



Ecuador

Empoderamiento económico de las mujeres
Producción y reproducción de sesgos de género en el
mundo del trabajo

Alison Vásconez Rodríguez / Elizabeth Espinosa Uquillas



Esta investigación fue realizada en el marco del proyecto **“Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas”**, apoyado y financiado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá. La coordinación del proyecto está a cargo del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR) y el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad de La Plata, Argentina.

La finalidad del proyecto es mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas públicas para promover la equidad de género en los mercados de trabajo y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres, a través de la investigación. Este estudio fue realizado en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, México y Uruguay.

Coordinadora general: Alma Espino

Coordinadora técnica: Soledad Salvador

Autoras: Alison Vásconez Rodríguez y Elizabeth Espinosa Uquillas

Esta publicación fue realizada con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Corrección de estilo: Carina Gobbi

Diseño: L'Agencia

Diciembre, 2014

Empoderamiento económico de las mujeres. Producción y reproducción de sesgos de género en el mundo del trabajo.

Alison Vásconez Rodríguez¹

Elizabeth Espinosa Uquillas²

Resumen

Este documento estudia los factores asociados con el proceso de inserción laboral de hombres y mujeres en Ecuador, incluyendo la decisión de participar en el mercado de trabajo, y obtener y mantener un empleo. Se analizan las distintas opciones de inserción, además de la intensidad del trabajo y el ingreso laboral, en términos de las brechas de género en esas distintas etapas y los factores que inciden en esas brechas, utilizando métodos de micro descomposición. El estudio permite concluir que los factores que inciden en la decisión de trabajar, para las mujeres ecuatoria-

nas, están anclados fuertemente en la configuración y estructura de sus familias, así como en la distribución de los roles de género en la organización del cuidado. A medida que las mujeres se incorporan al mercado laboral –sin que cambien las desigualdades de género en el ámbito doméstico– adquiere creciente importancia la respuesta del mercado frente a señales observables y no observables, que muestran la producción de nuevos sesgos de género que permiten entender y visualizar fenómenos de discriminación y segregación laboral.

Palabras clave

Empoderamiento económico, restricciones de género, discriminación, mercado laboral.

¹Profesora Asociada de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. FLACSO. Sede Ecuador.

²Maestra en Economía de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. FLACSO. Sede Ecuador. Consultora del Ministerio de Inclusión económica y Social de Ecuador.

Índice general

Introducción	9
Fundamentación y marco conceptual	10
Análisis del contexto y breve descripción de las brechas de género en el mercado laboral	13
Metodología	17
Inserción laboral	17
Determinantes de las brechas por etapa	19
Variables	20
Breve revisión de la literatura empírica para Ecuador	22
Resultados	24
Primera etapa: participación en el mercado laboral	24
Factores asociados a la participación laboral	24
Descomposición de las brechas de participación	26
Segunda etapa: probabilidad de ocuparse	29
Factores asociados con la ocupación	29
Descomposición de las brechas de empleo	31
Tercera etapa: probabilidad de pertenecer a una determinada categoría ocupacional	33
Factores asociados con las categorías laborales	33
Descomposición de las brechas de empleo asalariado formal	35
Cuarta etapa: horas dedicadas al trabajo remunerado y salario por hora	37
Oferta de horas de trabajo remunerado	37
Descomposición de las brechas de horas ofertadas	38
Ingreso por trabajo estimado	40
Descomposición de las brechas de ingreso laboral estimado	40
Conclusiones	42
Bibliografía	46
Anexo 1. Variables utilizadas en los modelos econométricos	48

Índice de gráficas

Gráfica 1. Participación laboral por sexo 2000-2013 (%)	13
Gráfica 2. Distribución de las horas de trabajo doméstico	14
Gráfica 3. Distribución de las horas de trabajo en el mercado	14
Gráfica 4. Inactividad laboral por quintiles del ingreso familiar	15
Gráfica 5. Indicadores del mercado laboral por sexo	15
Gráfica 6. Distribución del salario horario por sexo y sector económico . . .	16
Gráfica 7. Descomposición general de las brechas por etapa (%)	42
Gráfica 8. Contribución de tipos de variables a las brechas debidas a factores observables (%)	44
Gráfica 9. Contribución de tipos de variables a las brechas debidas a factores no observables (%)	44

Índice de cuadros

Cuadro 1. Resultados del modelo de participación laboral. Efectos marginales (Toda la población)	25
Cuadro 2. Resultados de participación laboral. Efectos marginales. Modelo para personas en pareja (variables relevantes)	26
Cuadro 3. Descomposición de las brechas de participación laboral	26
Cuadro 4. Descomposición de las diferencias en participación	29
Cuadro 5. Efectos marginales sobre la probabilidad de estar empleado/a .	30
Cuadro 6. Efectos marginales sobre la probabilidad de estar empleado/a (variables relevantes para parejas)	30
Cuadro 7. Resumen de la descomposición de las brechas de pleno empleo entre hombres y mujeres	31

Cuadro 8. Descomposición de las brechas de acuerdo a variables explicativas	32
Cuadro 9. Efectos marginales sobre las categorías laborales (Población total)	34
Cuadro 10. Efectos marginales sobre las categorías laborales (parejas). Variables relevantes	35
Cuadro 11. Resumen de descomposición de las brechas de empleo asalariado formal entre hombres y mujeres.	36
Cuadro 12. Descomposición de brechas de acuerdo a variables explicativas	36
Cuadro 13. Factores asociados a la oferta de horas de trabajo para participantes en el mercado laboral.	37
Cuadro 14. Factores asociados a la oferta de horas de trabajo (parejas). Variables relevantes	38
Cuadro 15. Resumen de descomposición de la brecha de horas ofertadas en el mercado laboral	38
Cuadro 16. Descomposición de la brecha promedio de horas de trabajo para hombres y mujeres	40
Cuadro 17. Estimación del salario por hora	40
Cuadro 18. Resumen de la descomposición de la brecha de ingreso laboral por hora de la población inserta en el mercado de trabajo.	40
Cuadro 19. Descomposición de las brechas de ingreso laboral por hora	41

Introducción

Una de las dimensiones más estudiadas en relación a las desigualdades de género en América Latina ha sido el mercado laboral. Este acervo de investigación ha permitido mostrar que la participación laboral de las mujeres latinoamericanas y particularmente ecuatorianas ha sido creciente durante los años 80 y 90, y que su crecimiento se estabiliza durante los años 90, en condiciones también crecientemente favorables a las mujeres en términos de reducción de la brecha salarial y el incremento de la proporción de mujeres en situación de pleno empleo y con acceso a seguridad social.

No obstante, la evidencia en la región y el país muestra también que las brechas de género persisten en la calidad del empleo, las remuneraciones de la población con mayores niveles educativos, el acceso de mujeres a niveles directivos y ante todo la estructura de decisión de los hogares y los mercados en relación al trabajo de cuidados como un rol socialmente asignado a las mujeres (Espino, 2012). Estos elementos permiten tanto la reproducción de desigualdades de género desde el ámbito doméstico hacia el mercado como la producción de nuevas desigualdades en el mercado laboral.

En este contexto, se hace necesario el análisis a partir de nuevos marcos conceptuales que den cuenta de un conjunto de factores que inciden en la persistencia de estas desigualdades. La noción de empoderamiento económico permite tener una comprensión más integrada de esta problemática, no obstante su propia definición hace complicada su medición y la literatura empírica respecto a esta temática en Ecuador es limitada.

