roles dentro de la sociedad que las relegan a labores de poco esfuerzo físico dentro de la producción. Inclusive se les niegan o dificultan el acceso a cargos de dirección o que tradicionalmente han sido ocupados por hombres.

Un informe del Fondo Monetario Internacional señala que, a nivel mundial solo el 50% de mujeres participa en el mercado laboral, frente al 80% de hombres. Se ubican específicamente en los sectores informales donde los empleos son precarios e inestables, para el caso de las economías en desarrollo existe una mayor concentración en este sector (FMI, 2019). Debido a las problemáticas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, uno de los objetivos de desarrollo sostenible del PNUD (2015) plantea, en la meta 5.5 la “Participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades”; dando a entender que la desigualdad de género es un tema de prioridad. El cual es tratado por diversas organizaciones internacionales que buscan el desarrollo de los países, mediante el uso de las agendas de gobierno nacionales y locales.

Ecuador no es la excepción en cuanto a las desigualdades. Existen formas inequitativas de organización dentro del modelo capitalista de producción mediante la asignación de roles de género que condiciona a la mujer a acceder al mercado laboral en circunstancias desiguales. Situación que se atribuye no solo por la discriminación subyacente sino por las tareas en el hogar que tradicionalmente se le asignan. Guayaquil está entre los principales cantones con mayor índice de pobreza y desigualdad en el país por lo que convierte a las mujeres que habitan en este cantón a ser especialmente vulnerables o susceptibles a situaciones de discriminación laboral. (ONU, 2018); por lo que se plantea, dentro de la investigación, analizar las desigualdades de género dentro del mercado laboral del cantón.

1.2. Formulación del Problema

El mercado laboral del cantón Guayaquil es afectado por diversos factores que provocan una discriminación directa o indirecta a un grupo social específico, por eso, se plantea como problema principal examinar la desigualdad de género dentro de este mercado.

Entre los principales factores que excluyen a la mujer, se encuentra los estereotipos de género vinculados a las creencias socioculturales que se le otorgan, es decir, las ideas o características preconcebidas que tiene la sociedad sobre las actividades que se deben de encargar las mujeres. Otro factor que resalta son los roles de género, ya que, provocan una división de las actividades según el sexo de la persona, estos son los que ponen en práctica los estereotipos, por ejemplo: a los hombres se le atribuye los trabajos de esfuerzo físico solo por considerarlos más fuerte que las mujeres. Estos no son los únicos factores que influyen a la desigualdad laboral, también se encuentran el gusto por la discriminación, el bajo nivel de instrucción, entre otros.

Entonces, todos estos factores son los que provocan una desigualdad laboral hacia la mujer. Presentando una baja o nula participación en áreas laborales que no se relacionen con su rol de género o situándolas en trabajos no remunerados o empleos precarios, donde obtienen un ingreso laboral reducido sin importar su cargo o sector ocupacional.

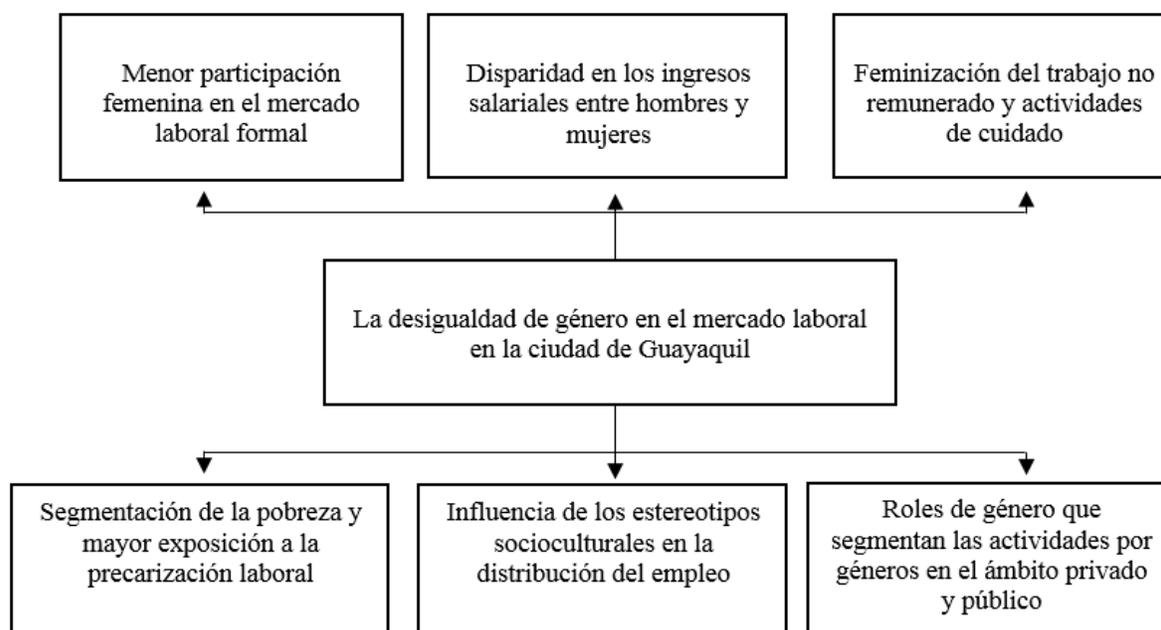


Figura 1 Árbol de problemas *Elaborados por autores.*

Por tal motivo, la pregunta principal y específicas del trabajo investigativo son las siguientes:

1.2.1. Pregunta principal.

- ¿Incide el género en las desigualdades del mercado laboral del cantón Guayaquil en el periodo 2010-2019?

1.2.2. Preguntas específicas.

- ¿Cuáles son las diferencias por cuestiones de género en el mercado laboral del cantón Guayaquil?
- ¿Cómo se distribuyen las ocupaciones que reproducen la segmentación laboral por cuestiones de género dentro del cantón Guayaquil?
- ¿Existen diferencias en desigualdad salarial por cuestiones de género el cantón Guayaquil?

1.3. Delimitación espacial y temporal

El presente trabajo de investigación tiene como espacio geográfico al cantón Guayaquil. Mientras que la delimitación temporal se situará en el análisis de las desigualdades ocupacionales, salariales y participativas que se presentan por género durante el periodo 2010 – 2019.

1.4. Línea de investigación

El estudio se enfoca a la línea de investigación de Economía y Desarrollo local y regional mientras que la sublínea es de territorio y población.

1.5. Justificación

El propósito de este trabajo es llevar a cabo un análisis de las desigualdades laborales que pueden existir por cuestiones de género. Esta distinción perjudica a gran parte de la sociedad, en especial a las mujeres debido a que tienen obstáculos al momento de conseguir un puesto de trabajo, según la Organización de Naciones Unidas de Mujeres (2012) el Ecuador presentó una brecha salarial del 13% al 26%, es decir, las mujeres tienen un ingreso menor en comparación con los hombres desarrollando las mismas actividades laborales. Según el Concejo Nacional para de Desigualdad de Género (2014), por cada \$100 que percibe un hombre, una mujer percibe solo \$76 de salario.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2018) presentó la tasa de participación global por género en donde se demuestra que en la ciudad Guayaquil existe una diferencia en la participación entre hombres y mujeres del 24,5%. Así mismo, las mujeres que conforman la población económicamente activan alcanzan apenas el 52,6% mientras que la participación laboral de hombres es de 77,1%, a pesar de que los datos estadísticos reflejan que la población de hombres y mujeres en edad de trabajar en Ecuador son relativamente igual.

La investigación llevada a cabo pretende realizar el estudio para examinar si estos problemas son estructurales o coyunturales, se escogió como sector para analizar al cantón Guayaquil debido a que tiene unos altos índices de población urbana y que presenta niveles de pobreza y desigualdad importantes. Como variables para analizar serán el empleo, ingreso salarial, segregación ocupacional, nivel de participación, entre otros, puesto que estas variables permiten medir el nivel de desigualdad laboral que tienen las mujeres del cantón.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General.

- Analizar la incidencia del género en las desigualdades del mercado laboral del cantón Guayaquil durante el periodo 2010-2019.

1.6.2. Objetivos Específicos.

- Contrastar la existencia de desigualdad de género en el acceso a empleo del cantón Guayaquil.
- Determinar la segmentación del mercado laboral en el cantón Guayaquil.
- Analizar la diferencia de los niveles de ingreso entre hombres y mujeres del cantón Guayaquil.
- Determinar los factores sociales y económicos que inciden en la desigualdad en el mercado laboral entre hombres y mujeres del cantón Guayaquil.

1.7. Premisa de investigación

El mercado laboral del cantón Guayaquil presenta desigualdades participativas, ocupacionales y salariales por cuestiones de género durante el periodo 2010 – 2019.

Capítulo II

Marco referencial

2.1. Marco teórico

2.1.1. Desigualdad de género. Según Perez de Guzmán & Prieto (2013) la desigualdad de género “se entiende como aquella diferencia que no se logra explicar por la aportación de valor o productividad en el desempeño de un trabajo por lo que solo puede ser atribuible al sexo en función de quien lo realice” (pág. 115). La desigualdad de género logra explicar cómo es que las mujeres, a pesar de aumentar su participación histórica en el mercado laboral, aún tienen una menor presencia y perciben menores salarios en comparación a los hombres.

Para iniciar con el estudio de las desigualdades de género se debe partir del reconocimiento del rol que han tenido las mujeres históricamente, así, el papel femenino en la sociedad ha estado vinculado al cuidado y a los trabajos domésticos por lo que es recién, junto con el avance de la revolución industrial que se reconoce su incorporación al mercado laboral (García Sáinz, 1993). De esta manera, se invisibiliza cualquier trabajo que no contribuya de manera directa a la acumulación de capital y se invisibilizan las labores que realizan las mujeres en el hogar.

A partir de la ilustración se conceptualiza a la mujer como superior o inferior: señalando las habilidades y aptitudes femeninas como inferiores a las masculinas o exaltando la excelencia moral femenina, excelencia que parte de su asignación al espacio privado (el hogar) y su segregación del ámbito público y político (Cobo Bedia, 2005), pero es a partir de este siglo que se construyeron las bases políticas e ideológicas que propusieron la igualdad como el pilar central al que deben orientarse las sociedades.

A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, se introduce el salario familiar y con esto las mujeres pasan a depender del trabajo de sus maridos. Esta situación está cimentada en la división sexual del trabajo; en donde, según la teoría marxista, el hombre se apropia de la fuerza laboral (no asalariada) de la mujer y es quien supervisa su trabajo. La mujer asume como único rol el de la reproducción para la perpetuación de la clase obrera y el cuidado familiar. “Con esta construcción de la familia se consiguen dos cosas: un trabajador pacificado, explotado pero que tiene una sirvienta, y con ello se conquista la paz social; y, un trabajador más productivo”(Federici, 2018, pág. 3).

Ante ello Carrasco (1992) señala que: “toda sociedad para su perpetuación ha requerido necesariamente reproducir dos elementos básicos: la especie, por una parte, y los bienes materiales para su subsistencia, por otra” (pág. 97), reconociéndose así la diferenciación que se establece entre ambas actividades atribuidas cada una a un género en concreto. Tal diferenciación evidencia una división que adscribe como “natural” el rol de productor y protector para hombres y el de reproductora y cuidadora para las mujeres.

Del mismo modo, para el siglo XIX aparece el concepto de inactividad y con esto, surge una separación dentro de los roles de hombres y mujeres en la sociedad: el trabajo asalariado (activo) es realizado por los hombres y las tareas domésticas y de cuidados (inactivas) son realizadas por mujeres. Esta división responde también a una división de clases ya que las mujeres pobres no podían permitirse esta “inactividad” y pasaban a formar parte de la mano de obra industrial.

Estas divisiones, que no son naturales, tienen su origen en la dominación patriarcal (Marcos Santiago, 2005) y en las construcciones socioculturales. Hombres y mujeres tienen roles asignados dentro de la sociedad que condicionan sus elecciones tanto en el ámbito público como privado y, por supuesto, dentro del mercado laboral.

Pero el enfoque de género en el estudio de las ciencias políticas y la economía no es asunto nuevo ni mucho menos tema de interés único de las mujeres. Ya en el siglo XIX John Stuart Mill, economista liberal, escribió “*La esclavitud femenina*”, en donde plantea la idea de que el sometimiento de la mujer hacia el hombre no es un acto más que de prejuicios y construcciones sociales que no responden a leyes naturales y que afectan gravemente al progreso social:

Sostengo que, si la marcha del perfeccionamiento de las instituciones humanas y la corriente de las tendencias modernas permiten deducir algo respecto al asunto (la sumisión política y social de la mujer), es que se impone la necesaria desaparición de este vestigio del pasado, que está en abierta lucha con el progreso del porvenir. (Mill, 1869, p. 23)

A partir de la década de los sesenta y setenta, junto con el auge de la segunda ola feminista, surgen ideales de emancipación por parte de las mujeres. Se pretendía también, romper con la relación “natural” que se había establecido entre ser mujer y el cuidado del hogar. La dependencia económica de las esposas hacia sus maridos establecía una marcada jerarquización, no solo por depender de los salarios de estos sino, dentro de la sociedad al establecerse estas actividades como “no productivas” y, por lo tanto, menos importantes.

Dentro de una visión económica se entiende al empleo y al trabajo como sinónimos, sin embargo, es preciso realizar una diferenciación. El trabajo se define como aquella actividad en la que los individuos producen bienes y servicios y las condiciones en las que se ejerce esa actividad, mientras que el empleo se entiende como el conjunto de las modalidades de acceso y salida del mercado de trabajo (Maruani, 2000). Es así como las labores domésticas, que se desempeñan en el ámbito privado y sin una relación directa con el mercado y la acumulación, se perciben dentro de la sociedad como un “no trabajo”.

El trabajo pasa a reconocerse como tal sí, y solo sí, es un trabajo asalariado por lo que, las actividades que realizan las mujeres en el hogar son infravaloradas primero como un acto de subyugación hacia el hombre y luego como un “no trabajo” al no ser remunerado.

Con la incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral, las actividades femeninas se manifiestan como una dicotomía entre labores productivas, que se realizan dentro del mercado de trabajo; y no productivas, (que no se contabilizan dentro de los indicadores productivos o encuestas nacionales) que se realizan dentro del hogar.

En este sentido, Federici, (2004) afirma que “el que la mujer haya podido acceder al mercado laboral no ha supuesto una liberación y, por el contrario, se ha logrado añadir a sus tareas reproductivas y de cuidado, las tareas de producción”. Las mujeres han tenido que asumir una doble jornada en donde, luego de sus horas laborales, tienen que arrogarse el rol de cuidadoras del hogar y de los hijos.

La mujer se adhiere no solo como mano de obra asalariada sino, y principalmente, como la responsable de asegurar la reproducción de la clase obrera dentro de una esfera doméstica que asegure los futuros trabajadores que estarán disponibles para el capital. Así mismo, las actividades no remuneradas realizadas por las mujeres “tienen un papel relevante en la reducción de los costos de la reproducción de la fuerza de trabajo, manteniendo su propio valor en niveles más bajos” (Mazzei, 2013, pág. 132).

De este modo, dentro del análisis de las desigualdades de género, se evidencia que, a pesar de la incorporación de la mujer al mercado laboral y a la mejora del capital humano femenino, lejos de terminar con la discriminación, esta evoluciona y se transforma.

2.1.1.1. Género y segregación laboral. Para Cobo Bedia (2005) el concepto de género hace referencia a las construcciones normativas que se enarbolan sobre el sexo y a la manera en la que los individuos se relacionan a partir de las mismas; el género se establece como un ente de

jerarquización entre hombres y mujeres que asigna recursos (políticos, económicos, culturales, entre otros) y espacios en función del género. Las construcciones sociales en torno al género se han legitimado adscribiéndolas como naturales, lo que convierte a las mismas en difíciles de desmontar dado que adquieren el prejuicio de haberse constituidas dentro del “orden natural de las cosas”.

Ibáñez Pascual, (2008) define a la segregación laboral como “la materialización en el mercado de trabajo de los modelos sociales (ideales) de la división sexual del trabajo, que hacen que ciertas ocupaciones se entiendan como propias de varones o de mujeres” (pág. 93).

Desde la segunda mitad del siglo XX la participación femenina en el mercado laboral tuvo un notable incremento. Este incremento ha sido universal y con él se redujo considerablemente la brecha de género. El aumento numérico de la participación de las mujeres también ha contribuido a que estén presentes en ocupaciones a las que anteriormente no tenían acceso, puestos de mayor rango y a mejores remuneraciones, sin embargo, aún siguen existiendo diferencias entre géneros.

A pesar de los avances que se han logrado, las mujeres siguen teniendo una menor participación dentro del mercado de trabajo que los hombres y su participación está concentrada en un número reducido de ocupaciones; adicional a esto, ganan menos en promedio y los cargos gerenciales y de relevancia siguen siendo de difícil acceso.

Uno de los factores que influye en la segregación laboral es la división sexual del trabajo, ya que determina las expectativas femeninas, así como el uso del tiempo y recursos que estas poseen. Dentro de los hogares aún persisten los roles que llevan a la mujer a hacerse cargo en mayor medida del cuidado y atención de hijos y ancianos, lo que reduce su participación en el mercado laboral por el tiempo que deben dedicarle a ello, y a su vez, reduce su ingreso. Esto acentúa las desigualdades ya que un menor ingreso y una vida laboral más corta se traduce en derechos de pensión reducidos y un mayor riesgo de pobreza en la vejez (Gregory, 2012).

Las diferencias que existen en el mercado laboral entre hombres y mujeres se atribuyen a las construcciones socioculturales, estas construcciones son las responsables de establecer la visión de los individuos sobre lo que los rodea, de sus ideas y sus sesgos cognitivos. A su vez, estos sesgos condicionan lo que los individuos esperan de los otros, pero también de ellos mismos, por lo que se influye en las expectativas y el rendimiento haciendo que las personas pertenecientes a un colectivo actúen por debajo de sus posibilidades y capacidades (OIT, 2019).

Este es uno de los factores que influye sobre la brecha de género, ya que se hace referencia a la poca capacidad de las mujeres para negociar mejores condiciones laborales, sin embargo, tal condición no es natural y viene dada por las expectativas.

Pero estas construcciones socioculturales y expectativas influyen también dentro de la composición del mercado laboral, ya que en él se refleja la preferencia que tienen las mujeres por elegir trabajos que les permitan combinar las tareas del hogar junto con el trabajo remunerado. En los países de la OCDE (Gregory, 2012), las mujeres han tenido un gran avance en cuanto a la reducción de la brecha de género y es notable que se encuentran en condiciones de trabajo más favorables que en el pasado, sin embargo, las mujeres que trabajan a tiempo completo trabajan menos horas semanales que los hombres, el 26% de las mujeres trabaja a tiempo parcial, pero solo el 7% de los hombres. Las economías avanzadas muestran un empleo equitativo, pero aún desigual para hombres y mujeres.

Cuando se habla en términos de distribución ocupacional, las mujeres tienden a optar por trabajos relacionados al cuidado. Según datos de la OIT (2020), los trabajadores del cuidado personal son un 88% femeninos y un 12% masculinos. Estos trabajos son menos valorados dentro del mercado laboral y una de las principales causas de la disparidad que existe entre hombres y mujeres.

De la misma forma, el incremento del nivel educativo de las mujeres (hoy en día superior al de los hombres) evidencia la dificultad de las mismas para acceder a puestos de mayor rango.

2.1.1.2 Género y segmentación ocupacional. Desde la antigüedad existe una marcada diferencia en las actividades productivas llevadas a cabo entre hombres y mujeres; debido a esto, se establece el modelo “male breadwinner” el cual determina al hombre como “el responsable de ser el principal proveedor de ingresos de la familia” (Torns, 2002), relegando a la mujer el rol de ama de casa. Este modelo ocasionó que el capital humano femenino tenga un menor desarrollo en comparación al de los hombres, lo que generó una desventaja para las mujeres al momento de incorporarse al mercado laboral. Debido a las pautas socioculturales, se profundizaron las desigualdades en la distribución de los ingresos y del poder.

La segregación horizontal comienza en el hogar al establecerse roles de reproducción para las mujeres y de producción para los hombres, es así, como esta separación contribuye a la adquisición masculina de habilidades comercializables mientras que las habilidades femeninas son poco valoradas en el mercado laboral. Estas disparidades se manifiestan en todos los niveles

ocupacionales y reflejan, en primer lugar, las diferentes preferencias tanto de hombres como de mujeres, lo que lleva a una sobrerrepresentación femenina en ciertas actividades; y, en segundo lugar, la necesidad femenina de elegir trabajos que les permitan adaptarse de mejor manera a sus limitaciones domésticas. Sin embargo, la neurocientífica Cordelia Fine (2010), resalta que más allá de las diferencias biológicas que existen entre hombres y mujeres, el contexto social en el que los individuos se desenvuelven influye notablemente en las actitudes y conductas que se adaptan además de la construcción de una identidad que, por supuesto, refleja los deseos y preferencias de cada persona y que “exige una forma diferente de pensar para cada género” (pág. 11).

Mary Gregory (2012) señala que, tradicionalmente, la distribución ocupacional del empleo femenino se ha considerado una de las principales fuentes de desventajas en el mercado laboral, ya que los trabajos “feminizados” se caracterizan por ser de baja remuneración; pero en los últimos años, con el masivo acceso de las mujeres a la educación, han aumentado su participación dentro del mercado laboral dándole a la segregación una dimensión adicional ya que han surgido problemas de ascensos a puestos superiores y el techo de cristal.

Desde el punto de vista de la economía feminista, la segregación ocupacional explica que la situación de desventaja laboral que sufren las mujeres es un reflejo de la posición subordinada que se le asigna en la sociedad (Nicolás Marpínez, López Martínez, & Riquelme Perea, 2010). Es así como dentro del mercado laboral, la segmentación ocupacional se describe como la concentración dispar entre hombres y mujeres en diferentes ocupaciones productivas; pero estas diferencias no solo se reflejan una disparidad en el promedio de ingreso sino, sobre todo, en el acceso al sector formal e informal, trabajo remunerado empleos por cuenta propia o asalariados, de modo que esta separación provoca rigidez en los mercados laborales, lo que se manifiesta por medio de puestos de trabajos de menor status, jornadas laborales flexibles, intensas horas de trabajo, o ambientes laborales precarios (International Bank for Reconstruction and Development, 2019)

El economista neoclásico, Gary Becker, acotó con dos teorías neoclásicas, bajo el supuesto de estar en un escenario de competencia perfecta donde los trabajadores pueden ser sustitutos perfectos en los procesos de producción, esto con la finalidad de explicar el por qué se genera la segmentación ocupacional.

La primera es la teoría del gusto por la discriminación que se basa en que el individuo como empresario, hace lo posible para segregar a niveles inferiores a las personas desfavorecidas a causa de que supuestamente le ocasionaría un costo subjetivo o psicológico, dicha teoría ayudo a determinar con mayor exactitud los principales factores que intervienen en la diferencia laboral tales como; el nivel de educación, la edad, la clase social, el sexo, etc.

La segunda es la teoría de la discriminación estadística que se basa en comparar las características de las personas con el promedio de la población y no por sus habilidades individuales, así mientras más heterogéneas sean las capacidades del individuo con el promedio, mayor será la posibilidad de una discriminación en el ambiente laboral. (Rodríguez Pérez & Castro Lugo, 2014)

Pero dentro de la segregación laboral existen dos tipos: la segregación horizontal que se refiere a la concentración de la fuerza laboral en sectores específicos donde prevalece un género, esto se puede notar en industrias como la construcción en donde predomina la fuerza laboral masculina, al contrario de los trabajos de servicios educativos o domésticos en donde predomina la femenina. Un estudio realizado por OIT (2017) manifiesta que en América Latina y el Caribe “el 71% de los hombres que participan en el mercado laboral, solo el 36% se dedican exclusivamente al trabajo remunerado fuera del hogar”.

Por otra parte, existe la segmentación vertical también conocida como techo de cristal, esta situación se genera cuando un género se concentra en niveles ocupacionales inferiores. Para Huesca Reynoso & Gómez Buñuelos (2017) este tipo de segregación “se alude a una escala jerárquica de valores dentro de las ocupaciones, donde las mujeres se encuentran concentradas en aquellas con menores salarios y con poco o nulo poder de decisión” (pág. 184).

Por otro lado, Anker (1997) da su perspectiva de la teoría del mercado de trabajo dual donde establece dos tipos de sectores: el sector primario, que es el sector en donde las remuneraciones, seguridad y ambiente son satisfactorios para los individuos, este sector suele estar ocupado en mayor medida por hombres; y, por otro lado, el sector secundario, que tiende a ser ocupado por mujeres, este sector se caracteriza por tener niveles bajos de estabilidad laboral y remuneración, a causa de los gustos por la discriminación que tienen los empleadores.

Se han elaborado diversos estudios que buscan demostrar la jerarquización laboral que existe entre hombres y mujeres, Galarza & Yamada (2012) realizaron un estudio que consistía en crear hojas de vida ficticias con las mismas características laborales, educacionales, etc., cuyo único

factor cambiante era el género. Una vez enviada dichas postulaciones, se evidenció una diferencia entre la tasa de entrevista admitidas: los hombres reciben mayor oportunidad para la entrevista que las mujeres, además se comprobó que las oportunidades laborales para las mujeres casadas, sin hijos y en edad fértil son bajas, es decir, aun teniendo el mismo capital humano profesional y educacional, existe un favoritismo para el género masculino, esto es a causa de los estereotipos de género que tienen los empleadores al momento de la toma de decisiones.

En la actualidad las mujeres ocupan un puesto jerárquico inferior, las actividades consideradas femeninas tienen una infravaloración dentro del mercado laboral, por consiguiente, su remuneración y participación laboral en la empresa es menor en comparación con los hombres.

2.1.1.3. Desigualdad salarial. La discriminación laboral indirecta más común observada en el mercado de trabajo es la desigualdad salarial o también conocida como brecha salarial. Chávez & Ríos (2014) la definen de la siguiente manera: “las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aun cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad”, en otras palabras, la brecha salarial es la diferencia que se encuentra en el salario percibido entre hombres y mujeres aun sus trabajos siendo igual de productivos y aunque los individuos tengan niveles de preparación similares. Sin embargo, se debe realizar una diferenciación entre brecha salarial ajustada y no ajustada:

Carretero García (2019) la define como:

La brecha salarial no ajustada aquella que mide la diferencia porcentual bruta entre el salario de hombres y de mujeres, sin tener en cuenta sus características socioeconómicas (nivel educativo, años de experiencia...) o del puesto de trabajo (sector de actividad...). Por otra parte, la brecha salarial ajustada mide la diferencia en las retribuciones de mujeres y hombres controlando las características individuales y estableciendo las comparaciones entre mujeres y hombres que comparten características.

La brecha salarial es considerada como el problema central en materia de desigualdad económica por géneros. Actualmente las tasas salariales diferenciadas entre hombres y mujeres son ilegales en todo el mundo, pero las diferencias en el ingreso femenino siguen siendo un tema de discusión.

Históricamente la disparidad salarial entre hombres y mujeres se ocasionaba porque sus remuneraciones estarían determinadas por su nivel de escolaridad para la mujer y la experiencia en el mercado de trabajo para el hombre. En la actualidad, la brecha salarial no está necesariamente condicionada por el nivel educativo, si no por el cargo laboral que se ocupa, un estudio realizado por Vásconez (2009) demostró que en Ecuador la estabilidad laboral de la mujer es del 38%, a su vez, señaló las ocupaciones laborales donde la brecha salarial se intensifica, tales como el trabajo científico donde las mujeres que están mejor cualificadas, muestran una diferencia salarial de aproximadamente el 38%, en el sector agrícola donde predomina la participación femenina, la brecha bordea el 50%, esto permite evidenciar que en Ecuador existe una mayor discriminación de género por diferencias salariales y segregaciones ocupacionales.

Es necesario mencionar un estudio realizado por Rivera (2013) donde presenta que, durante el 2012, en Ecuador existió una brecha salarial del 10,1%, teniendo en consideración que en ese año la preparación académica de la mujer superaba al hombre en un 7.3%, por último, durante el periodo 2008 – 2011 un 69.11% de las mujeres percibió menos del salario mínimo, el cual, no permitía cubrir sus necesidades básicas.

Para Nicolás Martínez, López Martínez, & Riquelme Perea (2010) la segregación laboral y el diferencial salarial, comparten el mismo argumento, planteando que “las mujeres invierten menos en educación porque suponen que su participación en el mercado de trabajo no será continua, por lo que optan por las titulaciones y ocupaciones en las que el capital humano se deprecie menos”, esto ocasiona una concentración de empleos femeninos en determinadas áreas, por consiguiente un exceso de oferta laboral, lo que origina una disminución en los salarios.

La teoría neoclásica del capital humano señala que el salario que recibe un trabajador está condicionado por su productividad, tal que a mayor productividad mayor salario. La misma teoría reconoce que la remuneración que tiene la mujer es baja en comparación al hombre, diferencia que se explica porque las mujeres acumulan poco capital humano por motivo de sus responsabilidades domésticas, lo que provoca que se le dificulte la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo, a causa de que los empleadores consideren que su trabajo ocasione elevados costos laborales directos o indirectos, por ejemplo, la capacitación que necesita la mujer debido al poco bagaje laboral o el ausentismo por motivo domésticos. A demás, dentro del pensamiento

neoclásico y marginalista se considera al trabajo como un factor de producción y que su valor equivale a la productividad marginal del mismo, cualquier esfuerzo que se realice fuera de este ambiente no se considera trabajo porque no está dentro del mercado y por lo tanto no tiene un valor que pueda ser remunerado o que se pueda expresar con un precio. De esta forma, solo se considera valorable en términos económicos a aquello que se puede intercambiar por un precio.

Entre los factores que ocasiona la diferencia salarial, está la baja de capacidad para negociar por parte de la mujer, los comportamientos percibidos como “agresivos” o “masculinos” por parte de las mujeres están sujetos a penalizaciones por parte de la sociedad, por lo que terminan aceptando salarios más bajos y ello hace que se profundice la brecha de género.

Babcock y Laschever (citado por la Organización internacional del Trabajo, 2019) encuentran que “un 10% de la brecha salarial de género puede ser explicada por la supuesta falta de habilidad de las mujeres para negociar”. Pero Sapienza, Zingales, & Maestrip (2009) señalan que la testosterona tiene efectos no lineales sobre la aversión al riesgo independientemente del género, por lo que, se puede concluir que la menor predisposición que existe por parte de las mujeres para negociar se debe más a las expectativas que se generan sobre ellas que a sus limitaciones biológicas.

Otra variable que interviene es la crianza de los hijos, ya que, en promedio, las mujeres con hijos tienden a trabajar 24% menos que los hombres y mujeres sin hijos esto conlleva costos laborales para las madres en salarios, trabajo a tiempo parcial y formalidad. La conocida como *penalización por maternidad* afecta los ingresos de las mujeres debido a que la maternidad reduce la acumulación de capital humano interrumpiendo el empleo.

Por medio un informe que realizó la Organización Internacional del Trabajo (2017) señala que “la brecha salarial por motivo de género se estima en el 23%; en otras palabras, las mujeres ganan el 77% de lo que reciben los hombres”, estas diferencias salariales no tienen relación con el nivel de desarrollo económico de un país, a causa de que existen países con un alto índice per cápita, donde se evidencia una mayor brecha salarial.

La teoría de las diferencias compensatorias inspirada por la escuela neoclásica, señala que las mujeres prefieren trabajos con menor prestigio y/o ingresos para evitar puestos laborales desagradables o peligrosos, Anker (1997) lo justifica mediante la siguiente oración “una menor remuneración de las ocupaciones tradicionalmente femeninas está justificada por el hecho de que una parte de la paga se percibe fuera del salario”.

2.2. Marco legal

En esta sección del trabajo se realizó una revisión de la legislación existente con respecto al tema propuesto. De esta manera, se revisaron las normas y convenios internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador para posteriormente examinar el Código de Trabajo y la Ley Orgánica para la Erradicación de la Violencia de Género. Los principales ejes que conducen esta investigación son: equidad de género, y equidad salarial.

2.2.1. Equidad de género. La Organización de Naciones Unidas se reunió con sus estados miembros para elaborar los Objetivos de Desarrollo Sostenible para la Agenda 2030, el Quinto objetivo, *Igualdad entre Género*, se basa en erradicar la discriminación entre sexos y aumentar el empoderamiento de las mujeres y niñas, esto se logrará mediante la eliminación de todo tipo de violencia contra las mujeres en el ámbito público y privado; una igualdad de oportunidad en el liderazgo en decisiones políticas, económicas y públicas; en la valoración y reconocimiento del trabajo no remunerado apoyando la responsabilidad compartida en el hogar; entre otros.

El décimo objetivo de la Agenda 2030, es el de *Reducir la desigualdad en y entre los países*, dicho objetivo aspira reducir todas las formas de desigualdad basadas en los ingresos, sexo, raza, edad, discapacidad, origen social, religión, etc., se logrará mediante el desarrollo programas, leyes, políticas que fomente todo tipo de inclusión (social, económica, política), a su vez, eliminando toda política o medidas discriminatoria que tenga el país (Organización de Naciones Unidas, 2017).

La Organización Internacional del Trabajo (1958), establece en el convenio 111, medidas para evitar la discriminación laboral, en el artículo 2 propone que cada país miembro debe de establecer políticas que ayuden a promover oportunidades laborales equitativas para hombres y mujeres, con el objetivo de reducir cualquier tipo de discriminación, al mismo tiempo, el artículo 3, apartado b, establece que El Estado deberá de realizar prácticas nacionales, tales como leyes y programas educativos basados en la no discriminación para los empleadores y trabajadores, con la finalidad de garantizar aceptación y cumplimiento de las nuevas políticas establecidas.

Dentro de la Constitución se establece que el Estado se manejará siguiendo los principios de “universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación” (Artículo 340 de la Constitución del Ecuador (2008)) y la responsabilidad del

Estado en el Artículo 3 de garantizar los derechos de sus ciudadanos sin que estén sujetos a discriminación de ningún tipo, es así que el Estado ecuatoriano se adscribe la tarea de la promoción y creación de todas las políticas, normativas e instituciones pertinentes para cumplir con el principio de no discriminación; así mismo en el Artículo 11, numeral 2 se dispone que la ley sancionará toda forma de discriminación

En el Artículo 70 de la Constitución (2008) plantea incluir el enfoque de género en los programas y planes impulsados por el mismo, así como la formulación y ejecución de políticas para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. En el Artículo 332 prohíbe la discriminación vinculada a los roles reproductivos de la mujer y en el Artículo 333 reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado que se realiza dentro de los hogares y el deber del Estado de promover un empleo que funcione en concordancia con las tareas del cuidado infantil y de personas con discapacidad y les permita desempeñar sus actividades laborales sin mayores restricciones.

Es importante mencionar el Artículo 329 de La Constitución del Ecuador (2008) se señala que los procesos de selección para desempeñar ocupaciones laborales se basarán en las capacidades, habilidades, méritos, destrezas, entre otros., del postulador y se penalizará cualquier tipo de discriminación que afecta la privacidad, dignidad e integridad del mismo.

Cuando se trata de ocupar cargos laborales en el sector público, la Constitución indica que el proceso de selección deberá de ser “transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático” (Artículo 61 de la Constitución del Ecuador (2008)), por otro lado, en el Artículo 65, el Estado exige una participación paritaria entre hombre y mujer en cargos públicos, estos artículos buscan garantizar un espacio de equidad y paridad de género en las ocupaciones públicas.

En el Plan Nacional del Buen Vivir (2017) se reconoce que el Estado deberá configurar las políticas respetando la diversidad y el derecho de cada uno de los individuos que conforman la sociedad a ser partícipes del desarrollo nacional, así mismo se plantea eliminar la violencia de género y cualquier tipo de violencia y/o discriminación hacia la mujer. Así mismo en el eje uno del PND: *derechos para todos durante toda una vida*, se reconoce la necesidad del Estado de elaborar políticas que impulsen la paridad de género. Es deber del Estado garantizar igualdad de oportunidades para hombres y mujeres debido a la vulnerabilidad de estas a fenómenos como la pobreza y violencia.

Con la intención de mejorar las condiciones laborales para las mujeres y disminuir las desigualdades a las que se enfrentan, siendo las mismas, como se ha señalado con anterioridad, dentro del mercado de trabajo menos competitivas debido a su capacidad para ser madres, en el Código de Trabajo (2012) se reconocen derechos especiales para las mujeres como el derecho a 12 semanas de licencia materna para la mujer y de 10 días para el hombre (Art. 152), la prohibición expresa de retener el sueldo de las mismas durante su licencia materna (Art. 92) o de finiquitar su contrato laboral (Art. 153).

2.2.2. Equidad salarial. En la Constitución del Ecuador (2008) se establece también que el Estado deberá garantizar la igualdad de las mujeres en el acceso a empleo, formación, promoción y una remuneración equitativa.

A su vez, la Organización Internacional del Trabajo ha establecido dentro de su agenda, desde hace varios años ya, la necesidad de que exista una remuneración equitativa entre hombres y mujeres: “Todo miembro deberá garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.” (C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, Artículo 2), entendiéndose, de esta manera, la necesidad de brindarle a las ocupaciones realizadas por las mujeres el reconocimiento que se merecen

Dentro del PND, en el objetivo uno: *Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas*, se establece como meta para el 2021 reducir la brecha salarial existente en Ecuador y se reconoce la urgencia de erradicar la violencia de género, la necesidad de generar condiciones para asegurar la participación femenina en el mercado laboral y su acceso a los factores de producción, a demás, se reconoce al trabajo no remunerado y al su importancia para la economía nacional. Las políticas públicas se orientan al trato equitativo de hombres y mujeres y a la necesidad de implementar mecanismos que garanticen igualdad de oportunidades y la participación de las mujeres en el ámbito público y privado.

Siendo con esa línea, dentro del Art. 79 del Código del Trabajo (2012) se reconoce que ante todo trabajo igual le corresponde una igual remuneración, reconociendo así la necesidad del Estado por eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad dentro del mercado laboral.

Los instrumentos jurídicos analizados establecen claramente la prioridad adoptada en el Ecuador y en distintos organismos internacionales. Se establece que las mujeres deben recibir un

trato equitativo y un salario justo, brindando igualdad de oportunidades y garantizando el respeto y cumplimiento de sus derechos.

2.3. Marco conceptual

En este apartado se brinda información sobre todos los términos que se vincula con el presente trabajo investigativo, se tomaron como referencia documentos de revistas económicas, libros e informes.

2.3.1. Sexo. Concepto en el que se refiere a las características biológicas que diferencian a machos y hembras. El sexo, a diferencia del género, viene dado por los genes.

2.3.2. Género. El género hace referencia al conjunto de prácticas sociales tales como creencias, responsabilidades, actividades, roles; que fueron aprendidas y adquiridas durante la socialización de un sujeto a lo largo de su vida dentro de la sociedad. Estas conductas varían entre sociedades y a través del tiempo.

Judith Butler (1999) reconoce al género como una manera de hacer y señala que “si el género es los significados culturales que acepta el cuerpo sexuado, entonces no puede afirmarse que un género únicamente sea producto de un sexo” (pág. 54). Es de esta manera que hombres y mujeres construyen sus identidades y necesidades a partir de las expectativas y convicciones que han ido desarrollando. Dentro de la cultura se construye al género y el género marca la pauta para el desarrollo de todo lo demás: lo económico, lo político, lo social.

2.3.3. Perspectiva de género. Se define como el “análisis de la realidad que explica los mecanismos a través de los cuales se perpetúan las relaciones de desigualdad que existen entre hombres y mujeres” (Alonso Cuervo, Biencinto López, & Gómez Torralbo, 2010). Alude al reconocimiento de las diferencias que existen entre el sexo biológico y las construcciones sociales, culturales y de poder que se generan alrededor y tomando como punto de partida estas diferencias.

Esto implica que al llevar a cabo un análisis con perspectiva de género se deben señalar los sesgos que se conforman en torno a las diferencias sexuales entre hombres y mujeres y la manera en la que se relacionan más allá del ámbito puramente biológico e identificar los elementos estructurales en los que se fundamentan y reproducen las desigualdades de género.

2.3.4. Rol de género. Se entiende como el conjunto de normas constituidas socialmente para cada sexo. Estos roles se asignan dependiendo del sexo biológico de los individuos y definen las funciones sociales diferenciadas para cada género.

2.3.5. División sexual del trabajo. La división sexual del trabajo se define como aquel mecanismo por el que se producen sistemáticamente diferencias en el salario y participación laboral entre hombres y mujeres. Uribe-Echevarría (2008) lo define como:

Los procesos de sexualización de la 'división social' y 'técnica' del trabajo, a una inserción diferenciada de hombres y mujeres en la división del trabajo existente en los espacios de la reproducción y en los de la producción social que se expresa: a) En el espacio de la reproducción: en la segregación o concentración de las mujeres en las tareas domésticas. b) En el ámbito de la producción: en la segregación ocupacional o concentración de las mujeres en determinados sectores de actividad, ocupaciones y puestos de trabajo específicos. (pág. 18).

Es así como se establece una diferenciación de los roles dentro de la sociedad en función del sexo de los individuos en donde a las mujeres se les asigna el espacio privado de las tareas domésticas y del cuidado con un escaso reconocimiento y valor social y a los hombres el espacio público y de trabajo asalariado.

2.3.6. Desigualdad laboral por género. La desigualdad laboral se produce cuando dos personas tienen un mismo nivel de productividad, pero pertenecen en grupos sociales diferentes, esto genera que el grupo minoritario sufra de un ambiente hostil y de injustas remuneraciones. La teoría de gusto por la discriminación, proporcionada por Becker define los motivos que ocasionan una exclusión laboral, presenta dos principales causas; que los empleadores y trabajadores no le gustan trabajar con los grupos minoritarios o los clientes sienten un tipo de desagrado por ese grupo de personas. (Borja Sepúlveda, Algarra Paredes, & Ramos Melero, 2012).

2.3.7. Capital humano. El capital humano es el conjunto de componentes cualitativos, tales como; el conocimiento, las habilidades, y los atributos, con el fin de ayudar a mejorar la productividad laboral, si se realiza una mayor inversión en estos componentes se verá potenciada la producción, lo que generará rendimientos positivos para el empleador (Schultz, 1972).

Por otro lado, entre las principales características del capital humano se muestra que la duración del mismo estará sujeto con el tiempo de vida que tenga la persona, además, este no puede venderse, ni ser aprovechado por otra persona, con la excepción de los procesos de enseñanza, ya que, los procesos de educación transmiten sus conocimientos. Con respecto a la devaluación del capital humano, solo se presentará cuando no se adquiere nuevas habilidades, lo cual generará ineficiencia en los procesos productivos (Villalobos Monroy & Pedroza Flores, 2009).

Desde el punto de vista de la escuela neoclásica, Anker (1997) señala que la teoría del capital humano hace hincapié en las diferencias sistemáticas entre hombres y mujeres, señalando, que las mujeres tienen poco capital humano debido a los bajos niveles de estudios e insuficiente conocimiento laboral.

2.3.8. Segregación ocupacional. La segregación ocupacional consiste en la concentración de los hombres y mujeres en determinadas áreas de trabajo, esto limita al colectivo lograr desarrollarse en ámbitos contrarios al patrón segregado. Borja, Algarra & Ramos (2012) señalan que los estereotipos sociales juegan un rol fundamental en la segregación ocupacional, estos causan que en ciertos trabajos se priorice la participación de un grupo específico, considerando solamente la raza, sexo, religión, cultura, entre otros. Una manera de desvanecer este tipo de creencia es que el grupo discriminado demuestre que tiene habilidades y capacidades que se puede realizar en otras áreas que no sea la determinada.

2.3.9. Segregación ocupacional vertical. Se entiende como la falta de participación de las mujeres en cargos ocupacionales superiores, López y otros (2019) definen a la segregación vertical como el “desigual reparto de los puestos directivos, mayoritariamente desempeñados por hombres, lo que limita la posibilidad de que la mujer se desarrolle profesionalmente y alcance un puesto mejor remunerado”.

Este tipo de segregación se relaciona con la jerarquización laboral y el techo de cristal, las mujeres se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones inferiores con poco prestigio social, donde no tienen voto en la toma de decisiones (Huesca Reynoso & Gómez Buñuelos, 2017).