De acuerdo al enfoque de empoderamiento eco-

nómico propuesta por varias autoras feministas entre ellas Grown (et al., 2003) y Kabeer (2001), este estudio presenta un análisis de los factores que inciden en el comportamiento laboral de las mujeres y hombres ecuatorianos a partir de su decisión de ofertar su fuerza de trabajo, el tipo y calidad de inserción laboral, la intensidad y remuneración que reciben de su trabajo. En cada una de estas etapas se definen las brechas entre hombres y mujeres, y se modelan las variables que pueden estar relacionadas con el incremento o reducción de estas brechas. Se parte de un conjunto de variables relacionadas con la organización social del cuidado y del trabajo en el hogar, asumiendo que la primera es una manifestación de restricciones intrínsecas al empoderamiento, relacionadas con el orden de género; y la segunda explica las restricciones impuestas por el orden económico y social.

En la primera sección se presenta una descripción general del mercado laboral ecuatoriano, además de variables relacionadas con el trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres. En la siguiente se presenta el marco conceptual sobre empoderamiento y sesgos de género en el trabajo que se utilizará en el estudio. A continuación se describe la metodología de análisis. Finalmente se muestran los resultados de los factores asociados a cada etapa del proceso laboral tanto para la población en total como para una submuestra de población que vive en parejas; luego se analizan las brechas de género en la inserción laboral y los factores relacionados con ellas. Se concluye con una reflexión de las implicaciones del análisis para la política pública favorable al empoderamiento económico de las mujeres y el cierre de brechas de género en Ecuador.

Fundamentación y marco conceptual

Una de las categorías de análisis de género que integra a la vez la noción de multidimensionalidad y la de relaciones de poder es el empoderamiento. Desde una visión general, el empoderamiento se entiende en términos de relaciones sociales de poder y con el poder (establecido), tanto en términos individuales como colectivos. En este contexto, Grown, Gupta y Khan (2003) conciben el empoderamiento de las mujeres como la capacidad de realizar elecciones y decisiones que pueden cambiar resultados. Eso incluye decisiones sobre fertilidad y control sobre recursos temporales y materiales dentro del hogar, sobre edad del matrimonio y actividad de trabajo. Para eso, su acceso a recursos de negociación es básico: ingresos y ganancias, activos, soporte estatal para la familia y para sí mismas. El empoderamiento supone también la participación pública y en instituciones civiles. Por su parte, Bennet (2002) conceptualiza el empoderamiento como el aumento de activos y capacidades de los individuos para incorporarse y ejercer influencia sobre las instituciones que les afectan. El empoderamiento es, por lo tanto, un proceso que surge desde abajo (en oposición a la inclusión, que depende de cambios “desde arriba”). En consecuencia, el empoderamiento debe ocurrir primero en un nivel micro, alterando las relaciones de poder que restringen las opciones y la autonomía de decisión.

Una autora muy relevante para el concepto de empoderamiento, que se constituirá en la base para las definiciones del presente estudio, es

Naila Kabeer. Esta autora pone énfasis en la expansión de la capacidad para decidir y elegir en un contexto donde ha sido restringida. Las denominadas “estructuras de restricción” se refieren a reglas, costumbres, creencias y valores en relación a lo que deben hacer los hombres y las mujeres, o se derivan de la existencia de instituciones que actúan como “portadoras de género”, reproduciendo inequidades de género. Las restricciones pueden ser de dos tipos: “intrínsecas”, o “impuestas”. Las primeras se refieren a valores y normas que definen los modelos portadores de género, sesgos y estereotipos individuales y sociales. Las restricciones impuestas tienen que ver con la transmisión de los roles y sesgos del sistema de género hacia las instituciones (Estado, mercado, etcétera). Las restricciones pueden ser de tipo legal o normativo, pero también se muestran en las respuestas diferenciadas del mercado ante mujeres y hombres con iguales características (Kabeer, 2001).

En este contexto, otro conjunto teórico en el que se enmarca este estudio se vincula con la discriminación y segregación ocupacional. Las perspectivas críticas toman de la economía institucionalista el planteamiento de que los mercados, así como las empresas, son espacios socialmente construidos y, por lo tanto, son instituciones en las que no siempre se toman decisiones basadas en las preferencias de los individuos. Las instituciones involucran conflictos cooperativos³ basados en acuerdos macro y diferentes perspectivas en cuanto a la distribución de ganancias. Por ello existen en las

³ La definición de conflicto cooperativo se basa en la noción de que pueden coexistir intereses individuales que entran en conflicto e intereses sociales comunes. Sen (2000) utiliza este concepto para describir cómo en la “producción” del hogar cada persona coopera en función de la consecución del bienestar del núcleo familiar, pero en la distribución de ese bienestar generado puede haber conflicto e inequidad, dadas las relaciones internas de poder.

instituciones y organizaciones normas sociales y redes de poder que dan forma al comportamiento de los individuos. Sin ellas, la economía en su más “pura” expresión no puede funcionar. El resultado depende del grado de libertad con que las personas actúan e interactúan, aun cuando los contratos de trabajo no contengan cláusulas que cubran estas actuaciones.

Desde el punto de vista de la sociedad como conglomerado humano, las decisiones que ésta toma en forma de acuerdos provenientes de procesos políticos no están libres de cualquier forma de desigualdad de poder bajo la cual esos procesos y consensos se hayan celebrado. De hecho, una parte intrínseca a la vida es la membresía, la pertenencia a un grupo –lejana o cercana, activa o pasiva–, que es lo que construye su identidad; de allí la necesidad humana universal de pertenecer, identificarse, y por ende, excluir (Stewart, 2002). Dado que esas pertenencias provienen de la cultura y de posiciones sociales asumidas como naturales –tales como las diferencias de género y etnia–, han sido motivo, tradicionalmente, de injusticia sistemática.

Las instituciones funcionan en ese sentido a partir de las normas sociales y de las redes sociales que funcionan para “suavizar” o “relativizar” ese funcionamiento. La cohesión social entre hombres, por ejemplo, tiene que ver con la exclusión de las mujeres. La disciplina jerárquica también se fortalece con la actitud subordinada de las mujeres. La no completitud de los contratos, la presencia de huecos e inconsistencias apoya el mantenimiento de esos sistemas y contribuye a apoyar la tesis de que la economía no puede ser entendida en términos de nexos contractuales y monetarios. Si bien esos vacíos contractuales,

esas ausencias de información completa pueden operar para que el sistema capitalista (de beneficios del intercambio) pueda seguir funcionando, la ganancia generada no es distribuida de manera equitativa. Los entendimientos socialmente compartidos y la confianza mutua son discursos de poder. Las mujeres pueden tener acceso formal a trabajo y mercados, pero están lejos de esas redes de negocios y entendimientos. Igualmente, tienden a estar excluidas de los “equipos de expertos” que obtienen mayores salarios.

Se define como discriminación la diferencia de retribución hacia dos personas con igual productividad y calificación. Ese fenómeno ha sido visto como una “falla del mercado” en “competencia perfecta”, pero la teoría neoclásica la atribuye a decisiones propias de las personas, en el sentido de que las mujeres tienen preferencia por elegir trabajos menos estables, debido a su “prioridad” doméstica (Blau et al., 2002). Dada su menor permanencia en el mercado, la retribución es menor (de acuerdo a la teoría del capital humano). Ante eso, la crítica señala que estas decisiones no son libres, en tanto se hallan afectadas por normas y costumbres diferenciales por género y por la interacción entre las esferas de producción y reproducción⁴.

La segregación, por su parte, se expresa en las diferencias de acceso de las mujeres a sectores (horizontal) y a cargos u ocupaciones (vertical), cuando los tipos de trabajos son no calificados (“suelo pegajoso”) y cuando no pueden alcanzar mayores jerarquías (“techo de cristal”). Es decir, en la existencia de profesiones y cargos típicamente femeninos, o las barreras a la entrada de las mujeres en espacios laborales “masculinos”. Igualmente, cuando algunos sectores se han fe-

⁴Una revisión de algunas perspectivas tradicionales y críticas sobre discriminación puede ser encontrada en Esquivel (2007).

minizado, la segregación ocupacional ha generado que se desvaloricen y se reduzcan los salarios, como en el caso de la educación, profesión altamente valorada y ocupada solamente por hombres hasta hace algunas décadas (Anker, 2000).

En cuanto a los/las empleadores/as, existe también en ocasiones una preferencia explícita por personas de uno u otro grupo. En ese caso, se ponen en juego las preferencias por los roles de género socialmente apropiados o el rechazo por interactuar con mujeres en posiciones sociales no típicas. En ese sentido, los/las empleadores/as (el mercado) también asumen que el costo de las mujeres empleadas es mayor, si a la vez las mujeres son estables en el mercado. Así, los estereotipos de género se generalizan, mostrando tendencias macro hacia la segregación y discriminación.

La discriminación y la segregación nacen del orden de género vigente y se materializan en el mercado. La desigualdad de poder y de manejo de los recursos genera además la profundización de las desigualdades y el mantenimiento de ese orden y sus consecuencias ya señaladas.

Otra forma de discriminación es la consideración al trabajo de las mujeres como “secundario”. Si bien en muchos casos las mujeres tienen menor salario, muchas profesiones típicamente femeninas no tienen características de mercado secundario. De hecho, la mano de obra femenina en

ocasiones es preferida, aunque esa preferencia no se traduzca en mayores salarios relativos. Igualmente, se parte de un concepto de cualificación basado en un trabajador “tipo” o “normal”, cuyas cualidades tienen todavía mucho de “fordistas”, además de estar basadas en un sistema que busca la competitividad mediante costos bajos (y no por generación de capacidades), y desvaloriza cualidades como la cooperación y la solidaridad. En pocos casos, en forma reciente, esos esquemas están cambiando. Pero esos cambios todavía no hacen que las mujeres tengan la posibilidad de ingresar a los círculos de poder masculinos en el ámbito laboral.

A partir de esas nociones y con algunos elementos de la economía institucional, un tercer (más reciente) enfoque económico sobre la discriminación está dado desde la crítica feminista, que relaciona el análisis de factores culturales y sociales propios de la lógica patriarcal con la necesidad de acumulación del capitalismo, y la interacción de las relaciones de género y clase (Abelda y Drago, 2009). Desde esa visión se puede intuir que una de las causas fundamentales de la discriminación está relacionada con el orden de género, y que se expresa en el orden económico y en la situación específica (que se puede observar) de discriminación y desventaja que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo. Esta es la visión asumida en el presente estudio.

Análisis del contexto y breve descripción de las brechas de género en el mercado laboral

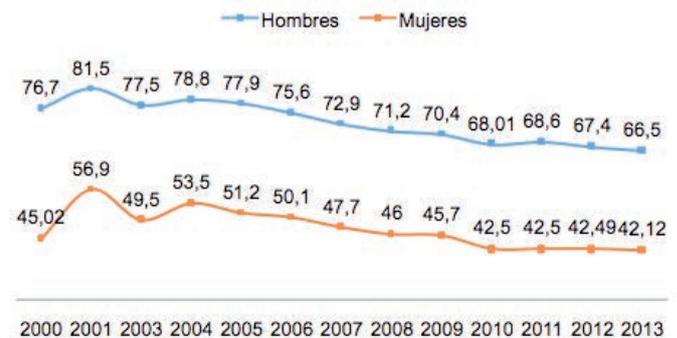
Las mujeres ecuatorianas se vinculan crecientemente al mercado laboral a edades menos tempranas que los hombres, salen de él más jóvenes y tienden a la alta movilidad laboral. Su participación laboral es más volátil (lo mismo ocurre con el empleo y el desempleo) y responde a las crisis con incrementos más proporcionales que en el caso de los hombres.

Más de 50% de las mujeres en edad de trabajar se encuentran en condiciones de no ingreso al mercado de trabajo (inactividad), y la mitad de ellas lo está debido a limitaciones de tiempo o restricciones familiares relativas a los cuidados. Si bien hasta mediados de 2006 esa tendencia ha sido decreciente, durante los últimos años la participación en el mercado laboral tanto de hombres como de mujeres se reduce, principalmente por la entrada más tardía de los jóvenes al mercado laboral.

En relación a los factores asociados con la oferta laboral de las mujeres, varios estudios concluyen que su no participación está vinculada, en Ecuador, a los aspectos antes mencionados pero también a aspectos culturales y regionales. Por ejemplo, pertenecer a la región Costa Centro (donde ha sido más notorio el fenómeno del machismo) y ubicarse en las zonas rurales influye significativamente en la decisión de no ofertar trabajo (Vásconez, 2002). Adicionalmente, la presencia de hijos e hijas incrementa la participación de las mujeres en trabajos a tiempo parcial en el caso de los hogares monoparentales y la no participación en el caso de los hogares nucleares, así

como incrementa las horas de trabajo en el caso de los hombres, lo cual responde claramente a los roles familiares tradicionales. Por otro lado, la no participación también está relacionada con la pobreza (mujeres en hogares pobres), al igual que el desempleo que, en conjunto, muestran falta de oportunidades e incentivos para las mujeres pobres en el mercado laboral.

Gráfica 1. Participación laboral por sexo 2000-2013 (%)

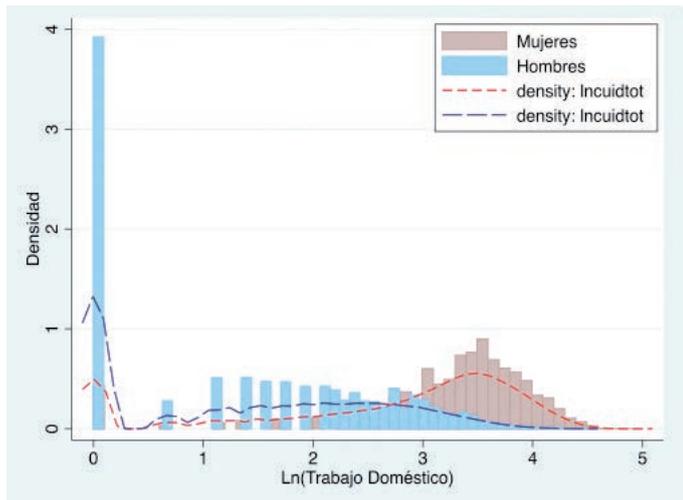


Fuente: Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo, Urbana y Rural (ENEMDUR). Elaboración propia.