Por otro lado, Borja Sepúlveda, Algarra Paredes, & Ramos Melero (2012) señalan la existencia de barreras invisibles que imposibilitan a las mujeres ocupar cargos laborales superiores, y por ello, establecen tres clasificaciones:

- **Barrera del contexto social:** Son los roles que la sociedad establece para la mujer, por ejemplo, las ocupaciones de trabajo domésticos.
- **Barreras no organizacionales:** Son los obstáculos personales que se imponen a sí mismas muchas mujeres con objetivo de poder relacionar la vida laboral y familiar.
- **Barreras organizacionales:** Son las dificultades existentes dentro de las organizaciones tradicionales, estas suelen estar dominadas por hombres, que buscan preservar los privilegios masculinos.

2.3.10. Segregación ocupacional horizontal. La Organización Internacional del Trabajo (2019) señala que el mercado laboral se construyó bajo ideologías culturales, ya que, este reconoce dos tipos de actividades; las del mercado y las reproductoras, la primera se le asigna al hombre por su capacidad de proveedor del sustento para el hogar, mientras que la segunda se le asignó a las mujeres por su rol de cuidadoras y protectoras (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Bajo esta concepción, se define la segregación ocupacional horizontal como un efecto de los mercados, dado que, estos permitieron explicar la concentración de mujeres en áreas mayoritariamente feminizadas y causante de la diferencia salarial.

Sin embargo, Ibáñez (2008) acota dos características favorables para la segmentación horizontal, por una parte, las mujeres pueden elegir un puesto laboral de su preferencia, por otra parte, los nichos de empleo femeninos “evitan la competencia con los varones, de forma que en momentos de recesión los trabajos femeninos proporcionan cierta protección contra el desempleo” (Ibáñez Pascual, 2008).

2.3.11. Desigualdad salarial. Se entiende como desigualdad salarial cuando el mercado laboral otorga distintas remuneraciones a personas que aportan un mismo nivel de productividad, estos solo presentan un rasgo de distinción, por ejemplo; la raza, género, grupo étnico, edad u otras características personales.

La desigualdad salarial por género es la más frecuente en el mercado laboral, se presenta cuando la mujer percibe un salario inferior al del hombre, desempeñando un trabajo equivalente, la principal causa por la que se genera esto es por el poco capital humano acumulado, esto ocasiona que su participación laboral no sea continua o se la segregue a puestos laborales inferiores, y con el pasar del tiempo busque empleos de tiempo parcial donde su remuneración será baja.

Capítulo 3

Marco metodológico

Esta sección tiene como objetivo brindar la información necesaria respecto al tipo de metodología empleada que condujo la realización de este estudio.

3.1. Enfoque de la investigación

Para el desarrollo de un trabajo investigativo se requiere definir el tipo de enfoque con el que se elaboró. Dentro de la metodología de investigación existen dos tipos de enfoques para realizar un estudio: el enfoque cuantitativo y cualitativo. Hernández, Fernández, & Baptista (2014) definieron al enfoque cuantitativo como un estudio que pretende corroborar las regularidades y relaciones causales que pueden surgir entre elementos o variables, se realiza mediante la recolección de datos en fuentes estadísticas, con la finalidad de obtener una investigación objetiva, y así establecer pautas del comportamiento o comprobar teorías. Por otra parte, el enfoque cualitativo representa un tipo de investigación subjetiva, que en la mayoría de los casos no requiere utilizar una fuente de datos para comenzar un proceso de investigación.

Se determina que el presente trabajo de investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, por el hecho de recurrir al uso de variables numéricas que permitirán medir los tipos de discriminaciones que surgen en el mercado laboral del cantón Guayaquil. Entre las variables que facilitó el proceso de análisis se encuentran: las horas trabajadas la semana anterior, condición de actividad, sectores de los empleados, rama actividad, grupo de ocupación, ingreso laboral, entre otras. La institución pública que permitió obtener las variables es el Instituto de Estadísticas y Censo (INEC), a través de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

3.2. Métodos de la investigación

En el presente estudio se utilizó el método de investigación no experimental, debido a que este método sirve para observar y analizar las variables en su estado natural, en otras palabras, los investigadores no realizan manipulaciones de forma intencionada en las variables, con el fin de obtener un resultado puro (Cabezas Mejía, Andrade Naranjo, & Torres Santamaría, 2018). El trabajo investigativo se acopla a dicho esquema ya que no se realizó ningún tipo de manipulación intencionada entre las variables, al momento de analizar las desigualdades

laborales que surgen en el cantón Guayaquil, es decir, solo se examinó el comportamiento de las variables durante el periodo 2010 – 2019.

3.3. Tipo de investigación

El estudio corresponde a un tipo de investigación descriptiva y longitudinal. Esto es debido a que se analizó las características de las personas en el mercado laboral, abarcando varios aspectos tales como el género, las horas que trabajo de la semana anterior, si tiene seguro social, su nivel de ingreso laboral, su condición de actividad, entre otras.

A su vez, el presente trabajo se realizó bajo el tipo de investigación longitudinal, dado que las desigualdades en el mercado laboral no se observan en el transcurso de un año. Por lo que fue necesario implementar en la investigación un periodo de tiempo determinado (2010 – 2019) para así evidenciar las transformaciones estructurales que sufre el mercado laboral.

Bernal (2010) da una definición concisa de la investigación descriptiva, señalando que este tipo de investigación tiene como función primordial seleccionar las características principales de los objetos de estudio, el cual se guían por las preguntas de investigación o el planteamiento de la hipótesis. A su vez, menciona que este tipo de investigación no puede dar explicaciones o razones del porque ocurrió ese fenómeno. Por otro lado, Cabezas Mejía, Andrade Naranjo, & Torres Santamaría (2018) señalan que la investigación longitudinal se utiliza en los estudios de mercado, con el fin de examinar el comportamiento de la población en un periodo determinado y así evidenciar las disparidades que surgen durante ese tiempo.

3.4. Técnicas e Instrumentos

Para el presente estudio se utilizó como técnica de recolección de datos la revisión documental, ya que para obtener los datos estadísticos se realizó una consulta de las bases de datos ofrecida por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

El instrumento primario en el que se basó la investigación es la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de diciembre en el periodo 2010 – 2019, dado que, en esta encuesta nacional se puede examinar las características de la población en términos de su participación en el mercado laboral , así como las múltiples dimensiones de las desigualdades laborales, como lo son la segregación ocupacional, la brecha salarial y la inserción laboral, todo examinado desde una perspectiva de género.

Otro instrumento que se utilizó son las Fichas Bibliográficas elaborada por los investigadores dado que sirven como método de identificación de los libros, revistas e informes que se consultó para llevar a cabo el trabajo.

3.5. Población y muestra

La población del estudio se la obtuvo a través del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos debido a que esta institución realizó una estimación de la población del cantón Guayaquil durante el periodo 2010 – 2019, el cual presenta alrededor de 2.6 millones de personas. En cambio, para la muestra se utilizó la encuesta ENEMDU se consideró aproximadamente 2.000 hasta 2.500 observaciones.

Tabla 1

Población y muestra del cantón Guayaquil

		2010	2013	2016	2019
Población	Total	2.440.553	2.531.223	2.617.349	2.698.077
Muestra	Hombres	1.225	1.203	1.499	1.486
	Mujeres	862	806	1.071	1.041

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2010 – 2019)

Elaborado por: autores

3.6. Recolección y procesamiento de información

Para analizar las disparidades dentro del mercado laboral guayaquileño se tomaron las bases de datos primarias de la encuesta ENEMDU a diciembre del año 2010, 2013, 2016 y 2019, con el fin de evaluar el comportamiento de las variables a lo largo del periodo estudiado y observar su evolución. Estas encuestas fueron descargadas de la página oficial INEC, quien está a cargo de su elaboración.

Los datos fueron procesados mediante el software estadístico Stata 14. Con el fin de obtener la información necesaria para la discusión que se presenta en el capítulo 4, las bases de datos primarias de la ENEMDU pasaron por un proceso de tratamiento que consistió en la depuración, creación de variables dicotómicas, tabulación de las variables.

El primer tratamiento dado a la base de datos consistió en la depuración con el fin de eliminar a las observaciones no relevantes para el estudio, de tal forma se eliminó a los individuos que

no forman parte de la población económicamente activa, a saber: los menores de 15 años y la población inactiva, a fin de reducir los datos y así poder trabajar solo con la población a analizar. Posteriormente se elaboraron dos variables instrumentales por medio del uso de comandos.

Con el propósito de refinar las bases de datos y obtener los resultados deseados, se procedió a crear dos variables: la primera para filtrar los datos pertenecientes al cantón Guayaquil a la que se le dio por nombre “gye”. Dentro del *do file* (ver anexo 1) se estableció que los datos pertenecientes al código 90150 (con el que se identifican los datos de Guayaquil) llevarían la etiqueta “1” y los datos para identificar al resto del país se identificaron como “0”.

Tabla 2

Variable instrumental para Guayaquil (“gye”).

Valor	Etiqueta
1	gye
0	resto del país

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo. ENEMDU (2010-2019).
Elaborado por: autores.

La segunda variable instrumental se creó para calcular el ingreso medio de los trabajadores del cantón, filtrando a aquellos que no hayan revelado información con respecto a su salario y aquellos que gastan más de lo que obtienen, en ENEMDU esta variable está definida como “ingrl”. En este caso, se eliminaron los datos de aquellos que no revelaron información sobre su salario y a aquellos que manifestaron gastar más de lo que obtienen. A esta variable se le dio el nombre de “ingreso”.

Tabla 3

Variable instrumental “ingreso”

Valor	Etiqueta
-1	gasta más de lo que gana
99999	no informa cuánto gana

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo. ENEMDU (2010-2019).
Elaborado por: autores.

Como siguiente paso se procedió a realizar la tabulación y el cruce de variables para obtener tablas estadísticas que posteriormente fueron trasladadas a hojas de Excel para facilitar su trabajo y para una mejorar su presentación mediante el uso de tablas y gráficos, los cuales han sido presentados en el capítulo IV. Finalmente, luego de procesar los datos se procedió a analizar

y describir la situación del mercado laboral guayaquileño, dividido por género, en el ámbito salarial y ocupacional.

3.7.Operacionalización de variables o matriz CDIU

Tabla 4

Operacionalización de las variables.

Variable	Indicadores	Unidad de medida	Fuentes
Género del informante	Sexo	Número de individuos	
Condiciones en que la PEA accede al empleo	Condición de actividad	Número de individuos	
Horas de trabajo	Horas trabajadas en la semana anterior	Número de individuos	
Factores por los que trabajó menos de 40 horas	Razón por la que trabajó menos de 40 horas	Número de individuos	
Relación en la que se ejerce un trabajo	categoría de ocupación	Número de individuos	
Cobertura del Sistema de Seguridad Social	Seguridad social	Número de individuos	ENEMDU-INEC
Sector en el que se desenvuelven los empleados	Sectores de los empleados	Número de individuos	
Ingreso de los informantes	Ingreso laboral	Dólares	
Actividad económica de los informantes	Rama de actividad	Número de individuos	
Actividad específica del trabajador	Grupo de ocupación	Número de individuos	
Nivel de instrucción	Educación	Número de individuos	

Elaborado por: autores

Tabla 5

Especificación de las variables tomadas de la ENEMDU.

Variable	ENEMDU 2010	ENEMDU 2013	ENEMDU 2016	ENEMDU 2019	Descripción
sexo	p02	p02	p02	p02	1 Hombre 2 Mujer
Condición de actividad	CONDACTN	CONDACT	CONDACTN	condact	0 Menores de 15 años 1 Empleo adecuado 2 Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo 3 Subempleo por insuficiencia de ingresos 4 Otro empleo Inadecuado 5 Empleo no remunerado 6 Empleo no clasificado 7 Desempleo abierto 8 Desempleo oculto 9 Población Económicamente Inactiva
Horas de trabajo de la semana anterior	p24	p24	p24	p24	999 No informa
Razón por la que trabajó menos de 40 horas	p25	p25	p25	p25	1 Su trabajo así lo exige 2 No consiguió trabajo en otra parte 3 No consiguió más trabajo 4 Reducción actividades económicas 5 Falta de materia prima
Categoría de ocupación	p42	p42	p24	p42	1 Empleado de gobierno 2 Empleado privado 3 Empleado terciarizado 4 Jornalero o peón 5 Patrono 6 Cuenta Propia 7 Trabajo del hogar no remunerado 8 Trabajo no del hogar no remunerado

Seguro social	p05a	p05a	p05a	p05a	9 Ayudante no remunerado de asalariado/jornalero 10 Empleado Doméstico 1 IESS, seguro general 2 IESS, seguro general voluntario 3 IESS, seguro campesino 4 ISSFA, ISSPOL 5 Seguro privado con hospitalización 6 Seguro privado sin hospitalización 7 Seguros Municipales 8 Seguro Ministerio Salud Pública 9 Ninguno
Sectores de los empleados	SECEMP	SECEP	SECEMP	secemp	1 Sector Formal 2 Sector Informal 3 Empleo Doméstico 4 No Clasificados por Sector 1 A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca 2 B. Explotación de minas y canteras 3 C. Industrias manufactureras 4 D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado 5 E. Distribución de agua, alcantarillado 6 F. Construcción 7 G. Comercio, reparación vehículos 8 H. Transporte y almacenamiento 9 I. Actividades de alojamiento y servicios de comida 10 J. Información y comunicación 11 K. Actividades financieras y de seguros 12 L. Actividades inmobiliarias 13 M. Actividades profesionales, científicas y técnicas 14 N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo 15 O. Administración pública, defensa y seguridad social 16 P. Enseñanza 17 Q. Actividades, servicios sociales y de salud 18 R. Artes, entretenimiento y recreación 19 S. Otras actividades de servicios 20 T. Actividades en hogares privados con servicio doméstico
Rama de actividad	rama1	rama1	rama1	rama1	

					21 U Actividades de organizaciones extraterritoriales
					22 No especificado
Grupo de ocupación	grupo1	grupo1	grupo1	grupo1	1 Personal direct./admin. pública y empresas
					2 Profesionales científicos e intelectuales
					3 Técnicos y profesionales de nivel medio
					4 Empleados de oficina
					5 Trabajad. de los servicios y comerciantes
					6 Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros
					7 Oficiales operarios y artesanos
					8 Operadores de instalación máquinas y montad.
					9 Trabajadores no calificados, ocupaciones elementales
					10 Fuerzas Armadas
Nivel de instrucción	p10a	p10a	p10a	p10a	1 Ninguno
					2 Centro de alfabetización
					3 Jardín de infantes
					4 Primaria
					5 Educación Básica
					6 Secundaria
					7 Educación Media
					8 Superior no universitario
					9 Superior Universitario
					10 Post-grado

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo. ENEMDU (2010-2019). Elaborado por: autores

Capítulo IV

Resultados

4.1.Referentes empíricos

En el siguiente apartado se realizó una investigación de los diferentes estudios encontrados que abordan los temas de desigualdad de género, segregación laboral, desigualdad laboral y segmentación ocupacional.

El mercado laboral de Ecuador contiene características de paradigmas neoliberales, Posso (2016) señala dos razones por las que este fenómeno se presenta: en primer lugar, por la débil institucionalidad del Estado, lo que permite una normalización en el incumplimiento de las leyes laborales; en segundo lugar, las leyes que protegen al trabajador son demasiado ambiguas y resultan ser ineficaces. En pocas palabras, el autor señala que las leyes existentes no ayudan a combatir la discriminación laboral y cuando se presentan, el Estado no interfiere.

En la *Encuesta de uso del tiempo* realizada por el instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), que tuvo como población de muestra las zonas urbanas y rurales de Guayaquil y Quito, se analizan las actividades cotidianas que llevan a cabo hombres y mujeres y las horas que invierten en ello; se muestra que en promedio las mujeres invierten un 46% en el trabajo global (actividades productivas y reproductivas) y un 54% de su tiempo les resta para actividades no reproductivas mientras que para los hombres estas cifras varían en un 40% en actividades globales y un 60% para actividades no reproductivas. Así mismo, se muestra que, dentro del trabajo no remunerado, las mujeres gastan 31 horas semanales, a diferencia de los hombres que invierten solo 9 (INEC, 2012).

En el estudio llevado a cabo por Bustamante Garzón & Lázaro Mora (2020) en la ciudad de Guayaquil, se muestra un resultado similar: las mujeres dedican el doble del tiempo al trabajo no remunerado que los hombres, lo que demuestra que existe un marcado sesgo ocupacional en cuanto al tiempo que hombres y mujeres dedican a las actividades productivas (actividad remunerada) y reproductivas (actividad no remunerada) y los roles que estos asumen dentro de la sociedad.

De la misma forma, el INEC (2020) proporciona datos sobre los individuos ocupados en las grandes y medianas empresas en donde se evidencia que, a pesar de las políticas implementadas para la reducción de la desigualdad de género, los roles establecidos dentro de la sociedad aun segregan a las mujeres y mantienen concentrada su participación dentro de un puñado de

sectores en el mercado laboral. Los hombres son absorbidos en mayor medida como mano de obra por las empresas con un 68,2% del total de ocupados pero las mujeres concentran una mayor participación en trabajos de tipo administrativo.

En cuanto a segregación ocupacional, al realizar una comparación entre 20 países de la OCDE, se indica que entre el 60% y el 80% de las mujeres se encuentran entre las diez ocupaciones femeninas más importantes y que estas ocupaciones son notablemente similares entre estos países; los trabajos incluyen limpieza, enfermería, enseñanza y ventas. (OCDE, 1998, como se citó en Gregory, 2012)

Un estudio realizado por Benítez & Espinoza (2018) en el sector formal del Ecuador muestra que, aunque no existe una brecha salarial tangible y marcada, los datos apuntan a que las mujeres tienen un mayor capital humano que los hombres en la mayoría de los sectores y que las mujeres, en promedio, están más educadas. La mano de obra femenina presenta mejores características que la masculina por lo que se esperaría que estén mejor remuneradas, sin embargo, esto no ocurre.

En el mismo estudio, establecen que durante el 2016 los hombres percibían un ingreso de \$367.70, mientras que la mujer solo recibía \$287.18, lo cual generaba una brecha en el ingreso de \$80.52, en otras palabras, las mujeres solo le otorgaban el 78.10% del sueldo masculino (Benítez & Espinoza, 2018). Por otro lado, Olmedo (2018) explica que los hombres perciben una mayor cantidad de ingresos debido al tiempo que le dedican al trabajo, ellos trabajan 6 horas más que las mujeres y logran superar las 40 horas mínimas semanales, mientras que las mujeres solo dedican aproximadamente 34.3 horas semanales, sin considerar el trabajo no remunerado.

Puede agregarse también, el estudio realizado por Espinoza Velastegui & Sánchez Aragón (2009) en donde se menciona que existe una diferenciación entre el sector público y privado en el mercado laboral en Ecuador: mientras que la participación de hombres y mujeres en el sector público es igualitaria, en el sector privado la presencia masculina es casi del doble. Así mismo, el estudio muestra que el tamaño de las empresas también es importante ya que mientras más relevante es el trabajo dentro de una gran empresa, mayores son las barreras de entrada para las mujeres y mayor la discriminación.

Dentro de un análisis sobre la empleabilidad en Ecuador realizado por Dillon & Espinoza (2018) se muestra que el empleo en el país ha sufrido diversos cambios en los últimos años, y si bien ha existido una mayor incorporación de las mujeres en empleos jerárquicos y una mayor

incorporación femenina en el mercado laboral en general aunada en políticas públicas con enfoque de género, también es cierto que estas incorporaciones aun dejan entrever los roles de género que se reproducen constantemente dentro de la sociedad.

Este estudio también indica que los hombres tienen un mayor acceso al empleo, empleo adecuado y al trabajo remunerado en general y por esta razón presentan un mayor número de horas promedio de trabajo, también se señala que los hombres, en promedio, presentan un nivel de ingreso superior. Olmedo (2018) señala que los hombres se insertan con mayor facilidad al mercado laboral, independientemente del territorio urbano o rural que resida, mientras que la mayoría de las mujeres del territorio urbano y rural se incorporan en empleos no remunerados, como en los sectores domésticos.

En el 2007, las ocupaciones en donde predominaba el género femenino son en las profesiones científicas donde alcanzó una participación laboral del 56.25%; comerciales y de servicios con un 59.60%; y trabajadores no calificados con 51.43%, profesiones como operadores de maquinaria, fuerza armadas, personal administrativo, técnicos del nivel medio, etc., suele ser predominada por los hombres con una participación superior al 50% (Espinoza Estrella, Villaruel Meythaler, & Quintana Saldarriaga, 2019).

4.2. Análisis de resultados

En este capítulo se desarrolla un análisis de los resultados obtenidos luego del procesamiento de los datos tomados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Se consideraron las variables ya presentadas en el capítulo III para alcanzar los objetivos planteados en el capítulo I.

Esta sección se ha dividido en 3 partes en concordancia con los objetivos planteados en primera instancia. En la primera parte se describen las dinámicas del mercado laboral guayaquileño y manera en la que los trabajadores se incorporan a este. En la segunda parte se toman en cuenta las diferencias salariales entre géneros, así como la distribución de los trabajadores en las diferentes ramas y segmentos de ocupación. En la tercera parte se analiza el ingreso separándolo por categorías, ramas y segmentos de ocupación, así como la educación de los trabajadores.

Además, se realizó una investigación en diversas fuentes tales como el INEC, Banco Central del Ecuador, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU mujeres y la Comisión

Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), con respecto al salario y las condiciones de empleo a fin de contrastar los resultados obtenidos.

4.2.1. Dinámica del mercado laboral guayaquileño. En este apartado se presenta un análisis de los datos con respecto al mercado laboral guayaquileño y las desigualdades que pudieren presentarse en el mismo. Se ha llevado a cabo una comparación entre los datos del cantón Guayaquil y el promedio del resto del país.

4.2.1.1. Condición de actividad. Al analizar los datos presentados en la ENEMDU se puede observar en el gráfico 1 que, en el cantón Guayaquil, existe una marcada diferencia entre las categorías a las que pertenecen hombre y mujeres. El 60% de los hombres en promedio durante el periodo de estudio contaba con un empleo adecuado versus el 50% de las mujeres, por lo que, los hombres tienen una mayor presencia dentro del empleo adecuado con una diferencia del 10% aproximadamente en comparación a las mujeres. También se advierte que el empleo adecuado para los hombres ha ido en descenso de desde 2010 hasta 2019, no así para las mujeres para quienes no ha presentado mayor variación.