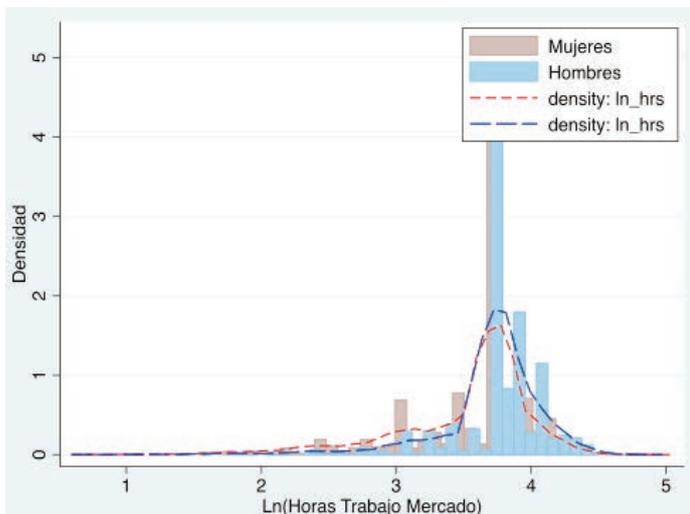
Es asimismo notoria la diferencia en la carga de trabajo doméstico entre hombres y mujeres ecuatorianas, equivalente a casi 4 veces más horas de trabajo doméstico y de cuidado para las mujeres, respecto a sus pares hombres (30 frente a 8 horas semanales). La Gráfica 2 representa esa situación, al mostrar una mayor densidad en niveles superiores de trabajo doméstico en las mujeres, frente a los niveles inferiores en los hombres. En efecto, la participación laboral es 8 puntos por-

centuales menos en las mujeres, ante la presencia de hijos e hijas menores de 6 años; por el contrario, en los hombres esa situación incrementa su participación en 2 puntos porcentuales.

Gráfica 2. Distribución de las horas de trabajo doméstico.



Gráfica 3. Distribución de las horas de trabajo en el mercado.



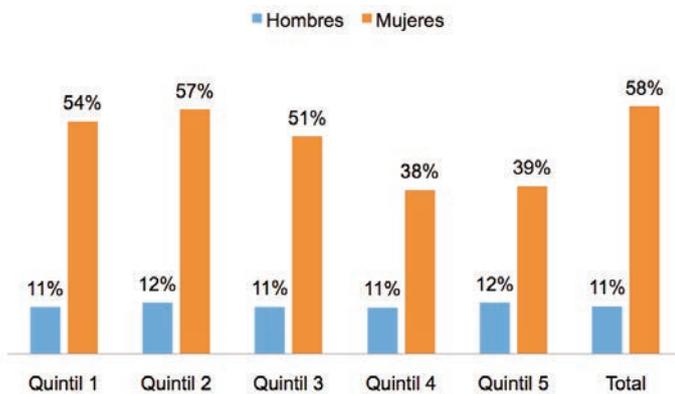
Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)-ENEMDUR, 2013. Elaboración propia.

Si bien la baja participación laboral de la población femenina comprendida entre los 18 y 64 años (55% frente a 89% en los hombres) se encuentra acompañada de una alta carga de trabajo doméstico, no se percibe una reducción simétrica del trabajo doméstico en las mujeres ocupadas en el mercado laboral. Restringiendo el análisis al segmento inmerso en el mercado laboral, se encuentra que, mientras las mujeres dedican únicamente 14,7% menos horas que los hombres al trabajo remunerado del mercado, su dedicación al trabajo doméstico sigue siendo 3,7 veces más que la de ellos. En la Gráfico 3 se ilustran distribuciones similares de la función de kernel del logaritmo de las horas trabajadas en el mercado para hombres y mujeres, a diferencia de la distribución del logaritmo de las horas de trabajo doméstico. En una exploración intertemporal, England (2006) coincide con estos resultados, al señalar que la reducción en la brecha de trabajo doméstico y trabajo del mercado no ha experimentado una simetría, ni para mujeres ni para hombres, concluyendo que las mujeres han incrementado su participación en las actividades “masculinas” en mayor magnitud que el aumento de los hombres en las actividades reproductivas “femeninas”.

Por otro lado, la no participación de las mujeres está relacionada también con la pobreza. La inactividad tiende a aumentar en las mujeres de los quintiles bajos (1, 2 y 3), y disminuye en los quintiles superiores (4 y 5); mientras que en los hombres la inactividad es constante en todos los estratos (Gráfica 4). Eso indicaría que, en promedio, el efecto costo de oportunidad (de la inversión en capital humano) tiene mayor impacto que el efecto ingreso en la participación laboral de las mujeres. En otras palabras, las mujeres más educadas –que corresponden a los quintiles más altos– pierden más (en términos de salario) al permanecer en el hogar, que las mujeres menos edu-

cadadas, quienes recibirían menores salarios. Aunque la inversión en capital humano sería la explicación más reveladora de las diferencias en la participación de las mujeres entre estratos, la falta de oportunidades, de acceso a servicios y a incentivos son también factores que fomentan la inactividad laboral en las mujeres.

Gráfica 4. Inactividad laboral por quintiles del ingreso familiar.

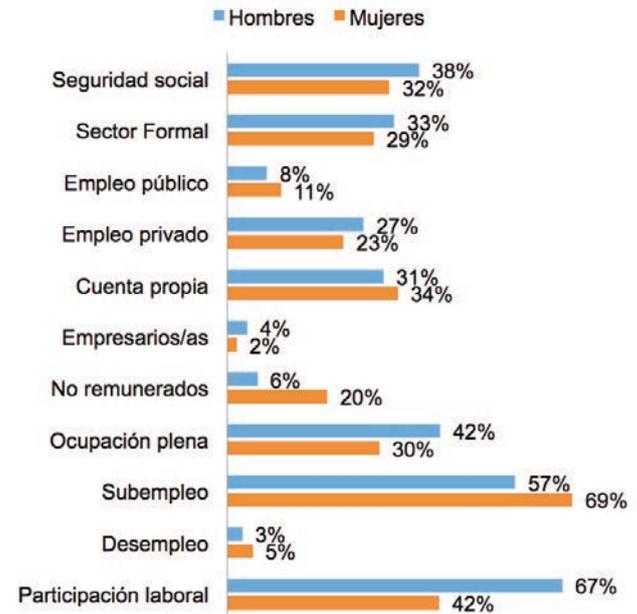


Fuente: INEC-ENEMDUR, 2013. Elaboración propia.

Las mujeres urbanas se vinculan en casi igual proporción al sector formal e informal, haciéndolo mayoritariamente en el sector privado y como cuentapropistas. En el caso de las áreas rurales, la vinculación mayoritaria al mercado de trabajo es en el sector informal, por cuenta propia y en el trabajo familiar no remunerado⁵. Eso se debe en gran medida al nivel educativo, que en las zonas rurales alcanza la educación secundaria completa apenas en 30% de los casos. Los principales sectores de búsqueda de trabajo para las mujeres están ubicados en el pequeño comercio que es, de hecho, el sector principal de amortiguamiento ante potenciales problemas financieros de las familias, pero también donde se perciben mayores brechas de

ingresos entre hombres y mujeres. En la Gráfica 5 se encuentra un resumen de los principales indicadores del mercado laboral por sexo.

Gráfica 5. Indicadores del mercado laboral por sexo.

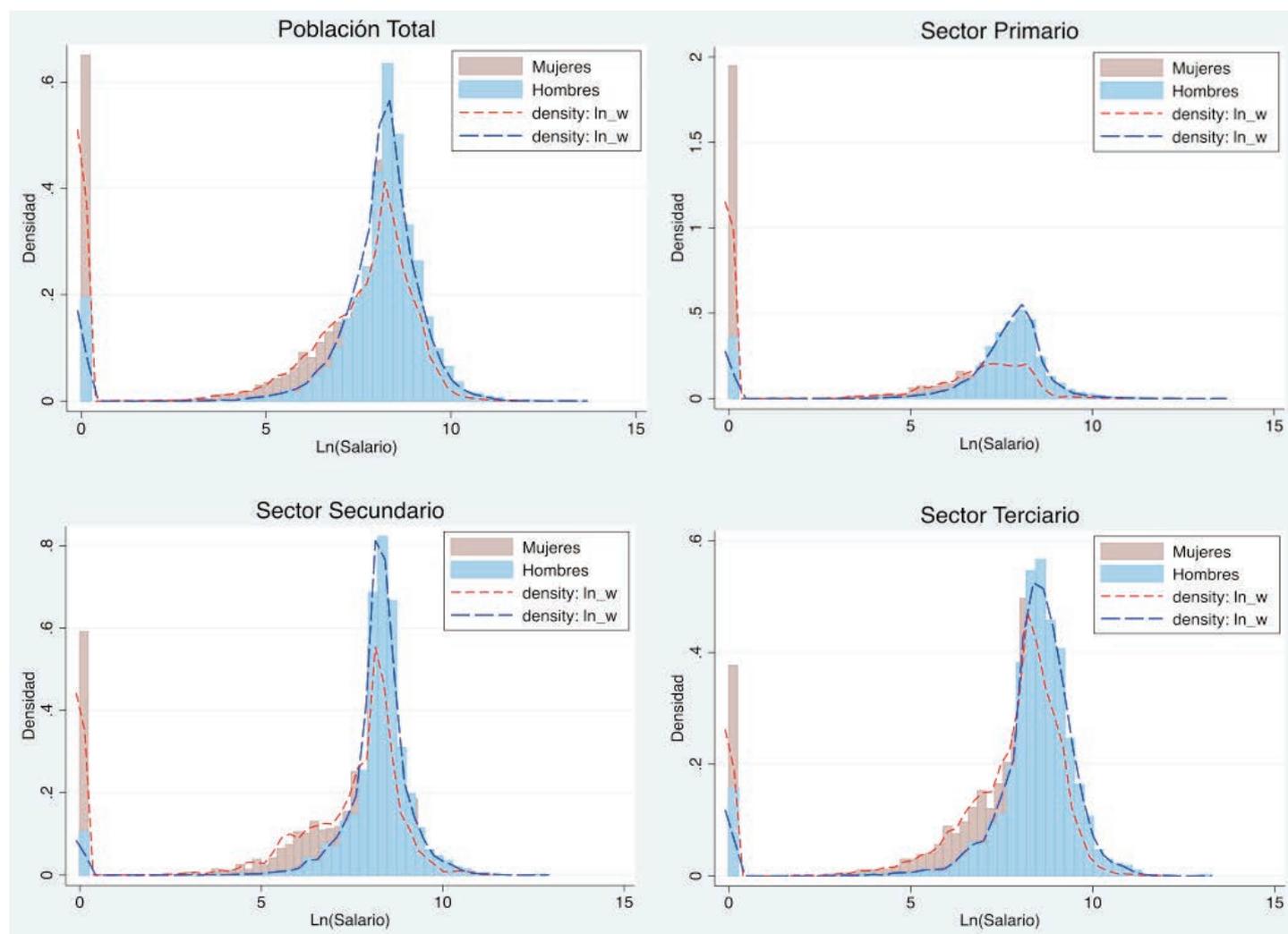


Fuente: ENEMDUR, 2013.

Uno de los principales indicadores de equidad de género en el mercado laboral es el nivel salarial. La brecha salarial en Ecuador (al igual que en toda la región latinoamericana) se ha reducido históricamente, mostrando mejoras en el retorno a la calificación de las mujeres y también avances en la reducción de la discriminación laboral. De acuerdo al análisis de ecuaciones de salario, las brechas son más elevadas en la manufactura, la agricultura y el comercio. En el primer y segundo caso, hay poca representación de mujeres, y en el segundo, hay igual proporción de ambos sexos. En cambio, en los sectores con mayoría femenina o tradicionalmente “femeninos”, las brechas salariales son menores.

⁵ Estas tendencias son similares a las encontradas en muchos países de la región latinoamericana. Al respecto ver Todaro (2004).

Gráfica 6. Distribución del salario horario por sexo y sector económico



Fuente: INEC-ENEMDUR, 2013. Elaboración propia.

Con relación al acceso a otros derechos laborales, también se encuentran cambios interesantes en la población femenina. En 2006 el acceso a derechos como transporte, vacaciones o capacitación eran marginales, tanto para hombres como para mujeres. En 2013, se eleva sustancialmente

el acceso a vacaciones y formación profesional, y se mantiene en todo el período una cobertura ligeramente mayor para las mujeres. Esos cambios se aprecian en la población pobre y no pobre, especialmente en la segunda.

Metodología

El estudio de las desigualdades de género en el mercado de trabajo a partir de la identificación y cuantificación de los factores productivos y reproductivos, que reproducen y producen nuevas formas de desigualdad durante el proceso de inserción y permanencia en el mercado laboral, es abordado de manera integral y detallada en este estudio, mediante la disgregación del proceso de participación laboral por géneros en cuatro etapas, y la descomposición de las diferencias (en dotaciones y retornos) del tipo Oaxaca-Ransom (2004) para el análisis de las brechas de género en cada etapa⁶.

Se utiliza la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo Urbana y Rural (ENEMDUR) de la ronda diciembre de 2013, con significancia estadística a nivel provincial, y una representatividad en 64 de 114 ciudades en el país. La encuesta está dirigida a los hogares y a las personas que residen en ellos, y abarca una sección de características sociodemográficas, características ocupacionales, participación en labores domésticas, ingresos, participación en programas sociales, educación, participación e inseguridad ciudadana, percepción de los hogares, características de la vivienda y equipamiento, e información ambiental.

Se presentan los resultados por género para la población en edad de trabajar (entre 18 y 64 años de edad) y para la población en pareja (estado civil casado o en unión libre), tomando en cuenta que los roles de género se acentúan con el contrato matrimonial o la convivencia en pareja.

Inserción laboral

El análisis de la inserción en el mercado laboral se expresa en cuatro etapas que abarcan: la decisión de participación en el mercado de trabajo, la consecución de un empleo, la modalidad o categoría ocupacional, la intensidad de la oferta laboral (en términos de horas semanales) y la retribución o salario recibido.

Participación laboral

La participación en el mercado laboral se expresa en términos de un modelo de elección discreta simple, de la forma:

$$\Pr (Y_{ig} = 1, Y_{ig} = 0 | X_{ig}) = \phi (\beta_{ig}^T X_{ig}^T) \\ \forall i = 1, \dots, k; \\ g = \{1, 2\}$$

donde $g = 1 \rightarrow mujer$, $g = 2 \rightarrow hombre$

En donde Y_{ig} representa la decisión binaria de participación en el mercado de trabajo (0, 1); β_{ig}^T es el vector de parámetros calculados mediante el método de máxima verosimilitud, X_{ig}^T corresponde al vector de variables explicativas de Y_{ig} y ϕ representa la función de distribución.

Siguiendo a la teoría neoclásica, los individuos racionales asignan eficientemente su tiempo entre ocio, trabajo no remunerado y trabajo en el mercado, en el propósito de maximizar su utilidad o satisfacción personal (Mincer, 1974). La distribución del tiempo de los individuos se logra comparando el valor del trabajo (el salario) con el valor concedido al tiempo de ocio y al trabajo no remun-

⁶ La metodología ha utilizado también referencias sobre modelos de descomposición desarrolladas por Fairlie (2003), Jann (2008) y Powers (2011) para su aplicación en Stata.

nerado. El tiempo dedicado al trabajo del mercado implica un costo de oportunidad para el individuo por su tiempo de ocio o de trabajo no remunerado, expresado en términos de un salario de reserva, o valor mínimo que asignan los individuos a su tiempo de ocio o de trabajo en el hogar.