Tabla 6.

Guayaquil: Categorías de empleo (año 2010 y 2019).

Condición de Actividad	2010		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Empleo Adecuado	400.007	187.393	423.688	202.758
Subempleo*	71.940	67.666	122.099	76.383
Empleo no remunerado	11.773	19.841	15.643	32.862
Empleo no pleno**	97.918	124.006	151.892	162.690
Desempleo	37.746	43.043	16.943	18.297

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010 y 2019). Elaborado por: autores.

*La categoría subempleo contiene al subempleo por tiempo y al subempleo por ingreso

**La categoría empleo no pleno contiene al empleo no clasificado

Al analizar las categorías de subempleo y empleo no pleno, el INEC (2018) realiza un conjunto de clasificaciones que, si bien varían dentro de sus circunstancias, se pueden entender como empleos que no cumplen con las condiciones mínimas de trabajo, a saber: individuos afiliados al seguro social, con salario mínimo y que trabajen 40 horas a la semana o más. Dentro de las dos categorías ya mencionadas, se aprecia una mayoría femenina, para el año 2010 el 43% de las mujeres estaba dentro de una de estas dos categorías mientras que para los hombres el porcentaje llegó a 27% (ver anexo 2). Para el 2019 las categorías se comportaron de manera

similar. Esto se explica debido a que las mujeres son más vulnerables a la precarización y a aceptar trabajos que le permitan combinar las actividades productivas con las reproductivas y teniendo en cuenta la disparidad que existe en cuanto al acceso al empleo formal entre hombres y mujeres. Por tanto, de acuerdo con los datos las mujeres engrosan las cifras del empleo precario, esto es, se insertan en el mercado laboral en condiciones de mayor vulnerabilidad respecto a los salarios y al tiempo de trabajo. Las disparidades entre hombres y mujeres a la hora de acceder a un trabajo formal provocan no solo diferencia en los ingresos, sino que las aparta de conseguir protecciones sociales tales como seguros de desempleo, prestaciones, pensiones de jubilación o beneficios por maternidad.

La estructura del mercado laboral ecuatoriano es congruente con la dinámica del mercado en América Latina, según datos de la OIT (2019), la tasa de participación femenina para el año 2019 asciende a 50%, mientras que la tasa de participación de los hombres fue del 74%.

De la misma forma, dentro del empleo no remunerado para el año 2019, el 7% de las mujeres se dedican a esta actividad, mientras que solo el 2% de hombres. Siendo las actividades domésticas un rol preponderantemente femenino, relegando a las mujeres a actividades no productivas que, si bien son trabajo, no reciben una remuneración a cambio. Este análisis concuerda con los estudios presentados por el INEC en la *Encuesta de uso del tiempo* (2012), que posiciona a las mujeres como principales artífices del trabajo no remunerado dentro del Ecuador.

Siguiendo con esta línea, las mujeres están más expuestas empleos informales o precarios, pero también tienen más probabilidades de estar desempleadas; al analizar los datos para el cantón Guayaquil, para el año 2019 el 52% de las desempleadas eran mujeres. El 4% de las mujeres estaban desempleadas versus el 2% de los hombres. A escala mundial se aprecia una distribución similar ya que en el año 2015 para los hombres el desempleo es del 5% pero para las mujeres es del 6% (OIT, 2016).

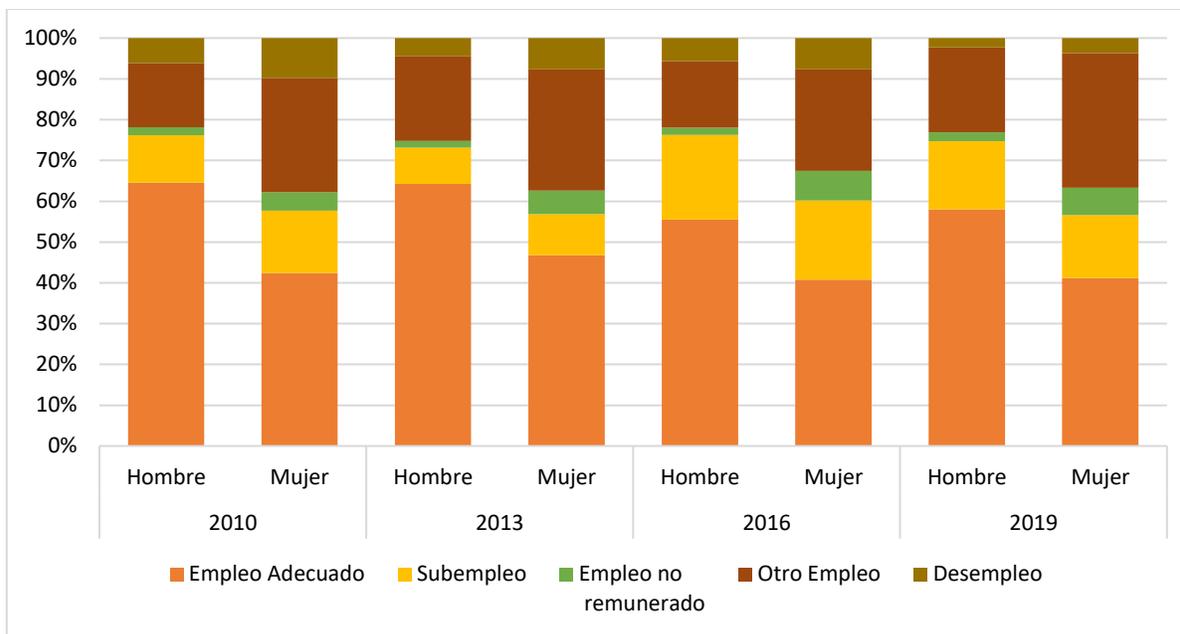


Figura 2 Guayaquil: Condición de actividad (año 2010, 2013, 2016 y 2019). Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019). Elaborado por: autores

4.2.1.2. Categoría de ocupación. Al analizar el empleo por categorías se observa en la tabla 7 que dentro del sector público la distribución entre hombres y mujeres es relativamente equitativa. Esta distribución menos desigual responde a las políticas de acción afirmativa implementadas sobre todo en el sector público, que consisten en beneficios a minorías históricamente excluidas tales como los reglamentos de jerarquización. Dentro de la Constitución del Ecuador (2008) se establece el principio de no discriminación, determinando al Estado como el responsable de garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, lo que permite implementar este tipo de mecanismos con el fin de lograr una distribución más equitativa en el acceso al mercado laboral.

Por otro lado, dentro del sector privado se aprecia una distribución mucho más desigual: en promedio el 65% son hombres y el 35% mujeres (ver anexo 3), un resultado similar al obtenido por Velastegui & Sánchez Aragón (2009) al estudiar el mercado laboral ecuatoriano quienes determinaron que la presencia masculina en el mercado laboral es casi del doble. Del mismo modo, la categoría de patrono presenta una distribución similar, esta categoría está definida según el INEC (2018) como aquellos individuos que desarrollan una actividad productiva sin relación de dependencia y poseen al menos un trabajador de forma permanente; para el 2019 dentro de esta actividad, el 77% eran hombres y el 23% mujeres.

Siguiendo con el análisis, al examinar el comportamiento del trabajo no remunerado en el gráfico 2 se denota que, al igual que en el gráfico anterior, el trabajo no remunerado es una actividad en la que los roles de género adquieren mayor visibilidad; el 65% de quienes se dedican a esta actividad son mujeres. Según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en Ecuador el valor económico que el trabajo no remunerado representa como porcentaje del PIB para el año 2012 es del 15%, una contribución mayor que la presentada por el sector agrícola, comercial y de transporte según datos del Banco Central. Para Colombia y Perú representa el 20% y para México el 24% (CEPAL, 2016). El trabajo no remunerado es un pilar fundamental para la economía y frecuentemente sustituye la falta de inversión pública en servicios sociales e infraestructura. De la misma forma, los resultados indican que la diferencia se profundiza dentro de las actividades domésticas remuneradas ya que el 94% de los individuos ocupados en esta categoría son mujeres. Las actividades de cuidado dentro del hogar se perfilan como una ocupación feminizada. Es así que el mercado laboral guayaquileño reproduce y evidencia la división sexual del trabajo y las consecuencias de esta sobre la categoría ocupacional de las personas, tal que las mujeres forman el grueso de la mano de obra ocupada en actividades relacionadas con el cuidado de los otros (trabajo no remunerado y empleo doméstico) mientras que los hombres se concentran en otras categorías, como por ejemplo en la de jornalero o peón es ocupada casi en su totalidad por hombres.

Otro dato interesante se refiere al empleo por cuenta propia; para el 2010 el 35.3% del total de mujeres empleadas lo estaban en condiciones de autoempleo versus el 27.3% de los hombres, esta diferencia se explica por las restricciones dadas por los roles de género y las “obligaciones” que se derivan de la estructura social, misma que establece una responsabilidad casi exclusiva de las mujeres con respecto a los trabajos de cuidado no remunerados, situación que dirige a las mujeres hacia los empleos con mayor flexibilidad de tiempo y los emprendimientos. De acuerdo con el reporte del Global Entrepreneurship Monitor (GEM), el 56.8% de los emprendimientos por necesidad son realizados por mujeres, y estos se originan por la falta de empleo o la insuficiencia de ingresos (2017). Una estructura similar se verifica para el año 2019.

Tabla 7.

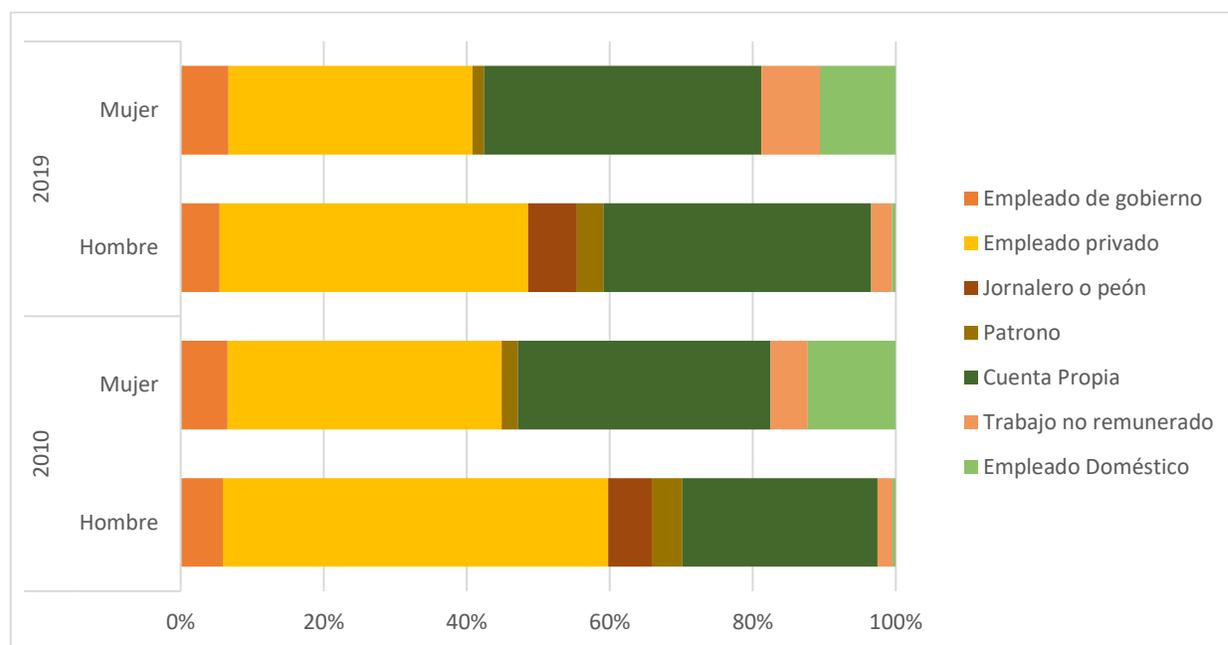
Guayaquil: Categoría de ocupación (año 2010 y 2019).

Categoría de ocupación	2010		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Empleado de gobierno	36.180	28.410	39.620	32.741
Empleado privado*	331.424	165.823	313.108	166.677
Jornalero o peón**	37.793	447	49.515	-
Patrono	26.187	9.561	26.596	7.734
Cuenta Propia	168.042	153.050	271.825	189.393
Trabajo no remunerado	12.771	22.599	20.936	40.149
Empleado Doméstico	2.837	53.296	4.176	51.804

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010 y 2019). Elaborado por: autores

*La cifra de empleado privado para el Año 2010 incluye la categoría de empleo tercerizado.

**La cifra de jornalero o peón para el Año 2010 incluye la categoría de ayudante no remunerado de asalariado/jornalero.

**Figura 3** Guayaquil: Categoría de ocupación (año 2010 y 2019). Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010 y 2019). Elaborado por: autores

4.2.1.3. Sectorización de los empleados. En cuanto al sector en el que se ubican los individuos dentro del mercado laboral en Guayaquil, en el gráfico 3 se denota lo ya señalado en el gráfico 1: el porcentaje de hombres dentro del sector formal ha venido disminuyendo desde el año 2010 mientras que, el empleo formal femenino se ha mantenido relativamente sin

cambios en el periodo de análisis; esto no quiere decir que las condiciones de trabajo para las mujeres hayan mejorado, sino que el porcentaje masculino dentro del sector formal ha ido decreciendo.

Tabla 8.

Sectorización de los empleados (año 2010 y 2019).

Sectorización de los empleados	2010				2019			
	Resto del País		Guayaquil		Resto del País		Guayaquil	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sector formal	1.365.368	927.806	392.147	200.823	1.731.890	1.142.873	383.912	219.260
Sector informal	1.459.800	826.529	181.978	150.594	1.806.957	1.359.382	285.001	189.296
Empleo doméstico	4.128	123.750	2.837	45.505	6.516	174.095	4.176	51.804
No clasificados por sector	327.827	97.431	4.676	1.985	299.240	78.929	40.233	14.333

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010 y 2019). Elaborado por: autores

A su vez, también se puede señalar que el porcentaje de empleos formales dentro del cantón Guayaquil es ligeramente superior si se lo compara con el resto del país (ver anexo 4), esto debido a que es un área urbana que requiere mano de obra cualificada y presenta una concentración importante de empresas industriales, pero sobre todo comerciales; sin olvidar que, en términos generales, Guayaquil es una ciudad con una marcada presencia de informalidad (Obaco & Espinoza, 2016).

Una vez señalado lo anterior, al analizar la composición de los trabajadores dentro de las distintas categorías, se denota la existencia de una disparidad entre hombres y mujeres puesto que los hombres tienen un mayor acceso al mercado laboral asalariado para el sector formal; el 59% de los hombres que trabajan se encuentran dentro de este sector versus el 49% de las mujeres, y a pesar de que la brecha se ha ido acortando, aún existe disparidad en cuanto a la sectorización de los trabajadores por género.

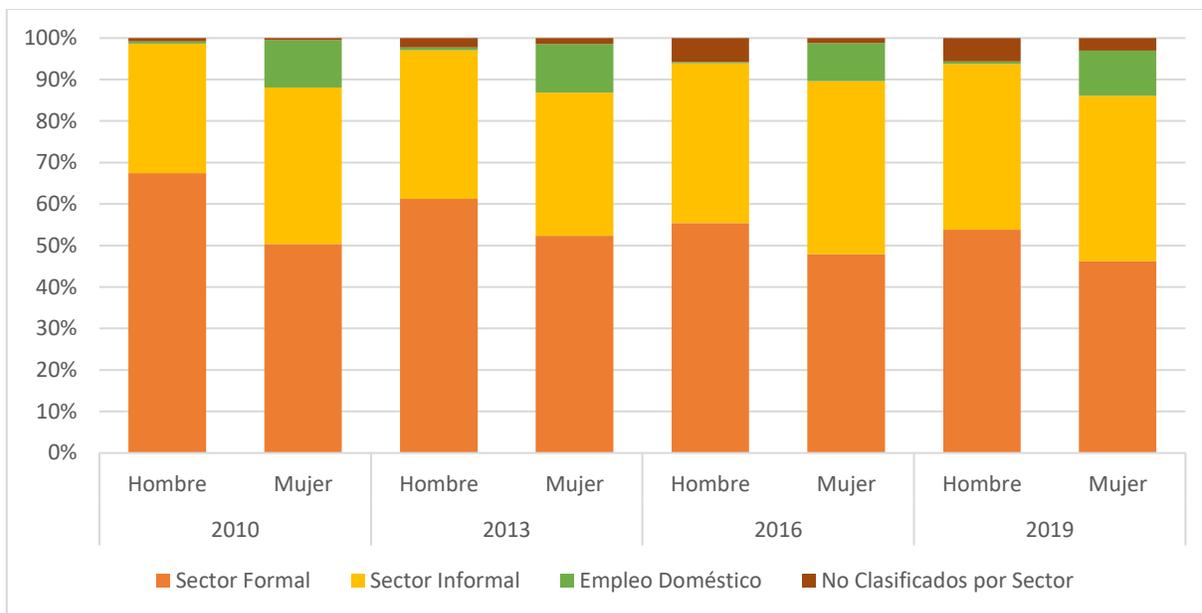


Figura 4. Guayaquil: sectorización de los empleados (año 2010, 2013, 2016 y 2019). Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019). Elaborado por: autores

Para la categoría del empleo informal, resalta el hecho de que la presencia femenina es superior a la masculina, en del periodo de estudio, el 38% de las mujeres se desenvuelven dentro del sector informal pero solo el 36% de los hombres. Esto concuerda con los resultados obtenidos en la Tabla 8, en donde se establece la dificultad que representa para las mujeres el acceder al empleo adecuado debido a los roles de género establecidos socialmente y las barreras de acceso que a las que se enfrentan. Se determina entonces una feminización de la precarización del empleo y de la pobreza. La ONU Mujeres (2016) estima que para el 2010 el 59% de las trabajadoras se desenvolvía dentro del empleo informal en Latinoamérica, en este informe se presentan también datos de Ecuador donde se señala que, si bien la proporción de mujeres se ha reducido desde el año 2000 (54%) al 2010 (47%), aún existen disparidades entre géneros.

Por último, al examinar el empleo doméstico, se establece que esta categoría está fuertemente feminizada, ya que más del 90% de quienes realizan esta actividad son mujeres (tabla 6) y estas proporciones se cumplen tanto para el cantón Guayaquil como para el resto del país. El mismo informe de la ONU (2016) señala que para 2015 el 83% de los 53 millones de trabajadores domésticos del mundo son mujeres. El trabajo doméstico es una actividad que tradicionalmente ha estado asociada a mujeres que buscan introducirse al mercado laboral y no cuentan con la educación o experiencia necesarias para dedicarse a otras labores; en su mayoría, quienes se dedicaron a esta actividad eran mujeres jóvenes que habitaban en áreas rurales y buscaban

incorporarse a la ciudad, y aunque la migración hacia la ciudad de jóvenes para realizar estas labores ha disminuido, la mayor parte de quienes llevan a cabo estas actividades son mujeres pobres y racializadas. En Latinoamérica, 14 de cada 100 trabajadoras se dedican al empleo doméstico y se estima que esta cifra está infravalorada ya que dentro de esta actividad existen quienes trabajan por días o por horas, a quienes no se registra, mujeres indocumentadas y niñas realizando trabajo doméstico infantil (OIT, 2010).

4.2.1.4. Seguro social. El seguro social en Ecuador involucra tanto al sector público como al sector privado. El sector público comprende el Sistema Nacional de seguridad Social (SNSS) integrado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el Seguro Social Campesino (que para este análisis ha sido unificado junto con el seguro general y voluntario del IESS), y los seguros dependientes del Ministerio de Defensa (ISSFA) y del Ministerio de Gobierno (ISPOL); dentro del sector privado se encuentran diferentes instituciones con fines de lucro y sin fines de lucro.

Al analizar la afiliación al seguro social en el gráfico 4, los datos indican que más de la mitad de la población, independientemente de su género, no está afiliada a ningún tipo de seguro, lo cual refleja las condiciones precarias del empleo en Ecuador. Es así como dentro del periodo de estudio 6 de cada 10 trabajadores en el país no está cubierto por ningún tipo de seguro (ver anexo 5). Los trabajadores en el Ecuador viven tremendamente precarizados a pesar de que en la Constitución del Ecuador (2008) se establece que es un derecho irrenunciable de los trabajadores.

Luego en la tabla 9 resalta que, dentro de las personas afiliadas al IESS existe una mayor presencia masculina, esto debido a que las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a empleos adecuados que les provean todos los beneficios que contempla la ley. Para el cantón Guayaquil, el 39% de los hombres está afiliado mientras que para las mujeres el porcentaje es del 37%; del mismo modo, tanto en Guayaquil solo 4 de cada 10 afiliados al IESS es mujer (ver anexo 6). Para Ecuador, el porcentaje de cobertura del seguro social es del 44%, un porcentaje similar al promedio de la región (46%), según datos de la OIT (2018); países como Uruguay y Chile sobrepasan el 60%, mientras que Perú y Bolivia no llegan al 30%.

Las mujeres, por otro parte, tienen un mayor acceso a otro tipo de seguros como seguros municipales o del Ministerio de Salud Pública que los hombres, pero esta figura aparece solo

hasta el año 2013; aun así, en términos generales, el grueso de la población tanto masculina como femenina no pertenece a ningún seguro o está afiliada al IESS.

Dentro de los seguros privados, se observa una distribución similar a la que presenta el seguro social: existe una mayoría masculina. Al analizarlo por categorías, el 40% de quienes están afiliadas a un seguro privado son mujeres. De la misma forma, existe una disparidad mucho más marcada en la presencia de mujeres en seguros de las Fuerzas del Orden Público. En esta categoría, 8 de cada 10 afiliados es hombre, esto se debe a que la cantidad de mujeres empleadas en este tipo de instituciones aun es reducida.

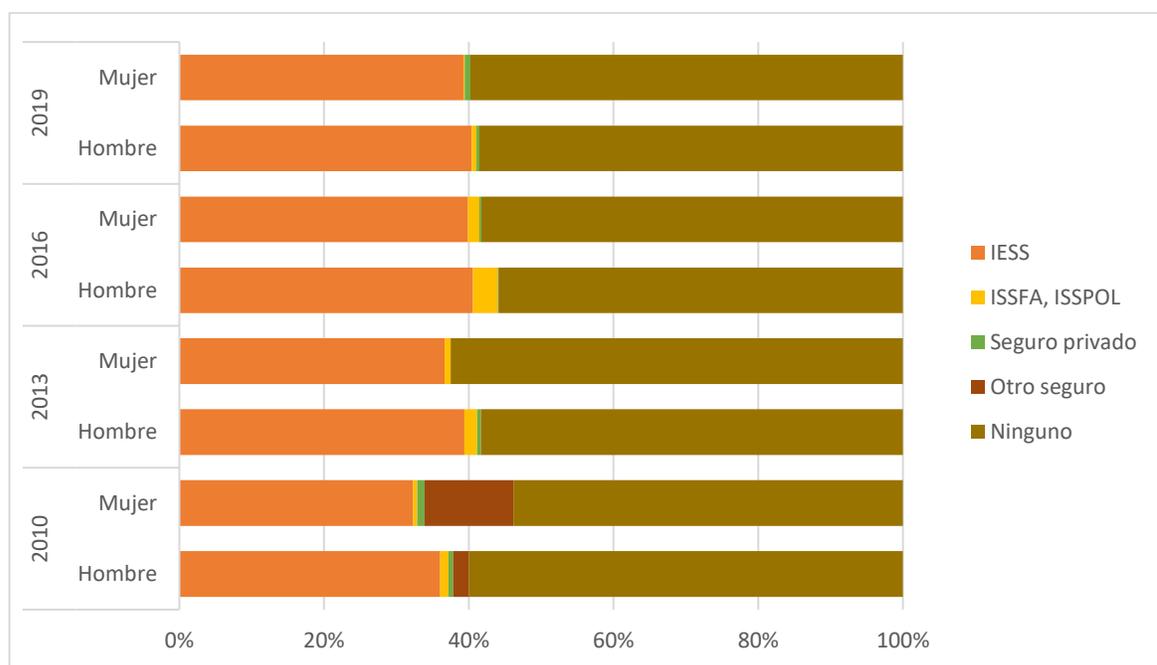


Figura 5 Guayaquil: Trabajadores afiliados a algún tipo de seguro (año 2010, 2013, 2016 y 2019). Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019). Elaborado por: autores

Tabla 9.

Trabajadores afiliados a algún tipo de seguro (año 2010 y 2019).

Seguro social	2010				2019			
	Resto del País		Guayaquil		Resto del País		Guayaquil	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
IESS	1.021.245	705.144	223.365	142.759	1.465.001	1.079.966	294.904	193.589
ISSFA, ISSPOL	41.208	10.710	6.922	2.445	54.169	10.836	5.069	893
Seguro privado	22.211	21.415	4.252	4.470	11.102	11.466	2.816	3.906
Otro seguro	707	90.276	13.293	54.299	-	-	-	-
Ninguno	2.129.225	1.268.371	371.553	237.978	2.451.409	1.791.825	427.477	294.602

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010 y 2019). Elaborado por: autores

4.2.1.5. Horas trabajadas por semana. En el gráfico 5 se aprecia que, dentro de las horas trabajadas por semana en Ecuador, en el resto del país se trabaja 3 horas menos en promedio que en el cantón Guayaquil. Como ya se señaló para la tabla 8, esta dinámica se asocia con los requerimientos del cantón al ser un territorio preponderantemente urbano. Sin embargo, también resalta que las disparidades que existen entre hombres y mujeres en el cantón Guayaquil son más marcadas si se las compara con el resto del país; para el año 2010 la diferencia por género en el resto del territorio era de 4,76 horas, pero para Guayaquil fue de 9,25 horas y, aunque esta brecha se ha ido cerrando a lo largo del periodo estudiado, aún existen disparidades. En promedio, las mujeres trabajan 7 horas menos que los hombres y esto responde al menor acceso femenino al empleo adecuado, como se ha venido observando en análisis anteriores. El estudio realizado por el INEC (2012) señala resultados similares ya que indican que las mujeres dedican un 54% de su tiempo a actividades productivas mientras que los hombres un 60%. Y del mismo modo, Olmedo (2018) concluye que los hombres trabajan 6 horas más que las mujeres en Ecuador.

Los roles domésticos asignados socialmente a las mujeres se convierten en un impedimento a la hora de acceder a empleos adecuados y, como se señaló en apartados anteriores, las mujeres son mucho más vulnerables a empleos informales y precarios y a los emprendimientos por necesidad que les permitan participar dentro del mercado laboral al no disponer del tiempo necesario para dedicarse de lleno a las actividades productivas. De esta forma, dentro de las estadísticas las horas de trabajo productivo para las mujeres son inferiores; sin embargo, al

analizar la carga global de trabajo por géneros, en donde se incorpora el trabajo remunerado y no remunerado, las mujeres tienen un tiempo de trabajo global superior que los hombres. Un estudio de la CEPAL, indica que para 2012 en Ecuador el tiempo global de trabajo femenino era de 61 horas y el masculino 54, siendo de este tiempo 20 horas de trabajo remunerado y 10 de no remunerado para las mujeres y 44 de trabajo remunerado y 10 de no remunerado para los hombres. Se evidencia una distribución similar para Colombia y Argentina, pero destaca el caso mexicano en donde la diferencia en el tiempo de trabajo global es de 10 horas (CEPAL, 2016). Al tener una mayor carga horaria de trabajo, las mujeres limitan su capacidad para dedicarle tiempo al ocio, pero a su vez al ser una parte de este no remunerado, limita sus ingresos y con esto su libertad financiera. Los horarios laborales reducidos reducen también la capacidad de las mujeres de generar ingresos debido a condiciones salariales menos favorables.

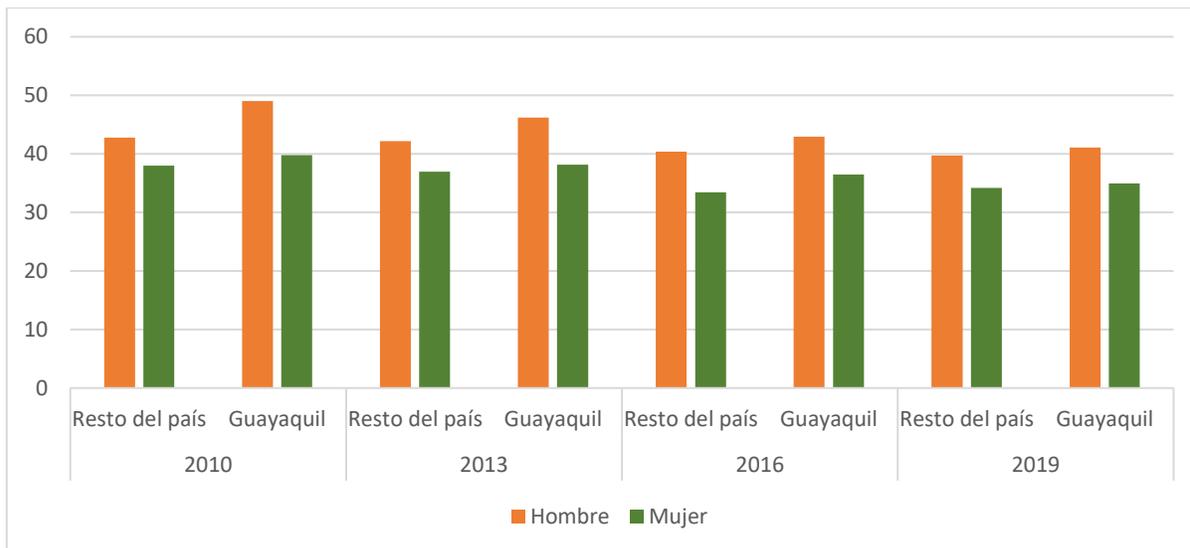


Figura 6 Horas trabajadas por semana (año 2010, 2013, 2016 y 2019). Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019). Elaborado por: autores

4.2.1.6. Razón por la que trabajó menos de 40 horas. La tabla 10 muestra que, para el cantón Guayaquil, las razones por las que los encuestados trabajaron menos de 40 horas difiere entre géneros. Por un lado, los hombres señalan como causa principal que no consiguieron más trabajo o que no consiguieron trabajo en otra parte, alcanzando en conjunto el 61% de la población masculina en promedio durante el periodo estudiado (ver anexo 7), lo que responde a deficiencias del mercado laboral para absorber la mano de obra ofertada.

Sin embargo, el panorama femenino es distinto, para las mujeres la razón principal va de la mano de los roles de género preestablecidos socialmente que limitan su capacidad para

desenvolverse en el mercado laboral y acceder a empleos adecuados, asalariados y formales. En los datos se observa que 4 de cada 10 mujeres trabajó menos de 40 horas semanales por motivos familiares o de salud, esto es, por el trabajo no remunerado que realizan. Estos resultados concuerdan con los presentados en los gráficos 1 y 2 que reflejan que las actividades del cuidado dentro del hogar son llevadas a cabo por mujeres en la mayor parte de los casos. La OIT (2016) también señala que, al igual que en Ecuador, a nivel mundial el trabajo doméstico y de cuidado es realizado en su mayoría por mujeres, sin embargo, al incorporar la carga horaria de estas labores a las labores productivas, la jornada de trabajo femenina es mucho más extensa.

Como se ha señalado en análisis anteriores, las mujeres trabajan menos horas en promedio que los hombres en actividades productivas y más horas en actividades reproductivas, estas actividades reproductivas son esenciales para la acumulación de capital, sin embargo, no son remuneradas. Las disparidades en este ámbito provocan una mayor exposición femenina a empleos precarios que les permitan combinar sus labores con actividades de cuidado. En el mismo informe la OIT señala que las mujeres representan el 40% del total de personas empleadas pero el 57% de quienes trabajan a tiempo parcial; así mismo indica que el 23% de los hombres trabaja menos de 35 horas por semana, pero para las mujeres la cifra asciende al 34%, con una diferencia de 11 puntos porcentuales; para América Latina y el Caribe esta diferencia alcanza los 19 puntos. El mismo informe señala que el trabajar menos de 35 horas a la semana está vinculado por los trabajadores no remunerados y quienes trabajan por cuenta propia, en dónde las mujeres también son mayoría.

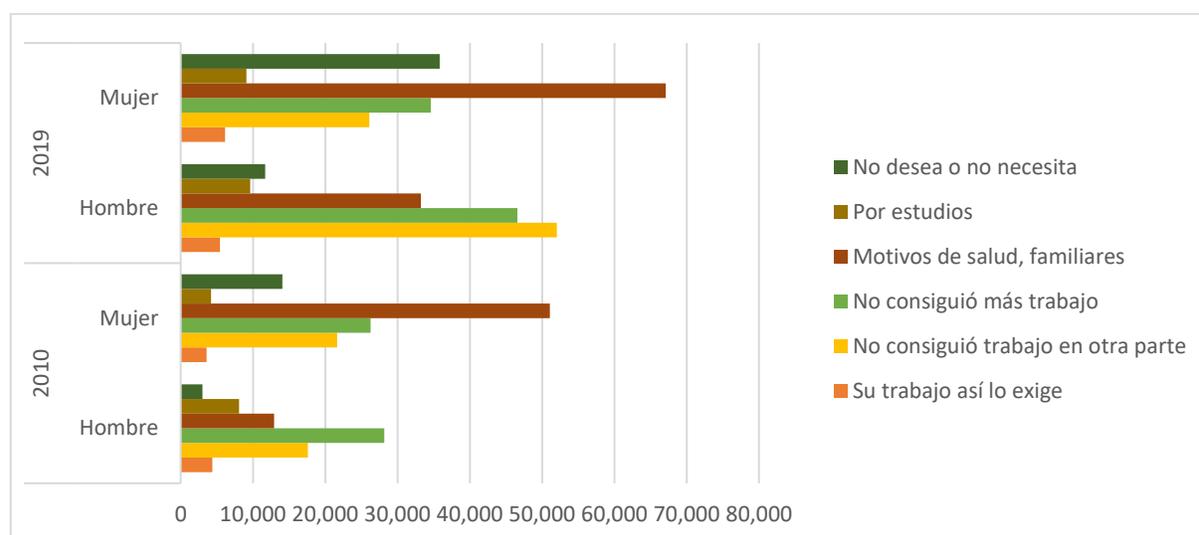
La brecha en la calidad del empleo se traduce no solo en una menor participación en el mercado laboral y por ende un menor ingreso sino también en menor protección social como se señaló en la tabla 8 y un menor acceso a pensiones de jubilación. A nivel mundial, el 64% de quienes están en edad de jubilación y no reciben pensión son mujeres (OIT, 2016).

Tabla 10.

Guayaquil: Razón por las que trabajó menos de 40 horas (año 2010 y 2019)

Razón por la que trabajó menos de 40 horas	2010		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Su trabajo así lo exige	4.388	3.593	5.415	6.138
No consiguió trabajo en otra parte	17.579	21.632	52.027	26.101
No consiguió más trabajo	28.188	26.264	46.596	34.581
Motivos de salud, familiares	12.943	51.055	33.238	67.124
Por estudios	8.079	4.208	9.603	9.095
No desea o no necesita	3.028	14.081	11.669	35.842

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019). Elaborado por: autores

**Figura 7** Guayaquil: Razón por las que trabajó menos de 40 horas (año 2010 y 2019). Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019). Elaborado por: autores

4.2.2. Segmentación laboral por género en la ciudad de Guayaquil. En esta sección se presenta un estudio sobre la división laboral por género que surge dentro del cantón Guayaquil comparándola con el resto del país. Para los análisis se tomó en consideración la distribución masculina y femenina por rama de actividad y el grupo de ocupación, además, se elaboró un mapeo de colores con el fin de identificar de mejor manera la distribución de los individuos dentro de las diferentes categorías.

4.2.2.1. Rama de actividad. A nivel nacional existen determinadas actividades donde predomina la participación laboral masculina, tales como, el servicio agropecuario, administrativo, de construcción, manufactureros y de transporte, que en el 2019 contienen más del 61% de hombres trabajando, constituyéndose como “actividades masculinizadas”. Una particularidad invierte la distribución en el sector agropecuario de las zonas urbanas, el cual presenta una baja tasa de participación laboral femenina, 22% aproximadamente, la explicación de este fenómeno radica en que las mujeres que participan de las actividades agropecuarias se autoidentifican como amas de casa, por el simple hecho de no reconocer a la agricultura como un empleo formal remunerado (Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, 2016). Sin embargo, no se puede dejar de reconocer la importancia del trabajo de las mujeres en las actividades agropecuarias, en particular el trabajo de las mujeres rurales sobre cuyos hombros descansa la soberanía alimentaria del país, quienes contribuyen no sólo con la producción de bienes agrícolas, y crianza de animales, sino por el aporte que realizan con mano de obra no remunerada en procesos productivos y trabajo doméstico no remunerado y de cuidados (Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014).

Un informe del Fondo Monetario Internacional (2019), señala que las economías avanzadas y en desarrollo pierden acerca del 30% y 10% del Producto Interno Bruto por la baja participación de la mujer en el mercado laboral. En Ecuador las actividades masculinizadas ya mencionadas junto con el sector educativo contribuyeron alrededor del 72% del Producto Interno Bruto para el 2018 (Banco Central del Ecuador, 2019), además, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (2018) demostró que las ramas que generan más empleo son las relacionadas con los servicios de comercio, manufactura y agricultura, incrementando alrededor del 10% al 29% de empleos nacionales en el 2018, entonces se puede decir que, las actividades masculinizadas son las que generan más cantidad de empleos pero a la vez, son las que presentan una elevada exclusión laboral para las mujeres, aunque en algunos sectores, como el agrícola, las mujeres lleguen aportar más del 60% de la producción de alimentos a nivel nacional (MAGAP, 2016).

Como consecuencia de la exclusión laboral que sufren las mujeres, su inserción laboral se direcciona en ramas vinculadas a los servicios de salud, educativos y doméstico, debido a que, estos sectores contienen una elevada participación femenina, por ejemplo, en el 2019 se evidencia que a nivel nacional la participación femenina en estos sectores supera el 65% del

total de empleados (ver anexo 8). Un informe del Banco Central del Ecuador, (2019) muestra que la actividad femenina que presento un aporte considerable al PIB es la relacionada con los servicios educativos, ya que, para el 2018 presento una contribución del 8.8% del total de PIB, además que, el Insituto Nacional de Estadística y Censos (2018) indica que esta rama genero alrededor del 6.7% de empleos nacionales para el año ya mencionado.

Siguiendo con el análisis, la información presentada en las tablas 11 y 12 denotan la segregación horizontal del mercado laboral guayaquileño, debido a la concentración de la fuerza de trabajo en determinadas actividades de acuerdo con el género del trabajador; en el caso de las labores relacionadas con la explotación de minas y el sector de la construcción, se observa una participación casi exclusiva de la mano de obra masculina. A nivel nacional la situación no es muy distinta, las mujeres ocupan entre un 12% al 16% del empleo en este sector.

Esta baja participación se explica mediante la preferencia de las mujeres por los trabajos de menor prestigio, con la finalidad de evitar empleos desagradables o peligrosos. Se direccionan a las actividades donde abunde su participación, como lo son los empleos de servicio doméstico, ya que, la mujer ocupa más del 92% de participación a nivel nacional, y se obtiene un mismo resultado al momento de delimitar la ubicación al cantón Guayaquil. La OIT indica que este tipo de ramas relacionadas con los servicios contienen una participación alta de mujeres, pero presentan una ausencia en la seguridad social, inestabilidades laborales, bajo nivel educativo e ingresos inferiores (OIT , 2019).

Puede agregarse que, durante el periodo 2010 – 2019 en el mercado laboral guayaquileño presenta muy pocas actividades donde predomine la participación femenina, tales como, los servicios educativos, de salud, doméstico y de comida, donde se muestra una inserción entre el 58% al 95%. Esto se produce, debido a la sexualización de las profesiones, lo que provoca que las mujeres *prefieran* buscar carreras que le otorguen una participación laboral continua, para reducir el riesgo de ser despedidas.

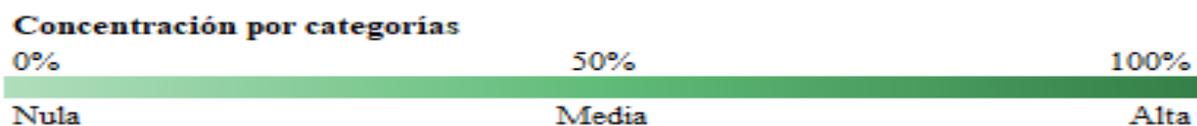


Figura 8 Concentración por categorías. Elaborado por: autores

Tabla 11.

Guayaquil: Participación laboral por rama de actividad y género, porcentaje (año 2010 y 2013)

Rama de Actividad	2010		2013	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Agricultura, ganadería caza y silvicultura	78,41%	21,59%	83,22%	16,78%
*Pesca	70,74%	29,26%	-	-
Explotación de minas y canteras	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Industrias manufactureras	69,73%	30,27%	65,87%	34,13%
Suministros de electricidad, gas y agua	80,51%	19,49%	80,89%	19,11%
Construcción	93,74%	6,26%	97,09%	2,91%
Comercio, reparación vehicular	53,28%	46,72%	57,60%	42,40%
Hoteles y restaurantes	34,99%	65,01%	37,12%	62,88%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	85,60%	14,40%	91,13%	8,87%
Intermediación financiera	57,20%	42,80%	37,40%	62,60%
Activ. inmobiliarias, empresariales	70,64%	29,36%	69,50%	30,50%
Administ. pública y defensa; seguridad	79,45%	20,55%	80,97%	19,03%
Enseñanza	41,80%	58,20%	40,35%	59,65%
Activ. servicios sociales y de salud	40,73%	59,27%	30,94%	69,06%
Otras activ. comunit. sociales y persona	43,78%	56,22%	49,66%	50,34%
Hogares privados con servicio doméstico	5,87%	94,13%	8,05%	91,95%
*Organizaciones y órganos extraterritoriales	-	-	100,00%	0,00%
*Distribución de agua, alcantarillado	-	-	75,00%	25,00%
*Información y comunicación	-	-	65,78%	34,22%
*Actividades profesionales, científica	-	-	50,56%	49,44%
*Actividades y servicios administrativos	-	-	61,59%	38,41%
*Artes, entretenimiento y recreación	-	-	69,99%	30,01%

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010 y 2013). Elaborado por: autores

*Categorías no presentadas en la ENENDU del 2010 y 2013.

Tabla 12.

Guayaquil: Participación laboral por rama de actividad y género, porcentaje (año 2016 y 2019)

Rama de Actividad	2016		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	81,10%	18,90%	68,57%	31,43%
Explotación de minas y canteras	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Industrias manufactureras	68,64%	31,36%	61,01%	38,99%
Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	66,98%	33,02%	77,16%	22,84%
Distribución de agua, alcantarillado	72,47%	27,53%	69,20%	30,80%
Construcción	98,94%	1,06%	97,28%	2,72%
Comercio, reparación vehículos	50,92%	49,08%	56,67%	43,33%
Transporte y almacenamiento	95,07%	4,93%	92,82%	7,18%
Actividades de alojamiento y servicio de comida	44,52%	55,48%	44,16%	55,84%
Información y comunicación	55,82%	44,18%	67,10%	32,90%
Actividades financieras y de seguros	53,30%	46,70%	35,02%	64,98%
Actividades inmobiliarias	81,74%	18,26%	83,04%	16,96%
Actividades profesionales, científica y técnicas	61,78%	38,22%	60,84%	39,16%
Actividades y servicios administrativo y de apoyo	71,35%	28,65%	69,18%	30,82%
Administración pública, defensa y seguridad social	74,61%	25,39%	72,05%	27,95%
Enseñanza	31,66%	68,34%	32,38%	67,62%
Actividades, servicios sociales y de salud	20,38%	79,62%	32,30%	67,70%
Artes, entretenimiento y recreación	63,92%	36,08%	83,84%	16,16%
Otras actividades de servicios	41,62%	58,38%	45,37%	54,63%
Actividades en hogares privados con servicio doméstico	4,35%	95,65%	7,46%	92,54%
*Actividades de organizaciones extraterritoriales	100,00%	0,00%	-	-

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2016 y 2019). Elaborado por: autores

*Categorías no presentadas en la ENENDU (2019).