De esta manera, el individuo tomará la decisión de participar en el mercado laboral cuando el salario que el mercado oferta por su fuerza laboral (w) es al menos tan bueno como su salario de reserva (w_{ig}^*):

$$\begin{cases} Y_{ig} = 1 \leftrightarrow w \geq w_{ig}^* \\ Y_{ig} = 0 \leftrightarrow w < w_{ig}^* \end{cases}$$

Adoptando la función de distribución logística para el modelo, se formula la ecuación de participación:

$$L = \ln\left(\frac{P_i}{1-P_i}\right) = \beta_{ig}X_{ig}$$

$$\forall i = 1, \dots, k;$$

$$g = \{1, 2\}$$

donde $g = 1 \rightarrow$ mujer, $g = 2 \rightarrow$ hombre

Empleo

En la segunda etapa se modela el éxito de conseguir un empleo ($E=1$) frente a no conseguirlo ($E=0$), mediante un modelo de elección discreta de respuesta binaria:

$$L = \ln\left(\frac{P_i}{1-P_i}\right) = \beta_{ig}X_{ig}$$

$$\forall i = 1, \dots, k;$$

$$g = \{1, 2\}$$

donde $g = 1 \rightarrow$ mujer, $g = 2 \rightarrow$ hombre

Aplicada a la población k que en la etapa anterior se autoseleccionó para ingresar al mercado de

trabajo: $\forall i = 1, \dots, k \in P$ (donde P es el conjunto de la población que participa en el mercado). Se expresa el modelo de empleo como función de distribución logística, al igual que el modelo de participación.

Categoría ocupacional

La categoría o modalidad ocupacional se definió a partir de cinco categorías: trabajador/a no remunerado/a, trabajador/a por cuenta propia de ingresos bajos (quintil 1, 2 y 3 del ingreso laboral), trabajador/a por cuenta propia de ingresos altos (quintil 4 y 5 del ingreso laboral), trabajador/a dependiente sin acceso a seguridad social y trabajador/a dependiente con acceso a seguridad social.

Se planteó el modelo de elección discreta múltiple de la forma logística para categorías no ordenadas para interpretar simultánea y comparativamente las probabilidades de elección de cada una de las cinco categorías ocupacionales, dadas las características individuales, condensadas en los parámetros estimados –los cuales difieren entre individuos⁷–.

El modelo se expresa con la ecuación:

$$Pr ob (C_i = j) = P_{ij} = \frac{e^{\beta_j X_i}}{\sum_{j=0}^{J-1} e^{\beta_j X_i}}$$

$$\forall i = 1, \dots, k \in E$$

$$\forall j = 0, \dots, (J-1)$$

En donde, j corresponde a la alternativa de elección en C , evaluada para los k individuos que participan en el mercado laboral y se encuentran ocupados (conjunto E).

La solución del problema viene de normalizar la función, tomando a la alternativa $j=0$ valores de cero ($\beta_0 = 0$), lo que resulta en la ecuación:

⁷ Por el contrario, cuando las variables independientes difieren entre alternativas de elección, estamos ante un modelo logit condicional.

$$\Pr ob (C_i = j) = P_{ij} = \frac{e^{\beta_j X_i}}{1 + \sum_{j=1}^{J-1} e^{\beta_j X_i}} \quad \forall j = 0, \dots, (J - 1)$$

El sistema de ecuaciones que se genera cumple con:

$$\sum_{j=0}^{J-1} P_{ij} = 1 \quad \forall i$$

Oferta laboral (horas)

La oferta laboral se expresa en términos del logaritmo de horas semanales dedicadas al trabajo en el mercado, por lo que el modelo se presenta de la forma Log-Lineal:

$$\ln L_{ig} = X_{ig}^T \beta_{ig} + \varepsilon_g \quad \forall g \in \{A, B\}$$

$$\forall i = 1, \dots, k \in E$$

Aplicado a toda la población i que participa en el mercado y se encuentra empleada, es decir, destina al menos una hora al trabajo en el mercado.

Remuneración

Similar al de oferta laboral, el modelo de salario por hora de trabajo se formula como un Log-Lineal, dirigido a la población ocupada (E):

$$\ln w_{ig} = X_{ig}^T \beta_{ig} + \varepsilon_g \quad \forall g \in \{A, B\}$$

Determinantes de las brechas por etapa

El modelo de análisis de brechas desarrollado por Blinder-Oaxaca (1973) aplica una descomposición de las diferencias promedio de las regresiones de los dos grupos comparados (hombres y mujeres) y trabaja con un contrafactual. De la descomposición resulta un componente que explica la brecha por diferencias en las características (explicado) y un componente residual (no explicado), que explica las diferencias por discriminación. El componente explicado identifica la magnitud en que las variables (pro-

ductivas y reproductivas) reproducen las desigualdades de género; mientras que el componente no explicado identifica la proporción en que las variables producen nuevas formas de desigualdad, sea debido a restricciones impuestas (provenientes del mercado o del ámbito productivo) o restricciones intrínsecas (derivadas del ámbito reproductivo familiar).

El modelo parte de la definición de los dos grupos de comparación:

$$g = \{A, B\}$$

$$\text{donde } g = A \rightarrow \text{mujer}, \quad g = B \rightarrow \text{hombre}$$

Suponiendo un modelo de regresión lineal del producto o variable analizada Y_g ⁸:

$$Y_g = X_g^T \beta_g + \varepsilon_g \quad \forall g \in \{A, B\}$$

En donde X_g^T representa el vector de características o variables explicativas (demográficas, reproductivas y productivas) de Y_g , β_g equivale al vector de parámetros o coeficientes asociados al vector X y ε_g es el error. La esperanza condicional de Y_g se expresa:

$$E(Y_g) = E(X_g^T \beta_g) + E(\varepsilon_g) = E(X_g^T) \beta_g \quad \forall g \in \{A, B\}$$

El modelo analiza la diferencia (D) de los productos promedio $E(Y_g)$, formulado como la diferencia de las predicciones lineales de Y_g , evaluadas en las medias de cada grupo, de la forma:

$$D = E(Y_A) - E(Y_B) = E(X_A^T) \beta_A - E(X_B^T) \beta_B$$

Ordenando la ecuación de tal manera de obtener las diferencias en los predictores:

$$D = \{E(X_A^T) - E(X_B^T)\} \beta_B + E(X_B^T) (\beta_A - \beta_B) + \{E(X_A^T) - E(X_B^T)\} (\beta_A - \beta_B)$$

La anterior ecuación se representa en los tres componentes:

$$D = E + C + I$$

⁸La descomposición a la Blinder-Oaxaca para modelos lineales se aplicó a las etapas de oferta laboral y salario de este estudio.

El primer término, $E = \{E(X_A^T) - E(X_B^T)\} \beta_B$, corresponde a la brecha explicada por la diferencia en las características o dotaciones (*endowments*) de los grupos.

El segundo término, $C = E(X_B^T)(\beta_A - \beta_B)$, representa la brecha explicada por la diferencia en los retornos o coeficientes, normalmente identificada como la parte no explicada o atribuible a la discriminación.

El tercer componente, $I = \{E(X_A^T) - E(X_B^T)\}(\beta_A - \beta_B)$, equivale a la brecha explicada por la interacción entre la diferencia de características y de coeficientes.