4.2.2.2. Grupo de ocupación Con las estimaciones realizadas se presenta que, a nivel nacional, la mitad de las ocupaciones muestran una participación femenina que sobrepasa el 50%, sin embargo, dentro de estas categorías no existe una que muestre para las mujeres una concentración al nivel presentado por los hombres. La OIT señala que el aumento de la participación femenina en determinadas áreas se relaciona con el incremento de las mujeres en sus niveles educativos. En Colombia y el Salvador disminuyó la segregación debido al aumento de la participación femenina en ocupaciones que requieren estudios terciarios, presentando un aumento de 14% y 16% respectivamente. En cambio, Ecuador durante el periodo 2000 - 2015 presentó un crecimiento de la participación femenina del 14,3%, esto se ocasiona debido a la transformación de las ocupaciones que antes eran consideradas mixtas por tener una participación equitativa, pasaron a ser consideradas femeninas, tales como, técnicos y profesionales de nivel medio de salud y profesionales de nivel medio en operaciones financieras y administrativas (OIT, 2019).

Un informe realizado por la ONU (2016) señala que durante el periodo 1995 – 2015 la presencia de mujeres en sectores agrícolas disminuyó, esto se debe, por el cambio territorial realizado por las mujeres de la zona rural, con el fin de obtener más oportunidades laborales se trasladaron en zonas urbanas para conseguir empleo en los sectores de servicios. Por otro lado, la presencia de los hombres se mantuvo en los sectores de servicios, agrícolas e industrial. En Ecuador los trabajos relacionados con los servicios agropecuarios y pesqueros muestran una desfavorable evolución por parte de las mujeres, ya que, para el año 2010 abarcaban hasta el 78,34% de participación, pero al realizar una comparación con los años posteriores, se evidencia que la ventaja femenina se redujo alrededor del 50%, provocando que se concentre la fuerza laboral masculina en estos sectores (ver anexo 9).

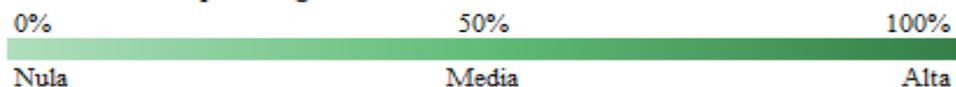
Por otro lado, entre las ocupaciones feminizadas se encuentran los trabajos científicos e intelectuales, donde la evolución de la segmentación femenina se encuentra entre 51% al 58%. Estos resultados se asemejan al estudio realizado por Espinoza Estrella, Villaruel Meythaler, & Quintana Saldarriaga (2019).

Tabla 13

Guayaquil. Grupo de ocupación, porcentaje

Grupo de Ocupación	2010		2013		2016		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Fuerza Armadas	100,00%	0%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0%
Personal direct./admin. pública y empresas	55,04%	44,96%	55,04%	44,96%	60,07%	39,93%	65,17%	34,83%
Profesionales científicos e intelectuales	46,93%	53,07%	46,93%	53,07%	41,09%	58,91%	45,73%	54,27%
Técnicos y profesionales de nivel medio	58,33%	41,67%	58,33%	41,67%	59,07%	40,93%	53,32%	46,68%
Empleados de oficina	48,30%	51,70%	48,30%	51,70%	44,85%	55,15%	48,77%	51,23%
Trabajad. de los servicios y comerciantes	43,12%	56,88%	43,12%	56,88%	40,12%	59,88%	43,91%	56,09%
Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	84,40%	15,60%	84,40%	15,60%	74,43%	25,57%	92,71%	7,29%
Oficiales operarios y artesanos	79,90%	20,10%	79,90%	20,10%	80,21%	19,79%	79,15%	20,85%
Operadores de instalac. máquinas y montad.	97,08%	2,92%	97,08%	2,92%	91,39%	8,61%	95,85%	4,15%
Trabajadores no calificados	57,09%	42,91%	57,09%	42,91%	45,73%	54,27%	57,45%	42,55%

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019). Elaborado por: autores

Concentración por categorías**Figura 9** Concentración por categorías. Elaborado por: autores

De acuerdo con la ONU (2016) la segregación ocupacional se ha profundizado en las últimas décadas por la tecnificación de los procesos productivos, en especial en países en desarrollo y emergentes, los nuevos requerimientos en los empleos presentan un cambio laboral de 68% y 78% para los hombres y mujeres de países subdesarrollado. Por eso, Al centrar el estudio en el cantón de Guayaquil, se presenta mayores disparidades en la segmentación laboral por grupo de ocupación, donde se denota que las operaciones vinculadas con las fuerzas armadas y la instalación de maquinarias y montacargas son las que proyectan aproximadamente un 5% de participación femenina. Generalmente este tipo de empleo se relaciona con actividades de ingeniería, que en promedio las mujeres no suelen elegir al momento seleccionar su rama de estudio. Un informe del INEC (2013) señala que las carreras vinculadas a la ingeniería presentan altos porcentaje de ocupación masculina, de alrededor del 70%, en cambio, las mujeres se direccionan a las carreras relacionadas con las ciencias administrativas, económicas, médicas, químicas y psicológicas presentando una concentración entre el 62% al 69%. En otras palabras, las mujeres se orientan a elegir carreras universitarias que contenga una elevada participación femenina, ya que, les permite tener una alta oportunidad de trabajo en los empleos vinculados en esas ramas. Estos empleos se vinculan con actividades científicas, de servicios y de oficina, donde la participación femenina se sitúa entre el 50% al 56 para el 2019 (tabla 13).

4.2.3 Ingreso por género en el cantón Guayaquil. Para esta sección se realizó un estudio de los niveles de ingreso dentro del cantón Guayaquil en diferentes categorías. Para el análisis se ha tomado en cuenta los ingresos obtenidos de acuerdo con la ocupación de los individuos, así como también rama de actividad, el sector de los empleados y nivel de educación.

4.2.3.1. Ingreso medio. La tabla 14 muestra el promedio de ingreso mensual de los habitantes del cantón Guayaquil comparándolo con el ingreso percibido en el resto del país; adicional a eso, se incluyeron los errores estándar de las estimaciones.

Se observa en primera instancia que, en términos monetarios, en el cantón Guayaquil el salario es superior si se lo compara con el resto del país, dentro del periodo de estudio en Guayaquil se percibe un ingreso 45 dólares más alto. Como ya se señaló para el gráfico 3, que muestra que en el cantón existe un mayor acceso al empleo formal, el nivel de ingreso superior se debe a la agrupación de empresas dentro del sector que requieren un mayor capital humano. No obstante, al analizar el ingreso por géneros, dentro de Guayaquil existe una mayor disparidad; la brecha salarial para Guayaquil sobrepasa la brecha salarial para el resto del país en todos los años evaluados, aunque esa brecha se ha ido acortando. Es así

como en Ecuador se presentan estas disparidades a pesar de que en la Constitución (2008) se establece como responsabilidad del Estado garantizar una remuneración equitativa y que en el Código del Trabajo (2012) se reconoce la necesidad de eliminar la discriminación o desigualdades dentro del mercado laboral.

Para el resto del país la diferencia entre el promedio de salarios masculinos y femeninos para el año 2010 es del 9% y de 7% para el 2019, mientras que en Guayaquil estas diferencias han ido del 21% en 2010 al 12% en 2019, lo que indica una mayor dispersión. Esto también se refleja en unidades monetarias ya que para el 2010 en el resto del país hay una diferencia de \$55 dólares mientras que para Guayaquil la misma asciende a \$128 dólares; en promedio la diferencia salarial es la similar en el cantón Guayaquil para todos los años analizados, no así para el resto del país en donde se refleja una diferencia de \$73 dólares en promedio. Durante el periodo estudiado en el resto del país las mujeres perciben el 83% del ingreso que perciben los hombres en promedio mientras que en Guayaquil la cifra solo alcanza el 74% (ver anexo 10). Estos resultados se asemejan a los obtenidos por Benítez & Espinoza (2018) en donde se señala que para 2016 las mujeres recibían el 80% del ingreso laboral masculino.

Tabla 14.

Ingreso medio y errores estándar (año 2010 y 2019).

Ingreso medio y errores estándar	2010		2019	
	Resto del país	Guayaquil	Resto del país	Guayaquil
Hombre	\$ 329.95 (5)	\$ 377.83 (12)	\$ 503,90 (20)	\$ 546,62 (12)
Mujer	\$ 275.28 (4)	\$ 249.08 (9)	\$ 433,74 (20)	\$ 432,52 (13)
Prueba de Diferencia de Medias	0.000 ¹	0.000	0.000	0.000

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010 y 2019). Elaborado por: autores

En promedio la brecha salarial para el cantón Guayaquil durante el periodo estudiado es del 14% y para el resto del país es del 11%. Según datos de la OIT (2018), para el año 2016 la brecha salarial para Ecuador es del 12%, porcentaje inferior a la media latinoamericana que asciende al 20%, siendo Brasil (26%) y Chile (24%) los países con mayor disparidad de género en términos de ingreso; así mismo señala que a escala mundial, la brecha asciende al 19%, es decir, que las mujeres reciben 8 dólares por cada 10 dólares que reciben los hombres.

¹ Estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%

Estas diferencias en el ingreso no se explican únicamente por la educación o por la edad, sino que se asocian a la infravaloración de los trabajos feminizados, la discriminación directa y la necesidad que afrontan las mujeres de combinar sus actividades productivas o incluso interrumpirlas para ejercer el rol de madres y/o cuidadoras. Los roles de género asignados se perciben incluso en la disparidad de ingresos que existe entre mujeres con hijos y sin hijos ya que, la denominada penalización por maternidad reduce el ingreso femenino. Un estudio realizado por el Banco Central del Ecuador (BCE, 2020) indica que para el 2018 la penalización por maternidad era del 8%, es decir, que las mujeres con hijos perciben una remuneración 8% inferior que las mujeres que no tienen hijos y que estas diferencias se amplían al considerar el rango de edad de los hijos ya que para las madres con niños menos de 6 años la brecha asciende al 20%. La OIT (2016) indica también que, aunque se han hecho grandes avances en materia de discriminación y brecha salarial, se necesitarían 70 años para alcanzar la equidad salarial por género.

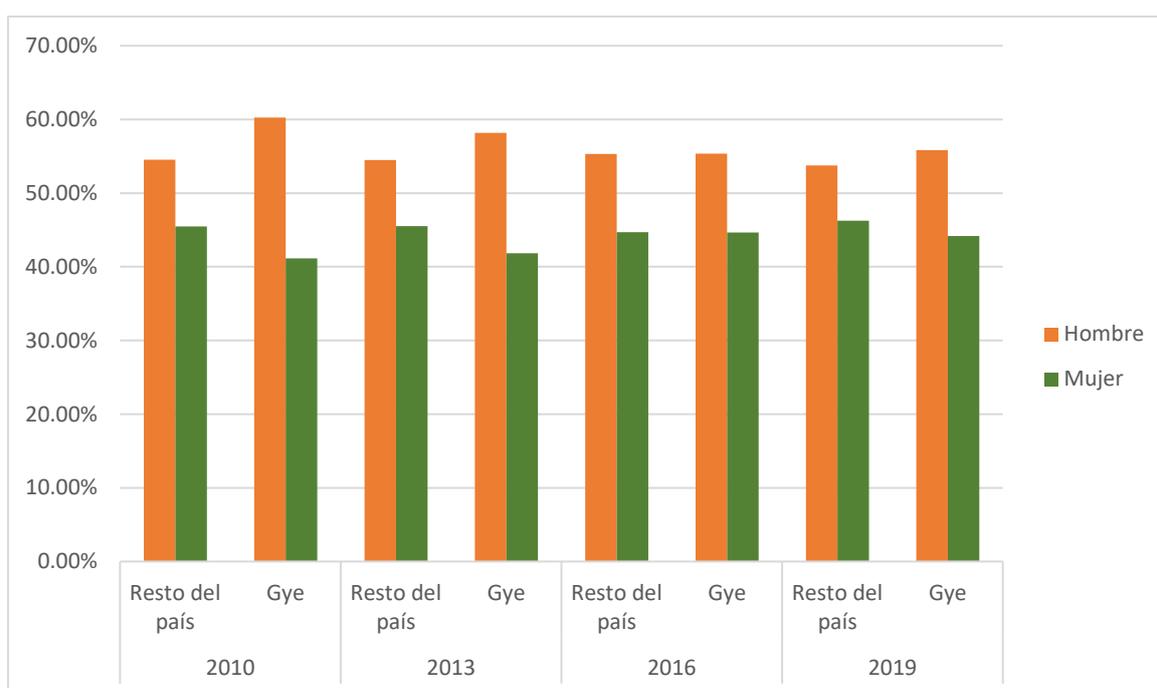


Figura 10 Ingreso medio en porcentajes (año 2010, 2013, 2016 y 2019). Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019). Elaborado por: autores

4.2.3.2. Ingreso por categoría de ocupación. La tabla 15 refleja el ingreso promedio de los trabajadores del cantón Guayaquil, donde se determina que las remuneraciones obtenidas por parte de las mujeres son inferiores a las de los hombres. Es así como se denota existe una brecha no solo en el ingreso promedio, como se señala en la tabla 14, sino también para cada categoría de ocupación.

La ocupación que destaca con una marcada brecha salarial pertenece a la categoría de cuenta propia, en donde para 2010, el ingreso femenino representó el 58% del masculino

(ver anexo 11), \$150 más, considerando el ingreso de la categoría. Este dato se explica, como ya se señaló en análisis anteriores, debido a que las mujeres están mucho más expuestas a empleos informales y a generar emprendimientos por necesidad (GEM, 2017), ya que no logran incorporarse al mercado laboral de manera adecuada.

Pero incluso entre los empleos feminizados como el de servicio doméstico, el ingreso masculino es superior. Para la categoría de servicio doméstico el ingreso femenino representa el 67% del ingreso masculino en promedio, \$7 por cada \$10 que reciben los hombres, por lo que, se puede señalar aún en empleos en donde existe una mayoría de mujeres, los hombres perciben más ingresos. De la misma forma, para la categoría de patrono el ingreso femenino representa el 78% los ingresos masculinos. Un informe de la ONU (2016) indica que las mujeres se concentran en ocupaciones con baja retribución salarial, tales como los trabajos no remunerados y empleadas domésticas, pero al momento de evidenciar las brechas salariales, se muestra que en todas las actividades presentan una baja remuneración, en la categoría de jornaleras las mujeres están sobre presentadas aunque en ocasiones no reconozcan este trabajo, en este tipo de actividades agrícolas las mujeres utilizan alta horas de trabajo y mano de obra, pero presentan una remuneración que suele ser baja o incluso inexistentes.

Destaca también que, el sector público y el sector privado se encuentran entre las categorías con menor disparidad debido a las escalas de remuneración establecidas dentro de las instituciones estatales y a las acciones afirmativas ya mencionadas. Aun así, se debe recordar que, como el gráfico 2 señala, existe un limitado acceso femenino al sector privado. En la categoría de jornalero o peón aparecen datos para ambos géneros solo para el año 2010, por lo que se entiende que esta es una categoría masculinizada; del mismo modo, en la categoría de trabajo no remunerado, se entiende como una categoría feminizada por lo que no existen datos masculinos para ninguno de los años estudiados.

Una condición que reduce los salarios de las mujeres, son las horas trabajadas, pero existen ciertos tipos de actividades donde las mujeres sobrepasan las horas de trabajo al igual que los hombres, tal es el caso de los servicios domésticos, ya que, en América Latina se registra alrededor del 92% de mujeres en dicha actividad, pero tan solo el 3.6% tiene una jornada limitada de trabajo a nivel global y el 57% tiene trabajo domésticos sin límites de horario establecidos, lo que significa que se desenvuelven dentro de sus actividades de manera precaria (ONU, 2016). Entre otras categorías con mayor disparidad se encuentran la ocupación patrono con el 77% y en trabajos por cuenta propia el 58%.

En cuanto a la evolución que ha presentado el ingreso por categorías, de 2010 a 2019 los salarios femeninos han tenido un crecimiento más acelerado en la mayoría de los casos, destaca la categoría de sector público en donde el ingreso femenino pasó del 71% al 88% del ingreso masculino; sin embargo, en términos monetarios no logran alcanzar una remuneración superior a los \$1000, por otro lado, el salario de los hombres solo muestra un aumento máximo del 50% pero logran obtener en ciertas ocupaciones una remuneración que sobrepasa los \$1000; esto demuestra que existe una mejora en los salarios femeninos pero estos solo representan una recuperación salarial, ya que, aún existe profundas disparidades en las remuneraciones.

Tabla 15

Guayaquil. Categoría de ocupación en dólares (año 2010 y 2019).

Categoría de ocupación	2010		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Empleado de gobierno	879,20	621,98	1.071,76	943,79
Empleado privado	387,07	312,03	571,86	561,77
Empleado tercerizado	134,76	240,00		
Jornalero o peón	224,31	138,00	338,60	
Patrono	605,68	528,29	1.210,33	919,79
Cuenta Propia	303,68	142,23	409,01	229,14
Trabajo del hogar no remunerado		185,00		195,82
Empleado Doméstico	282,28	186,18	451,18	347,57

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019). Elaborado por: autores

4.2.3.3. Ingreso por rama de actividad. En la tabla 11 y 12 se apreció la concentración participativa por rama de actividad, bajo esta perspectiva, se analiza la diferencia salarial que presentan el mercado laboral del cantón Guayaquil.

En la tabla 16 se observa el ingreso promedio por tipo de actividad, donde la mayoría de las actividades masculinizadas (manufacturas, servicios públicos, administrativos, entre otros) presentan salarios superiores, situando una brecha salarial de \$120 hasta \$438 en el 2019. Sin embargo, existen actividades masculinizadas que presentan una brecha reducida o negativa, tal es el caso, de la actividad de agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca que muestra una brecha de \$37, en cambio, las actividades de construcción, transporte e inmobiliarias denotan una brecha negativa entre el \$33 hasta \$66, esto quiere decir que en estas ocupaciones el salario promedio femenino es superior al masculino.

La OIT (2019) indica que, a nivel mundial existen varios países que presentan salarios favorables para la mujer en estas actividades (transporte y construcción) como es el caso de México, que muestra una brecha negativa de alrededor 30.4% para transporte y 27.1% para construcción en el 2010. Esto quiere decir que, Ecuador no es el único país que presenta salarios superiores para la mujer en estas ocupaciones.

Aunque existan mejoras salariales para las mujeres, aun se puede evidenciar diferencias salariales significativas, la ONU señala que en países desarrollados y en desarrollo muestran una similitud en los principales motivos que generan estas disparidades, tales como la opción del tiempo en horas trabajadas en ocupaciones remuneradas y no remuneradas, esto es debido a las cargas familiares que tienen las mujeres, lo que provocan que busquen trabajos con flexibilidad laboral, por tal motivo las mujeres se ubican en sectores de servicios (ONU, 2016).

Entre las categorías que mayor disparidad salarial presentan son las de explotación de minas y suministros eléctricos debido a la poca o nula presencia femenina es esta área, pero también destacan las de servicios de salud y enseñanza que, a pesar de ser ocupaciones feminizadas, sus salarios solo llegan a presentar entre el 58% al 89% del salario masculino en el 2019.

Las actividades científicas y de información y comunicación, sufrieron un cambio entre el 2016 - 2019, mostrando al principio una ventaja salarial para un género específico, pero al revisar el último año, esta ventaja se invirtió, ocasionando que el género contrario la obtenga, por ejemplo; para el 2016 las actividades científicas mostraban una brecha salarial de \$361,69 a favor de la mujer, pero para el 2019 la brecha era de \$157,39 a favor de los hombres.

Tabla 16 Guayaquil. Rama de actividad, dólares.

Rama de Actividad	2016		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	523,75	546,02	682,48	645,06
Explotación de minas y canteras	931,29		460,00	
Industrias manufactureras	505,43	419,46	609,51	383,10
Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	1.335,81	29,06	951,03	820,08
Distribución de agua, alcantarillado	457,97	500,00	503,96	382,89
Construcción	420,33	426,66	423,39	456,69
Comercio, reparación vehículos	552,51	351,51	482,92	329,59
Transporte y almacenamiento	445,02	908,02	474,14	539,57
Actividades de alojamiento y servicio de comida	468,80	397,24	486,47	330,53
Información y comunicación	796,83	439,37	656,46	893,01
Actividades financieras y de seguros	1.056,24	829,64	927,07	910,53
Actividades inmobiliarias	872,42	599,52	422,89	489,45
Actividades profesionales, científica y técnicas	508,40	870,08	712,17	554,78
Actividades y servicios administrativo y de apoyo	431,44	298,73	543,31	375,68
Administración pública, defensa y seguridad social	1.238,51	1.138,28	1.110,03	800,56
Enseñanza	738,28	657,09	763,62	687,95
Servicios de salud	955,18	556,68	861,29	615,79
Artes, entretenimiento y recreación	423,08	418,66	612,56	173,85
Otras actividades comunitarias sociales y personales	455,53	255,09	373,75	247,93
Actividades en hogares privados con servicio doméstico	710,55	351,05	-	
Actividades de organizaciones extraterritoriales	607,00		451,18	347,57

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2016 y 2019). Elaborado por: autores

4.2.3.4. Ingreso por sectorización de empleados. El mercado laboral del cantón Guayaquil presenta una diferencia retributiva en los sectores de la economía, siendo la mujer a quien se le atribuye el salario inferior, independientemente del sector laboral que trabaje.

La tabla 8 presentó la concentración participativa entre hombres y mujeres por sectores, donde el único sector feminizado fue el empleo doméstico, pero al momento de comparar los ingresos salariales que se obtienen en esta ocupación sobresale que la retribución salarial femenina solo representa el 77% de la retribución masculina durante el periodo 2010 - 2019. Además, que, en el 2016, esta ocupación presentó solamente el 49% del salario masculino, es decir, los salarios femeninos por empleo domésticos eran \$103.61 inferior que los salarios masculinos (ver anexo 12).

Tabla 17.

Guayaquil. Sectorización de empleados en dólares (año 2010 y 2019)

Sectores de los Empleados	2010		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sector Formal	487,07	395,98	705,44	657,13
Sector Informal	255,54	149,81	342,05	192,39
Empleo Doméstico	282,28	213,34	451,18	347,57
No Clasificados por Sector	230,85	114,55	363,59	315,17

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019). Elaborado por: autores

En la tabla 17 se observa que el sector informal presenta un aumento en su brecha salarial, ya que, en el 2010 el salario femenino solo representaba el 59% del salario masculino. Sin embargo, en el 2019 esta situación se redujo 3%, es decir, la diferencia salarial para el 2010 y 2019 creció de \$105,73 a \$149,6, respectivamente. En cambio, el sector que presenta una reducción en la brecha salarial es el sector formal, dado que, para el 2010 y 2019 muestra una disminución en la brecha de \$91,01 a \$48,31, respectivamente.

Para finalizar, en la categoría de no clasificados por sector, la retribución femenina pasó de tener el 50% del salario masculino para el 2010 a tener el 87% en el 2019, en otras palabras, las mujeres tuvieron una recuperación salarial de 175% durante el 2010 - 2019 pero aun así se presenta una brecha de \$48.42 para el 2019.

4.2.3.5. Ingreso por nivel educativo. La teoría del capital humano sustenta que los ingresos tienen una relación directa con el nivel educativo, es decir, el aumento de uno ocasionará crecimiento en el otro y este no será afectado o reducido por el género, al comprobar la teoría con la práctica, se logra determinar que existe diferencias salariales entre hombres y mujeres cuando presentan un mismo nivel educativo. Un estudio realizado por el INEC indica que para el año 2016 la proporción de mujeres con estudios superiores era del 35,4%, mientras que los hombres solo llegaban al 17%, aunque se evidencie un crecimiento en la cantidad de mujeres con estudios terciarios, aun se observa disparidades en términos salariales, esto puede deberse por la titulación de mujeres en estudios con retornos salariales bajos (Puebla, 2018).

La ONU señala que la educación es de vital importancia a la hora de optar por un trabajo y que las condiciones de acceso son más favorables para aquellos jóvenes con estudios superiores, sin embargo, una mejora en la educación no necesariamente se traduce en menor desigualdad ya que para las mujeres es mucho más difícil acceder al primer empleo (ONU Mujeres, 2016). En la actualidad, al igual que en el caso ecuatoriano, en muchos países existe un mayor número de mujeres con estudios de tercer nivel que hombres, sin embargo, las mujeres se siguen enfrentando a múltiples dificultades al momento de participar dentro el mercado laboral, a saber: los estereotipos socialmente establecidos que relegan a las mujeres a actividades domésticas y aun perfilan el papel de proveedor como el ideal masculino y, por otro lado, la infravaloración que tienen las actividades feminizadas.

Un informe de la CEPAL (2016) señala que durante el periodo 1990 – 2014 las mujeres de América Latina y el Caribe que mostraban un bajo nivel educativo presentaron una mejora salarial del 77.9% con respecto al salario masculino, al comparar con las diferencias salariales ocasionadas por un mayor nivel educativo, se presenta una reducción de la brecha salarial del 9,3%, pero aun el ingreso masculino representaba un 25,6% que el femenino.

Tabla 18.

Guayaquil. Nivel de instrucción, dólares

Nivel de instrucción	2010		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Ninguno	172,21	168,27	201,69	160,74
Centro de alfabetización	382,24	151,47	-	-
Primaria	294,73	184,30	391,71	251,48
Educación Básica	202,26	150,50	271,24	325,36
Secundaria	341,84	210,24	510,22	328,46
Educación Media	276,84	180,46	375,37	273,71
Superior no universitario	535,93	329,78	584,24	589,02
Superior Universitario	624,53	379,88	793,43	620,59
Posgrado	1.368,20	979,98	1.593,08	1.134,04

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019). Elaborado por: autores

Para el caso del cantón Guayaquil se muestra que los ingresos por nivel educativo serán afectados por el género ocasionando que existan brechas salariales, por ejemplo: las mujeres que tienen un estudio posgrado aumentan su salario en un máximo del 170% en comparación con las mujeres que tienen estudios universitarios que solo llegan al 88% en comparación a la categoría anterior, pero este crecimiento salarial no es significativo, dado que, los ingresos masculinos son superiores y al momento de tener un incremento estos solo profundizan las diferencias salariales, es decir, los hombres que llegan a tener un nivel de estudio de posgrado alcanzan un incremento en su ingreso de hasta un 160% lo que permite que la brecha salarial se sitúe entre los \$380 hasta los \$890 (Tabla 18). En general, la brecha salarial aumenta conforme aumenta el nivel de estudio.

Capítulo V

Propuesta

5.1. Título

Agenda de políticas públicas orientadas a reducir las desigualdades de género en el mercado laboral del cantón Guayaquil.

5.2. Justificación

Como se observó dentro de la investigación, existen desigualdades de género latentes en el mercado laboral mundial, repitiéndose el caso en Ecuador y, por ende, en el cantón Guayaquil. En Ecuador existen una serie de políticas públicas implementadas previamente, sobre todo en la última década que, si bien han logrado una disminución de las brechas de género, no han sido suficientes para erradicar las disparidades entre hombres y mujeres; por lo que es necesario llevar a cabo proyectos y la implementación de políticas públicas que fomenten la inclusión femenina dentro del mercado de trabajo en aras de lograr una sociedad más equitativa.

5.3. Objetivos

5.3.1. Objetivo general. Sugerir acciones de política pública con base en los resultados a los que se arribaron con el desarrollo de la investigación, y acorde a las experiencias de países que han logrado reducir el fenómeno en el periodo analizado.

5.3.2. Objetivos específicos. Plantear una propuesta de política pública para facilitar la inserción femenina dentro del mercado de trabajo.

Presentar acciones que fomenten la participación femenina dentro de disciplinas tecnológicas, científicas y técnicas que gozan de una mejor valoración dentro del mercado laboral.

Plantear políticas que favorezcan la paridad en materia de ingreso para los trabajadores.

5.4. Institución ejecutora

Estas sugerencias se dirigen en términos generales a las instituciones que se encargan de establecer las políticas públicas que otorgan las responsabilidades pertinentes.

Dentro de ellas se puede mencionar al Ministerio de Inclusión Económica y Social, Ministerio de Trabajo, SENECYT y la Secretaría de Educación Superior.

5.5. Beneficiarios

Se establece como beneficiarias directas a las mujeres del cantón Guayaquil y del país y con esto a la sociedad en su conjunto.

5.6. Antecedentes

5.6.1. Inserción femenina dentro del mercado de trabajo. Históricamente la crianza y el cuidado de los hijos, así como las actividades domésticas se han perfilado como tareas asignadas a la población femenina, esto provoca que tengan un menor acceso al empleo formal, una mayor probabilidad de enfrentarse a empleos informales y precarios, mayor exposición al desempleo y por ende menor ingreso y menor cobertura por parte de los seguros a los que los trabajadores acceden normalmente.

Como parte de las políticas públicas implementadas para lograr una mejor inserción femenina al mercado laboral, así como la protección de los infantes especialmente vulnerables se crean los Centros Infantiles del Buen Vivir (CIBV) y el programa Creciendo con Nuestros Hijos (CNH), que brindan atención a menores de entre 0 y 36 meses y de 3 a 6 años respectivamente, dentro de un horario de funcionamiento que comienza desde la 8 am y terminan a las 4 pm. Estos programas buscan asegurar el correcto desarrollo y cuidado infantil de los niños cuyos padres debe estar ausentes por motivos laborales y se ven impedidos de cuidar a sus niños.

Según datos de la UNICEF (2019), todos los países con menor brecha de género a nivel mundial: Suecia, Irlanda, Noruega y Dinamarca, cuentan con guarderías públicas o financiadas por el Estado a menores de entre 0 y 6 años acompañadas de permisos parentales en donde el cuidado de los niños se delega a ambos padres.

5.6.2. Participación femenina en disciplinas tecnológicas, científicas y técnicas. Como se presentó en el Capítulo IV, la brecha de participación femenina en disciplinas relacionadas a la ciencia y tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) aún es amplia; siendo estas disciplinas preponderantemente masculinizadas en este y en otros países. Al ser actividades mejor valoradas en el mercado laboral, provoca no solo poca participación femenina sino disparidad en el ingreso por género.

Si bien la inserción educativa femenina ha evolucionado de manera positiva desde la segunda mitad del siglo XX, aún existen disparidades en cuanto a las elecciones que realizan hombres y mujeres a la hora de optar por una carrera universitaria. La Unión Europea y distintos organismos internacionales tales como la OIT, CEPAL y ONU, reconocen la

importancia de la integración de las mujeres en estas disciplinas por lo que en varios países se han implementado programas de becas dirigidas a mujeres que se interesen en estas ramas a fin de incentivar su participación. Países como México llevan a cabo este tipo de programas a través del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, que brinda becas nacionales y extranjeras de grado y posgrado a mujeres con la finalidad de aumentar su participación en estas disciplinas.

A partir del 2018 en Ecuador el Ministerio de Educación junto con otras instituciones como la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SENECYT), la Red de Mujeres Científicas, Fundación CRISFE, la Cámara Nacional de la Pequeña Empresa entre otras, conformaron la Coalición STEM, que busca principalmente fomentar el interés de los jóvenes en estas actividades por lo que va especialmente dirigido a estudiantes de Educación Básica. Si bien esta iniciativa sienta un precedente al reconocer la importancia de las STEM, no toma en consideración las disparidades ocupacionales que existen dentro de estas disciplinas ni brinda mayores estímulos para que las jóvenes sean partícipes de las mismas.

5.6.3. Paridad en el ingreso. Según datos del INEC (2020), para 2018 las mujeres ganaban un 20% menos que los hombres, esta dinámica se repite en distintas partes de mundo (OIT, 2018). En este estudio se han presentado las diversas situaciones que exponen a las mujeres en mayor medida a participar dentro del mercado de trabajo en una situación desventajosa, por lo que es necesaria la implementación de políticas públicas que aseguren el acceso por parte de las mujeres a salarios más equitativos.

Islandia es un ejemplo en materia de equidad de género, pues ha sabido implementar políticas que logren que sus trabajadores se desenvuelvan en condiciones más igualitarias. La brecha salarial ha sido un tema de especial interés por lo que, a partir del 2018, Islandia introdujo como solución exigir escalas salariales a empresas que contasen con 25 empleados o más, de esta forma, hombres y mujeres recibirían una remuneración igual por un igual trabajo. Una vez implementado, las empresas reciben una certificación que se convierte en requisito que confiere una multa a quien no disponga de él.

A través del Ministerio de Trabajo, Ecuador ya forma parte de quienes han implementado mediante la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2010), escalas salariales como acción afirmativa y como parte de las políticas adoptadas para la erradicación de la desigualdad de género en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo y los ODS pero estas acciones se reducen a los empleados en el sector público en donde se ha logrado alcanzar niveles de equidad importantes, como se presenta en el Capítulo IV.

5.7. Propuestas

Para reducir las desigualdades laborales presentadas en el cantón Guayaquil, se debe de implementar una agenda con políticas públicas que fomente una igualdad participativa, salarial y ocupacional, mermando la brecha que se genera entre los géneros.

En primera instancia se debe de fortalecer los centros de cuidados infantiles (CIBV y CND), mediante una expansión en las horas de servicios y aumentar la cantidad de casas de cuidado a nivel cantonal, además de preparar a las cuidadoras con capacitaciones sobre el desarrollo integral, ya que muchas de ellas no cuentan con un título de tercer nivel. Con esta ayuda, las madres responsables de los niños tienen una institución confiable de cuidado infantil, permitiéndoles incluirse al mercado de trabajo sin inconvenientes y brindándoles una oportunidad de mejorar su calidad de vida. La institución pública encargada de efectuar esta política es el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES).

En la agenda constará una política pública que fomente la inserción femenina en carreras relacionadas a la ingeniería, tecnología, ciencias y matemáticas, dado a la baja participación femenina en estas ramas de estudios se genera un tipo de segregación al momento de ingresar al mercado laboral. Por eso, mediante la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) se sugiere ejecutar un programa de becas nacional e internacional, enfocado a las mujeres que demuestren tener una excelencia académica, con el objetivo de aumentar la participación femenina en esas ramas de estudios y en el ámbito laboral.

Por último, se propone al gobierno implementar una política salarial similar a la de Islandia, pero enfocada al sector privado, es decir, las industrias privadas deben de tener una escala salarial para sus empleados en función al cargo que desempeñen en la empresa, para generar esto se debe de considerar el nivel de instrucción de la persona, la rama de actividad y el tipo de ocupación. El objetivo de esta política es erradicar o reducir las disparidades salariales que se presenta entre los géneros. El Ministerio de Trabajo estará encargado en la elaboración y ejecución de la política, además de realizar la respectiva auditoría a las empresas con el fin de asegurar que se esté cumpliendo con lo establecido en la política, caso contrario se recurrirá a ciertos tipos de sanciones.

5.8. Limitaciones

Al momento de aplicar la agenda pueden surgir ciertos inconvenientes que limiten su desarrollo, de tal modo que no se cumplan en su totalidad los objetivos planteados. Entre las posibles limitaciones destacan:

5.8.1. Recortes presupuestarios. Ecuador se encuentra entre los principales países que se vieron perjudicados por los efectos de la pandemia, como instrumento para lidiar con la crisis se buscó obtener fuentes de financiamiento externas, o entre otras opciones aumentar el plazo de pago de las deudas ya existentes. Debido a esto, el país debe de reducir ciertos tipos de rubros con el fin de obtener dinero y lograr pagar sus obligaciones legales. Estos recortes presupuestarios pueden afectar directamente a los centros de cuidado infantil, provocando que se cierren los pocos centros infantiles existente a nivel nacional por no tener el dinero necesario para el correcto funcionamiento.

5.8.2. Oferta Laboral. Un obstáculo al que se enfrentaran aquellas mujeres que posean estudios superiores será la dificultad de insertarse al mercado laboral en actividades masculinizadas. Por lo tanto, el Ministerio de Trabajo deberá intervenir con una política pública que fomente la participación femenina en dichas actividades, con el fin de que se genere una paridad ocupacional entre los géneros.

5.8.3. Costos inferiores. El sector privado juega un rol importante en la agenda, ya que, existe una política que afecta directamente a este tipo de industrias, pero puede existir una renuencia del empleador al momento de aplicar la política, dado que, le involucraría costos laborales superiores. Esto generaría que opte a incumplir la normativa con el fin de no elevar sus costes de producción, en otras palabras, el empleador se puede beneficiar pagando la sanción que otorgando unos salarios equitativos para sus empleados.

5.9. Futuras líneas de investigación.

Se plantean como futuras líneas de investigación la realización de un análisis de las desigualdades laborales por género ocurrida post pandemia, dado que, durante la crisis sanitaria mundial existieron varios factores que redujeron la cantidad de empleados en industrias privadas y públicas, además puede surgir una profundización en la brecha salarial.

Entre otras líneas de investigación que se deben de realizar destaca el análisis sobre la desigualdad salarial por maternidad o también conocida como penalización maternal, ya que, a nivel mundial las mujeres con hijos se le atribuye 20 centavos menos por cada dólar que se le otorga al hombre. Este estudio debe de enfocarse en conocer los factores que lo provocan, además de examinar las áreas laborales donde la brecha salarial se profundiza.

Por último, se debe de realizar un estudio enfocado en conocer la razón por la que las mujeres del sector agrícola no consideran su trabajo como un empleo formal, ya que, en diferentes estudios las mujeres predominan en estas áreas, pero la catalogan como un hobby o actividad de casa.

Conclusiones

En el presente apartado se muestran los resultados más relevantes a los que se ha arribado luego del análisis de datos, así como la exhaustiva revisión teórica llevada a cabo, en concordancia con los objetivos planteados en el primer capítulo de este trabajo.

El mercado laboral presenta diferentes mecanismos de segregación en los que el género funge como una condición relevante para generar condiciones socioeconómicas desiguales entre quienes buscan acceder al mismo, que no dependen solo del capital humano de los individuos.

Las desigualdades por cuestiones de género son una realidad latente en el cantón Guayaquil, así como en el resto del mundo. Desde la economía feminista se trata de dar una explicación a estos fenómenos relacionándolos con los roles culturales establecidos históricamente que relegan, de una forma cuasi inercial, las actividades reproductivas a las mujeres y las actividades productivas a los hombres, invisibilizando de esta manera el trabajo femenino al no contribuir directamente a la acumulación de capital. De esta forma, las mujeres acceden al mercado laboral de manera desfavorable, no solo porque las responsabilidades domésticas asignadas socialmente les restan tiempo para dedicarse a actividades productivas sino también porque las actividades consideradas “femeninas” tienen una menor valoración dentro del mercado laboral.

Al analizar las dinámicas presentes dentro del mercado laboral en el cantón Guayaquil, se observa que hombres y mujeres acceden de manera desigual al empleo y que es la población femenina quien está mayormente expuesta a la precarización del empleo o a adherirse al mismo de manera inadecuada. Existe una diferencia del 10% en cuanto a la proporción de mujeres y hombres que cuentan con empleo adecuado, en promedio durante el periodo 2010-2019, además se encontró que las mujeres están más expuestas a empleos informales, no adecuados, a subempleo y a estar desempleadas y, que son ellas quienes realizan el trabajo no remunerado (doméstico) en mayor proporción dentro de los datos analizados, así mismo, el empleo doméstico es una actividad preponderantemente femenina puesto que el 90% de quienes lo realizan son mujeres. Dentro de las horas trabajadas por género, se observa que, si bien en el resto del país se trabaja menos horas que en el cantón Guayaquil, las brechas por género son mayores en la urbe, 4, 76 horas para el resto del país y 9,25 horas para Guayaquil en 2010 y en promedio las mujeres trabajan 7 horas menos en empleos remunerados.

Al dividir el empleo por sectores, el sector público presenta una distribución relativamente equitativa, no así el sector privado en donde el 65% son mujeres y el 35% son hombres; por otro lado, el empleo por cuenta propia, presenta una distribución inversa a la señalada puesto que las mujeres se ven más expuestas a este tipo de trabajo dado que les ofrecen una mayor flexibilidad para ser capaces de cumplir con las tareas de cuidado que se les asigna socialmente, para 2010 el 35% de las mujeres se adhiere a esta modalidad de empleo versus el 27 % de los hombres y para 2019 la distribución observada es similar. Esto provoca que la población masculina tenga un mayor acceso al seguro social y a todos los beneficios que conlleva el mismo, aun así, también resalta el hecho de que la mayor parte de la población (60%), no está afiliada a ningún tipo de seguro por lo que gran parte de la población activa trabaja en condiciones no adecuadas.

Los estereotipos socioculturales influyen de manera directa al momento de seleccionar un empleo, por eso, el mercado laboral del cantón Guayaquil presenta una profunda diferencia en la distribución ocupacional de las actividades. Para el periodo 2010 - 2019 los hombres tienen una mayor representación en actividades donde se requiera el uso del esfuerzo físico, manejo de maquinaria y uso de tecnología, estas actividades se vinculan con empleos relacionados a la agricultura, explotación de minas, construcción, inmobiliaria y de transporte donde su participación sobrepasa el 75% del total de trabajadores. En el caso de las mujeres, ellas solo llegan a representar alrededor del 0% al 32% de participación en estas actividades. Esto se explica por la vinculación que genera la sociedad con la mujer y los roles de género, provocando que sus trabajos se relacionen con el hogar o el cuidado personal, de tal modo que su ingreso laboral se dirija a empleos que requieran estas características, como los servicios domésticos, de salud y enseñanza, que para el 2019 presentaron una participación superior del 67%, siendo el área laboral con mayor concentración los servicios domésticos con un 92.57%.

Por otro lado, la segregación que existe por grupo de ocupación muestra que los hombres se concentran en trabajos relacionados a los servicios agropecuarios, de maquinaria y fuerzas armadas, presentando una concentración superior al 80% durante el periodo 2010 – 2019. Sin embargo, las mujeres destacan en ocupaciones que requieran profesiones científicas e intelectuales, comerciantes y de oficina, presentando una concentración de 51% al 59%. La principal causa que genera esta diferencia ocupacional es la alta cantidad de mujeres que prefieren estudiar carreras donde predomine su género, ya que, le permite asegurar un puesto laboral al momento de ingresar al mercado.

En cuanto al análisis de las diferencias salariales por género, se observa que el salario promedio de los trabajadores del cantón Guayaquil es superior por 45 dólares al salario nacional. Sin embargo, al examinar la brecha salarial se aprecia que en el cantón existe una disparidad salarial de \$128 dólares, cuando a nivel nacional la diferencia se situaba en \$55 dólares para el 2010, diferencia estadísticamente significativa.

Entre las ocupaciones donde se profundiza la desigualdad salarial se encuentra el empleo patrono con una brecha salarial del 77%, seguido de los trabajados de cuenta propia donde la diferencia se sitúa en 58%, incluso en los trabajos feminizados como el servicio doméstico se muestra un salario femenino que representa el 67% del salario masculino, es decir, por cada por cada \$10 dólares que se le remunera a los hombres, las mujeres obtendrán solo \$7 dólares. Además, el salario femenino será mayormente perjudicado por el aumento del nivel educativo, ya que, para el 2010 la diferencia salarial que tenían las mujeres con títulos posgrado se situaba en \$388.22 dólares, cuando en el 2019 creció a \$459.04.

Recomendaciones

Los estereotipos socioculturales son los que influyen de manera directa en las desigualdades laborales, por tal motivo, adicional a las propuestas presentadas en el Capítulo V, se recomienda, a través de la coordinación de diferentes instituciones, la implementación de varios programas para escuelas y colegios. Esto con el fin de incentivar una integración a las diferentes disciplinas y profesiones en las que pudieren desenvolverse dentro del mercado laboral, tratando de eliminar los sesgos de género y con esto reducir la segmentación laboral a nivel nacional.

Siguiendo con la recomendación anterior, se debe involucrar a las instituciones de tercer nivel con una reformulación de sus mallas curriculares, dado que, no existe ninguna materia que se enfoque en conocer y analizar las diferencias de género. Es así como se sugiere implementar una asignatura o cursos especiales que traten temáticas del interés de los estudiantes en este ámbito. De manera adicional, se puede incentivar, dentro de las facultades, la realización de investigaciones con enfoque de género.

Por último, los docentes deben de fomentar el uso de las bases estadísticas como la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), para elaboración de los proyectos investigativos, debido a que estas son una fuente de información que brinda una amplia gama de categorías a nivel nacional en la que el estudiante puede abarcar diversos temas.