En este caso, la descomposición se expresa en referencia al grupo B , aunque también podría reformularse en función del grupo A . Por su parte, algunos autores examinaron que el segundo componente (C) representaría no solo la discriminación hacia uno de los grupos, sino también el favoritismo hacia el otro. No obstante, el modelo planteado, como tal, no permite diferenciar el componente de discriminación del de favoritismo. Una alternativa al modelo es incorporar un “vector de coeficientes no discriminatorio” β^* , con lo cual la diferencia de medias quedaría expresada en la ecuación:

$$D = \{E(X_A^T) - E(X_B^T)\} \beta^* + \{E(X_A^T)(\beta_A - \beta^*) + E(X_B^T)(\beta^* - \beta_B)\}$$

En donde resulta, un componente explicado, $E = \{E(X_A^T) - E(X_B^T)\} \beta^*$, atribuible a las diferencias en las características, y un componente no explicado, $C = \{E(X_A^T)(\beta_A - \beta^*) + E(X_B^T)(\beta^* - \beta_B)\}$, respecto a las diferencias en los coeficientes, aunque ahora diferenciado para cada grupo (A , B) de tal manera de observar el favoritismo y la discriminación, al

formular:

$$\begin{aligned} \beta_A &= \beta^* + \delta_A \\ \beta_B &= \beta^* + \delta_B \end{aligned}$$

En donde δ_g representa el componente de discriminación o favoritismo al grupo, dependiendo del signo. En ese caso, el componente no explicado C se reformularía:

$$C = E(X_A^T) \delta_A + E(X_B^T) \delta_B$$

En donde, la primera parte del componente, C , representa la discriminación a favor de A y la segunda parte, equivale a la discriminación a favor de B .

Si bien han existido algunas propuestas para calcular el vector de coeficientes de modo no discriminatorio⁹, para los propósitos de este estudio se optó por la alternativa de Blinder-Oaxaca (1973), según la cual se asume que el grupo B (hombres) es discriminado positivamente y el grupo A (mujeres) es discriminado negativamente.

Por su parte, el modelo no lineal de descomposición¹⁰ utiliza medias condicionales, por lo que la ecuación básica del modelo Blinder-Oaxaca se reformula (tomando B como grupo de comparación):

$$D = \{E_{\beta_A}(Y_A|X_A) - \{E_{\beta_A}(Y_B|X_B)\} + \{E_{\beta_A}(Y_B|X_B) - \{E_{\beta_B}(Y_B|X_B)\}\}$$

Nótese que $E_{\beta_A}(Y_A|X_A)$ y $E_{\beta_B}(Y_B|X_B)$ son las medias condicionales de Y_A y Y_B , respectivamente. Mientras que $E_{\beta_A}(Y_B|X_B)$ y $E_{\beta_B}(Y_B|X_B)$ son las medias condicionales de Y_B evaluada para el vector de parámetros β_A y de Y_A evaluada en β_B , respectivamente.

Asimismo, el componente explicado o que muestra las diferencias en las características equivale $E = \{E_{\beta_A}(Y_A|X_A) - \{E_{\beta_A}(Y_B|X_B)\}$. Y el segundo término representa las diferencias en los coeficientes o componente no explicado $\{E_{\beta_A}(Y_B|X_B) - \{E_{\beta_B}(Y_B|X_B)\}$.

⁹De acuerdo a Jann (2008), hay varias metodologías para esta ponderación: promedios ponderados de los dos coeficientes, de acuerdo a proporciones de población o decisión analítica específica, o calcular β^* a partir de la estimación de β de toda la población.

¹⁰ La descomposición Blinder-Oaxaca para modelos no lineales se aplicó a los modelos de las primeras tres etapas: participación laboral, empleo y categoría laboral, esta última definida en función de la dependencia laboral, es decir, trabajo asalariado, frente a trabajo por cuenta propia o no remunerado.

Variables

De acuerdo al marco conceptual, son restricciones intrínsecas aquellas circunstancias derivadas del orden de género y que configuran reglas y convenciones que gobiernan las relaciones sociales. Para realizar investigación empírica, dado que en la mayoría de los casos no existe información concreta específica sobre esas reglas, podemos asumir que ellas se manifiestan en percepciones, divisiones a priori del trabajo (división sexual del trabajo) y en la organización social basada en el orden de género. Por esa razón, variables que pueden actuar como proxy de esas restricciones pueden ser la organización familiar y del cuidado, así como los arreglos civiles (estado civil), en ausencia de otras variables que den cuenta de restricciones intrínsecas más cercanas a la definición inicial. Este proxy tiene sentido porque esa organización está basada en los roles de cada persona en el hogar, y en ausencia de discriminación o sesgos de género, esos roles no deberían dar como resultado diferencias o desigualdades, salvo las que sean elegidas por el propio sujeto.

En el caso de las restricciones impuestas, se trata del reflejo o la respuesta del orden de género en las instituciones mediante la reproducción de los

patrones de género en el sistema económico. En el caso del mercado laboral, eso se manifiesta en las diferencias en la inserción laboral, que también responden a diferencias en la oferta y la demanda de trabajo. En el primer caso, características de la decisión de ofertar y en el segundo, la respuesta del mercado, que puede deberse a las propias características, o a discriminación o segregación. Es decir, las restricciones impuestas tienen que ver con esas características y con la posición de las personas en el mercado.

Un tercer grupo de variables que son sumamente relevantes para el análisis situado, particularmente en el caso de América Latina, son las variables “de situación”, que dan cuenta de diferencias entre e intra grupos o territorios, por ejemplo grupos étnicos y área (rural, urbana). Estas variables no constituyen restricciones intrínsecas o impuestas, pero ayudan a explicar otras circunstancias que pueden afectar a hombres y mujeres en forma distinta, desde el punto de vista de la multidimensionalidad de la desigualdad y el bienestar. En el Anexo I se presenta el listado de variables utilizadas, de acuerdo a esta agrupación.

Breve revisión de la literatura empírica para Ecuador

Los análisis del empleo de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano son abundantes. Se enfocan fundamentalmente en las condiciones de la inserción y la permanencia en el empleo, la informalización y la feminización del mercado de trabajo, así como en las brechas salariales entre hombres y mujeres. De acuerdo a la OIT (2012), la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano está también asociada a precariedad y subempleo, particularmente entre 1990 y 2008.

En relación al salario, estudios sobre retornos a la educación muestran que se presentan brechas de remuneración de alrededor de 20% durante esas dos décadas, que tienden a ser mayores para mujeres subempleadas y en la informalidad (Larrea y Sánchez, 2002). Por su parte, Vásconez (2005) realiza un recuento estadístico macro y micro sobre la situación laboral de las mujeres en Ecuador, su participación y otras características del empleo femenino, utilizando las dimensiones de empoderamiento de Malhotra, Schuler y Brender (2002). Se encuentra que una proporción importante de la pobreza multidimensional de las mujeres está asociada con su posición desventajada en el mercado de trabajo, ya sea por las condiciones flexibles en las que se enrolan como por la dificultad de superar barreras para escalar posiciones jerárquicas superiores (techo de cristal). Por su parte, Ponce (2005) muestra la existencia de brechas de ingresos laborales de entre 10 y 20%, que se incrementan si se aplica la corrección del sesgo de selección en la participa-

ción laboral. Este estudio encuentra que las brechas se incrementan cuando el trabajo es agrícola, rural y en bajos niveles educativos.