Referencias bibliográficas

- Alonso Cuervo, I., Biencinto López, N., & Gómez Torralbo, R. (2010). *La Transferencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo*. Madrid: Unidad Administradora del Fondo Social Europeo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2020, de Rebelión.org: rebelion.org/marxismo-y-feminismo-historia-y-conceptos/
- Gregory, M. (2012). Gender and Economic Inequality. *Oxford Handbooks Online*, 1-35.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, vol 116, 343-370 .
- Araújo Freitas, A. (2015). Las desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista Mexicana de Ciencia Políticas y Sociales*, 287-315.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución del Ecuador*. Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Banco Central del Ecuador. (2019). *Boletín Anuario N° 41*. Obtenido de Banco Central del Ecuador: <https://www.bce.fin.ec/index.php/component/k2/item/327-ver-bolet%C3%ADn-anuario-por-a%C3%B1os>
- BCE. (2020). *Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad?* Obtenido de <https://estudioeconomicos.bce.fin.ec/index.php/RevistaCE/article/view/272/191>
- Benítez, D., & Espinoza, B. (6 de Marzo de 2018). *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registro administrativos*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf
- Borja Sepúlveda, Algarra Paredes, Á., & Ramos Melero, R. (2012). Explicaciones Teóricas de la Discriminación de la Mujer en el Mercado de Trabajo: Fundamentos Microeconómicos. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 111 - 123.
- Brecha salarial entre hombres y mujeres*. (2020). Obtenido de INEC: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Sistema_Estadistico_Nacional/Planificacion_Estadistica/Plan_Nacional_de_Developo_2017_2021/Objetivos/Objetivo_1/1.8-FM_Brecha_salarial.pdf
- Bustamanta Garzón, L., & Lázaro Mora, M. (marzo de 2020). *Estudio sobre la desigualdad de género en el tiempo de trabajo no remunerado en la ciudad de Guayaquil, sector Guasmo Sur (Tesis)*. Obtenido de Repositorio Universidad de Guayaquil : <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/49340>
- Butler, J. (1999). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Nueva York: Routledge.
- Cabezas Mejía, E., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Sangolquí: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas.

- Carrasco, C. (1992). El trabajo de las mujeres: producción y reproducción. *Cuadernos de Economía*, 95-109.
- Carretero García, M. J. (2019). *Brecha y discriminación salarial en las Administraciones Públicas: Aspectos clave para su detección e intervención*. Gijón: Fundación Mujeres.
- CEPAL. (2016). *Trabajo no remunerado de las mujeres. Un aporte a la economía*. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/5_tiempo_final_11_oct_2016.pdf
- Chávez, N., & Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género "efecto techo de cristal". Caso: Siete áreas metropolitanas de Colombia. *Dimensión Empresarial*, 29-45.
- CNIG. (2014). *El consejo Nacional para la Igualdad de Género y su articulación en el territorio*. Quito .
- Cobo Bedia, R. (2005). El género en las ciencias sociales. *Cuadernos de Trabajo Social*, 249-258.
- Código del Trabajo. (26 de Septiembre de 2012). Ecuador: Registro Oficial Suplemento 167.
- Consejo Nacional de Igualdad de Género. (2014). *Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017*. Quito: Consejo Nacional de Igualdad de Género.
- Constitución del Ecuador. (2008). Ecuador. Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Dillon, F. X., & Espinoza, D. E. (2018). Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género. *CienciaAmérica*, Universidad Tecnológica Indoamérica. Departamento de Innovación y Acreditación.
- Espinoza Estrella, B., Villaruel Meythaler, R., & Quintana Saldarriaga, Y. (2019). Discriminación salarial ecuatoriana por razón de género y autoidentificación. *Revista Economía*, 45-59.
- Espinoza Velastegui, N., & Sanchez Aragon, L. (Agosto de 2009). *Estimación De La Brecha Salarial Entre Hombres Y Mujeres: Un Análisis Por Cuantiles Para El Ecuador*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/28793797_Estimacion_De_La_Brecha_Salarial_Entre_Hombres_Y_Mujeres_Un_Analisis_Por_Cuantiles_Para_El_Ecuador
- Fine, C. (2010). *Cuestión de sexos. Cómo nuestra mente, la sociedad y el neurosexismo crean la diferencia*. casc ePub.
- FMI. (2019). *Cerrar la brecha de género*. Finanzas & Desarrollo.
- Galarza, F., & Yamada, G. (2012). *Discriminación en el mercado laboral en Lima, Perú: evidencia de un experimento de campo*. Lima.
- García Sáinz, C. (1993). Revisión de conceptos en la Encuesta de Población Activa. *Revista Española de investigaciones sociológicas nº 61*, 173-184.
- GEM. (2017). *Global Entrepreneurship Monitor*. Guayaquil: ESPAE - ESPOL .
- Huesca Reynoso, L., & Gómez Buñuelos, D. (2017). Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. *El Periplo Sustentable*, 159-191.
- Ibañez Pascual, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 87 - 122.

- INEC. (2012). *Comisión de Transición para la definición de la Institucionalidad Pública que garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres*. Obtenido de Encuesta de Uso de Tiempo: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Uso_Tiempo/Presentacion_%20Principales_Resultados.pdf
- INEC. (2013). *Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III*. Editorial Ecuador.
- INEC. (2018). *Boletín Técnico N° 01-2019 - ENENDU*.
- INEC. (2018). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Documento Metodológico*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Septiembre-2018/ENEMDU_Metodologia%20Encuesta%20Nacional%20de%20Empleo%20Desempleo%20y%20Subempleo.pdf
- INEC. (30 de Abril de 2020). *Encuesta Estructural Empresarial 2018*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Encuesta_Estructural_Empresarial/2018/2018_ENESEM_Boletin_tecnico.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos . (Diciembre de 2018). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo: Indicadores Laborales*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Censos : <https://aplicaciones3.ecuadorencifras.gob.ec/BIINEC-war/index.xhtml>
- International Bank for Reconstruction and Development. (2019). *Gender-based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions*. Washington: World Bank Group.
- López Martínez, M., Nicolás Martínez, C., Riquelme Perea, P. J., & Vives Ramírez, N. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea . *Prisma Social*, 159-182.
- LOSEP. (2010). Obtenido de LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO: https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf
- Marcos Santiago, R. (2005). REFLEXIONES ACERCA DEL TRABAJO DE LAS MUJERES. *Cuestiones de género*, 111-153.
- Maruani, M. (2000). De la Sociología del Trabajo a la Sociología del Empleo. *Política y sociedad*, 9-17.
- Mazzei, C. (2013). Producción y Reproducción: la mujer y la división socio-sexual del trabajo. *Revista Rumbos TS. Un Espacio Crítico Para La Reflexión En Ciencias Sociales*, 128-142.
- Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca. (2016). *La política agropecuaria ecuatoriana: Hacia el desarrollo territorial rural sostenible 2015 - 2025*. Quito: Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca.
- Nicolás Marpinez, C., López Martínez, M., & Riquelme Perea, P. (2010). Las segregación ocupacional entre hombre y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto Social: Revista de relaciones laborales*, 38-62.

- Obaco, M., & Espinoza, E. (2016). Diferencias salariales entre ciudades en el Ecuador. *SATHIRI*, 61-72.
- OIT. (2010). *Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_178173.pdf
- OIT. (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- OIT. (2018). *¿Qué tan grande es la brecha salarial de género en su país?* Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650872/lang--es/index.htm
- OIT. (2019). *Panorama Laboral 2019 América Latina y el Caribe*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2019). *Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Olmedo, P. (Mayo de 2018). *El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Obtenido de Friedrich Ebert Stiftung: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>
- ONU. (2015). *Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo*. Obtenido de https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework_A.RES.71.313%20Annex.Spanish.pdf
- ONU. (2018). *Las mujeres están por debajo de los hombres en todos los indicadores de desarrollo sostenible*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2018/02/1427081>
- ONU Mujeres. (2016). *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016*. Obtenido de https://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf
- Organización de Naciones Unidas. (2017). *Objetivos de Desarrollo Sostenible* .
- Organización de Naciones Unidas de Mujeres . (2012). *Ecuador*. Obtenido de Organización de Naciones Unidas de Mujeres : <https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/ecuador>
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Organización Internacional del trabajo. (2017). *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres*. Organización Internacional del trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_715929/lang--es/index.htm

- Organización Internacional del Trabajo. (Marzo de 2020). *Estas ocupaciones están dominadas por mujeres*. Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/these-occupations-are-dominated-by-women/>
- Perez de Guzmán, S., & Prieto, C. (2013). Desigualdades labores de género disponibilidad temporal y normatividad social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 113 - 132.
- Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida*. (2017). PND.
- Posso, A. (2016). ¿Hay discriminación en contra de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano? *Cuadernos de Economía - Spanish Journal of Economics and Finance*, 175-188.
- Rivera, J. (2013). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano. *Analítika*, 7 - 22.
- Rodríguez Pérez, R. E., & Castro Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, Sociedad y Territorio*, 655-686.
- Sapienza, P., Zingales, L., & Maestrip, D. (1 de julio de 2009). *Gender differences in financial risk aversion and career choices are affected by testosterone*. Obtenido de PNAS: <https://www.pnas.org/content/pnas/106/36/15268.full.pdf>
- Schultz, T. (1972). *El valor económico de la educación*. México D.F: Uteha.
- Suecia, Noruega, Islandia y Dinamarca ocupan los primeros puestos en materia de políticas favorables a la familia en los países de la OCDE y la UE*. (2019). Obtenido de <https://www.unicef.org/es/comunicados-prensa/suecia-noruega-islandia-estonia-portugal-primeros-puestos-politicas-favorables-familia>
- Torns, T. (2002). *La discriminación salarial: Un rasgo estructural del mercado laboral femenino*. Andalucía.
- Uribe-Echevarría, V. (Septiembre de 2008). INEQUIDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL: EL ROL DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO. Santiago .
- Vasconez, A. (Enero de 2009). Mujeres, mercado laboral y trabajo precario en Ecuador. *Documento de Trabajo*, 55 - 65. Obtenido de Researchgate: https://www.researchgate.net/publication/40224054_Mujeres_mercado_laboral_y_trabajo_precario_en_Ecuador/link/5b7b2bf8a6fdcc5f8b5817d7/download
- Villalobos Monroy, G., & Pedroza Flores, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de Educar*, 273 - 306.

Anexos

Anexo 1

Do-File

Depuración base de datos

Se elimina a los menores de 15 años y a quienes forman parte de la PEI

drop if conduct==0

drop if conduct==9

condición de actividad

*revisión de codificación con el comando "label list nombredelavariablen"

Creación variable dicotómica "gye=1 para Guayaquil; gye=0 para el resto del país

gen gye=1 if ciudad==90150

replace gye=0 if gye==.

label define gye 0 "resto del país" 1 "Guayaquil"

*Tabulados Objetivo 1

*factor de expansión: "fexp"

table conduct p02 gye [iw=fexp], row col

table p02 gye [iw=fexp], c(mean p24)

table p25 p02 gye [iw=fexp], row col

table p25 p02 gye [iw=fexp], row

table p42 p02 gye [iw=fexp], row col

table p05a p02 gye [iw=fexp], row col

table secemp p02 gye [iw=fexp], row col

*Tabulados Objetivo 2

Recodificar variable ingreso y generar missings values

gen ingreso=ingrl

replace ingreso=. if ingreso==-1

replace ingreso=. if ingreso==999999

Ingreso medio y error standar

table p02 gye, c(mean ingreso)

table p02 gye, c(emean ingreso)

Test de medias

ttest ingreso, by (p02)

ttest ingreso if gye==1, by (p02)

Ingreso medio cruces entre variables

table p42 p02 if gye==1 [iw=fexp], c(mean ingreso)

table rama1 p02 if gye==1 [iw=fexp], c(mean ingreso)

table secemp p02 if gye==1 [iw=fexp], c(mean ingreso)

table p10a p02 gye [iw=fexp], c(mean ingreso)

*Tabulados Objetivo 3

table rama1 p02 gye [iw=fexp], row

table grupo1 p02 gye [iw=fexp], row

Elaborado por: autores

Anexo 2

Guayaquil: Condición de actividad como porcentaje del total de hombres y mujeres (año 2010, 2013, 2016 y 2019)

Condición de Actividad	2010		2013		2016		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Empleo Adecuado	64,58%	42,40%	64,23%	46,79%	55,55%	40,81%	58,02%	41,13%
Subempleo	11,61%	15,31%	8,91%	10,03%	20,69%	19,39%	16,72%	15,49%
Empleo no remunerado	15,81%	28,06%	20,82%	29,72%	16,36%	24,89%	20,80%	33,00%
Empleo no pleno	1,90%	4,49%	1,62%	5,77%	1,79%	7,26%	2,14%	6,67%
Desempleo	6,09%	9,74%	4,42%	7,69%	5,61%	7,65%	2,32%	3,71%

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019). Elaborado por: autores

Anexo 3

Guayaquil: categoría de ocupación como porcentaje del total de categorías (año 2010, 2013, 2016 y 2019)

Categoría de ocupación	2010		2013		2016		2019	
	Guayaquil		Guayaquil		Guayaquil		Guayaquil	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Empleado de gobierno	56,02%	43,98%	63,71%	36,29%	57,99%	42,01%	54,75%	45,25%
Empleado privado	66,65%	33,35%	64,30%	35,70%	65,17%	34,83%	65,26%	34,74%
Jornalero o peón	98,83%	1,17%	98,95%	1,05%	98,42%	1,58%	100,00%	0,00%
Patrono	73,26%	26,74%	79,29%	20,71%	83,76%	16,24%	77,47%	22,53%
Cuenta Propia	52,33%	47,67%	57,76%	42,24%	57,08%	42,92%	58,94%	41,06%
Trabajo no remunerado	36,11%	63,89%	33,00%	67,00%	30,32%	69,68%	34,27%	65,73%
Empleado Doméstico	5,05%	94,95%	7,88%	92,12%	4,07%	95,93%	7,46%	92,54%

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019). Elaborado por: autores

Anexo 4

Sectorización de los empleados en porcentaje (año 2010 y 2019)

Sectorización de los empleados	2010				2019			
	Resto del País		Guayaquil		Resto del País		Guayaquil	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sector Formal	43,25%	46,97%	67,42%	50,34%	45,05%	41,48%	53,82%	46,19%
Sector Informal	46,24%	41,84%	31,29%	37,75%	47,00%	49,34%	39,95%	39,88%
Empleo Doméstico	0,13%	6,26%	0,49%	11,41%	0,17%	6,32%	0,59%	10,91%
No Clasificados por Sector	10,38%	4,93%	0,80%	0,50%	7,78%	2,86%	5,64%	3,02%

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010 y 2019). Elaborado por: autores

Anexo 5

Afiliados a algún tipo de seguro en porcentaje (año 2010 y 2019)

Seguro social	2010				2019			
	Resto del País		Guayaquil		Resto del País		Guayaquil	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
IESS	31,77%	34%	36,06%	32,30%	36,79%	37,32%	40,38%	39,27%
ISSFA, ISSPOL	1,28%	1%	1,12%	0,55%	1,36%	0,37%	0,69%	0,18%
Seguro privado	0,69%	1%	0,69%	1,01%	0,28%	0,40%	0,39%	0,79%
Otro seguro	0,02%	4%	2,15%	12,29%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ninguno	66,24%	61%	59,99%	53,85%	61,57%	61,91%	58,54%	59,76%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010 y 2019). Elaborado por: autores

Anexo 6

Afiliados a algún tipo de seguro en porcentaje por categorías (año 2010 y 2019)

Seguro social	2010				2019			
	Resto del País		Guayaquil		Resto del País		Guayaquil	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
IESS	59,15%	40,85%	61,01%	38,99%	57,56%	42,44%	60,37%	39,63%
ISSFA, ISSPOL	79,37%	20,63%	73,90%	26,10%	83,33%	16,67%	85,02%	14,98%
Seguro privado	50,91%	49,09%	48,75%	51,25%	49,19%	50,81%	41,90%	58,10%
Otro seguro	0,78%	99,22%	19,67%	80,33%	-	-	-	-
Ninguno	62,67%	37,33%	60,96%	39,04%	57,77%	42,23%	59,20%	40,80%

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010 y 2019). Elaborado por: autores

Anexo 7

Guayaquil: Razón por las que trabajó menos de 40 horas (año 2010 y 2019)

Razón por la que trabajó menos de 40 horas	2010				2019			
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Su trabajo así lo exige	5,91%	2,97%	0,00%	2,33%	8,74%	8,80%	3,42%	3,43%
No consiguió trabajo en otra parte	23,69%	17,90%	24,68%	15,42%	25,33%	11,52%	32,81%	14,59%
No consiguió más trabajo	37,99%	21,74%	31,31%	15,19%	37,77%	25,89%	29,39%	19,33%
Motivos de salud, familiares	17,44%	42,25%	19,20%	38,14%	17,68%	43,13%	20,96%	37,52%
Por estudios	10,89%	3,48%	14,63%	3,52%	7,78%	4,71%	6,06%	5,08%
No desea o no necesita	4,08%	11,65%	10,17%	25,40%	2,71%	5,95%	7,36%	20,04%

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010 y 2019). Elaborado por: autores

Anexo 8

Resto del país: Participación laboral por rama de actividad y género, porcentaje (año 2016 y 2019)

Rama de Actividad	2016		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	62,75%	37,25%	62,13%	37,87%
Explotación de minas y canteras	87,96%	12,04%	85,77%	14,23%
Industrias manufactureras	63,21%	36,79%	63,60%	36,40%
Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	88,54%	11,46%	63,01%	36,99%
Distribución de agua, alcantarillado	84,53%	15,47%	85,91%	14,09%
Construcción	96,49%	3,51%	96,42%	3,58%
Comercio, reparación vehículos	47,39%	52,61%	49,94%	50,06%
Transporte y almacenamiento	93,09%	6,91%	91,40%	8,60%
Actividades de alojamiento y servicio de comida	29,79%	70,21%	32,78%	67,22%
Información y comunicación	56,32%	43,68%	65,55%	34,45%
Actividades financieras y de seguros	43,92%	56,08%	50,53%	49,47%
Actividades inmobiliarias	64,88%	35,12%	68,63%	31,37%
Actividades profesionales, científica y técnicas	59,60%	40,40%	54,44%	45,56%
Actividades y servicios administrativo y de apoyo	66,91%	33,09%	55,76%	44,24%
Administración pública, defensa y seguridad social	69,42%	30,58%	72,08%	27,92%
Enseñanza	37,30%	62,70%	34,37%	65,63%
Actividades, servicios sociales y de salud	26,49%	73,51%	28,87%	71,13%
Artes, entretenimiento y recreación	73,22%	26,78%	68,98%	31,02%
Otras actividades de servicios	37,96%	62,04%	42,64%	57,36%
Actividades en hogares privados con servicio doméstico	5,80%	94,20%	3,69%	96,31%
Actividades de organizaciones extraterritoriales	22,04%	77,96%	56,88%	43,12%

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2016 y 2019). Elaborado por: autores

Anexo 9

Resto del país: Grupo de ocupación, porcentaje (año 2010, 2013, 2016 y 2019)

Grupo de Ocupación	2010		2013		2016		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Fuerza Armadas	99,56%	0%	99,59%	0,41%	95,99%	4,01%	100,00%	0%
Personal direct./admin. pública y empresas	66,10%	33,90%	64,15%	35,85%	65,34%	34,66%	60,07%	39,93%
Profesionales científicos e intelectuales	48,36%	51,64%	46,88%	53,12%	44,97%	55,03%	41,09%	58,91%
Técnicos y profesionales de nivel medio	47,85%	52,15%	56,86%	43,14%	57,19%	42,81%	59,07%	40,93%
Empleados de oficina	43,66%	56,34%	46,22%	53,78%	46,29%	53,71%	44,85%	55,15%
Trabajad. de los servicios y comerciantes	39,87%	60,13%	43,29%	56,71%	38,41%	61,59%	40,12%	59,88%
Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	21,66%	78,34%	70,48%	29,52%	71,46%	28,54%	74,43%	25,57%
Oficiales operarios y artesanos	78,75%	21,25%	78,26%	21,74%	81,99%	18,01%	80,21%	19,79%
Operadores de instalac. máquinas y montad.	93,28%	6,72%	90,96%	9,04%	91,52%	8,48%	91,39%	8,61%
Trabajadores no calificados	62,14%	37,86%	61,78%	38,22%	48,53%	51,47%	45,73%	54,27%

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019). Elaborado por: autores

Anexo 10

Ingreso promedio como porcentaje del ingreso del género opuesto (año 2010, 2013, 2016 y 2019)

Ingreso medio	2010		2013		2016		2019	
	Resto del país	Guayaquil						
Ingreso promedio de hombres como porcentaje del ingreso promedio de las mujeres	119,86%	151,69%	119,70%	139,12%	123,71%	123,98%	116,17%	126,38%
Ingreso promedio de las mujeres como porcentaje del ingreso promedio de hombres	83,43%	65,92%	83,54%	71,88%	80,83%	80,66%	86,08%	79,13%

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019). Elaborado por: autores

Anexo 11

Ingreso por categoría de ocupación como porcentaje del ingreso del género opuesto (año 2010, 2013, 2016 y 2019)

Categoría de ocupación	2010		2013		2016		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Empleado de gobierno	141,36%	70,74%	119,65%	83,58%	128,37%	77,90%	113,56%	88,06%
Empleado privado	124,05%	80,61%	119,81%	83,47%	98,49%	101,53%	101,80%	98,24%
Jornalero o peón	162,55%	61,52%	-	-	-	-	-	-
Patrono	114,65%	87,22%	149,06%	67,09%	125,06%	79,96%	131,59%	76,00%
Cuenta Propia	213,51%	46,84%	158,43%	63,12%	153,58%	65,11%	178,49%	56,02%
Trab. del hogar no remunerado	-	-	-	-	-	-	-	-
Empleado Doméstico	151,62%	65,95%	132,61%	75,41%	202,41%	49,41%	129,81%	77,04%

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019). Elaborado por: autores

Anexo 12

Guayaquil. Sectorización de empleados en dólares (año 2010, 2013, 2016 y 2019)

Sectores de los Empleados	2010		2013		2016		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sector Formal	487,07	395,98	672,37	561,50	723,74	654,56	705,44	657,13
Sector Informal	255,54	149,81	324,61	179,94	311,00	192,32	342,05	192,39
Empleo Doméstico	282,28	213,34	377,46	291,26	710,55	351,05	451,18	347,57
No Clasificados por Sector	230,85	114,55	383,89	280,06	372,87	253,55	363,59	315,17

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019). Elaborado por: autores