En relación a la participación laboral, Vásconez (2002) muestra que la participación está influida por factores educativos, el acceso a servicios de cuidado infantil y a métodos de planificación familiar, como un proxy de la decisión autónoma sobre el cuerpo de las mujeres. Se encuentra también que el nivel educativo influye más en la participación formal que en la informal, y que la inserción en los sectores informales se asocia con parejas informales o desempleadas.

En relación a la influencia de factores específicos en la participación, León (et al., 2001) analizó el efecto de las transferencias monetarias en la probabilidad de participación. El estudio utiliza un método cuasi experimental para observar cambios en el comportamiento de los hogares beneficiarios de esas transferencias. Particularmente se encuentra que, debido al carácter añadido de la fuerza de trabajo femenina y juvenil, si el hogar tiene mayores ingresos (por ejemplo debido a la recepción de la transferencia monetaria), eso genera un desincentivo a la oferta de trabajo de las mujeres. Ese efecto, si bien significativo, es de baja magnitud. El comportamiento de la reducción de horas de trabajo estaría dándose principalmente entre los hogares más cercanos a la línea de pobreza y no entre los más pobres.

En esa línea, un segundo estudio relevante, realizado por Burgos (2008) muestra, por medio de variables instrumentales, que la recepción de re-

mesas por parte de las mujeres ecuatorianas tiene un efecto de desincentivo a las horas de trabajo ofertadas en el mercado. No obstante, el resultado no es estadísticamente significativo, lo cual puede relacionarse con problemas del tamaño de la muestra analizada, ya que únicamente 2% de los hogares ecuatorianos recibe remesas del exterior.

El tercer estudio, realizado por Espinosa (2013), analiza la asociación entre el acceso a centros infantiles y la participación en el mercado de trabajo de las madres de hijos e hijas menores de 5 años. El estudio encuentra que existe una asociación estadísticamente significativa en la oferta laboral, mostrando un incremento de 30% en la participación.

En el trabajo de Vásconez (2011), se analizan los factores asociados a la participación laboral de las mujeres en Ecuador, Uruguay, Brasil, Argentina, México y Perú, con la finalidad de analizar la relación macro entre feminización del mercado laboral y crecimiento económico. Al analizar la feminización del mercado laboral (cociente entre la tasa de participación estimada de mujeres y la de hombres), se encuentra un incremento durante el período 1990-2010, en especial a partir del tercer trimestre de 2008, año a partir del cual se estabiliza. El crecimiento de la feminización acompaña el movimiento del Producto Interno Bruto (PIB), salvo en los períodos de alta recesión.

No obstante, el incremento en la cantidad de personas en el mercado no implica mayor cambio en la oferta de horas de trabajo. Medida en términos de horas por semana, la jornada laboral estimada para las mujeres corresponde en promedio a una

dedicación parcial, lo cual está acorde con la alta incidencia de subempleo entre la población femenina. Por otro lado, la elasticidad del salario de la oferta laboral es mayor en las mujeres que en los hombres. La elasticidad se incrementa en períodos de crecimiento del salario y sucede lo opuesto cuando el salario de mercado se reduce. Por último, al analizar otros factores asociados con la oferta laboral femenina, se encuentra una tendencia hacia la pérdida de importancia de algunos factores de índole familiar y laboral en la posibilidad de ofertar horas adicionales de trabajo para el caso de las mujeres, y se percibe la mayor relevancia (aunque de baja magnitud) de las variables relacionadas con el ingreso, en especial para el caso de Argentina y Uruguay. En cuanto a la relación de la feminización laboral con el crecimiento, se encuentra que incide positivamente en el crecimiento en varios períodos, mostrando también un potencial efecto positivo de mediano plazo.

Finalmente, García y Cortez (2012) desarrollaron un modelo de regresión logística para analizar el comportamiento de la participación laboral femenina a nivel provincial entre los años 1990 y 2011. El estudio encuentra que el comportamiento de la oferta de trabajo de las mujeres no es uniforme en todo el territorio. En las provincias de mayor ingreso per cápita se encuentra una relación positiva entre el número de hijos/as y la probabilidad de participación de las mujeres. El nivel de ingreso del hogar (distinto al ingreso propio) se relaciona negativamente con esa participación, a partir de lo cual se podría intuir que esta tiene un posible efecto añadido.

Resultados

Primera etapa: participación en el mercado laboral

Factores asociados a la participación laboral

El modelo que se presenta a continuación es un modelo acotado de oferta laboral, ya que no incluye el salario estimado de quienes no participan en el mercado, de acuerdo a la metodología descrita anteriormente¹¹. Los resultados de los modelos de participación por sexo, para toda la población, se presentan en el Cuadro 20. El modelo muestra relación positiva significativa con la participación laboral para las mujeres en el sector rural, indígenas, con educación superior y que se ubican en el quintil 5. De hecho, esa tendencia es cierta también para el caso de los hombres, salvo en el caso de que sean indígenas, variable que no es significativa para ese grupo. Es decir, hay mayor participación por un lado, de mujeres que estarían en condiciones de mayor pobreza (indígenas y del área rural) y por otro, de quienes estarían en mejores condiciones (educación superior, quintil 5).

Eso podría estar en línea con algunos estudios que describen la función de participación frente al ingreso per cápita (o un proxy de situación económica similar) en forma de U, es decir, habría mayor participación aunque con peores condiciones en los estratos bajos, luego la participación baja a medida que sube el estrato y en las clases medias, y nuevamente sube en los estratos altos que se intuiría que tienen mejores condicio-

nes laborales. También se encuentra asociación positiva de la participación laboral con los hogares de tipo monoparental y cuando la persona analizada es el jefe o la jefa del hogar. En ambos casos el coeficiente de las mujeres es mucho mayor. Un efecto no esperado es la influencia poco significativa de la educación superior en el caso de la participación masculina, lo cual puede mostrar un deterioro de la valoración de los títulos en el caso de los hombres.

Por otra parte, la edad de mayor probabilidad de participación en el caso de los hombres es a los 30 años y de las mujeres, a los 27. Un efecto esperado es que la presencia de hijos e hijas menores de 2 años influye positivamente en la participación masculina pero negativamente en la femenina. No obstante, cuando se trata de hijos e hijas entre 3 y 5 años, para ambos casos se observa una relación positiva. Eso puede tener relación con la existencia de opciones de cuidado y educación inicial.

Desde otro ángulo, se observa una relación negativa significativa entre la participación laboral y estar en un grupo autodefinido montubio¹², no tener acceso a servicios de cuidado infantil, las horas de trabajo doméstico y de cuidado directo y recibir el Bono de Desarrollo Humano (BDH), que es la transferencia monetaria del gobierno. Este último resultado es discutible, ya que el bono es entregado en forma focalizada a la población en situación de pobreza, con lo cual puede haber problemas de endogeneidad.

¹¹ Para una descripción detallada de modelos de oferta laboral y sus implicaciones metodológicas, revisar Blundell et al. (2007) y Evers (2008).

¹² Montubio hace referencia a un grupo étnico cultural que vive principalmente en las zonas montañosas de la costa ecuatoriana. De acuerdo al último censo de población y vivienda, este grupo presenta altos índices de pobreza por necesidades básicas insatisfechas. El signo resultante en el modelo puede deberse a que en este grupo hay una tradición de cultura machista.

En el caso de los hombres, lo que se destaca es que hay signo opuesto al de las mujeres en el efecto de ser montubio. Eso va en línea con la tradición cultural de este grupo étnico. En cuanto al trabajo doméstico, no existe significación estadística en el coeficiente para el caso de los hombres.

Si se extrae el subgrupo de mujeres que viven en pareja para detectar factores relacionados con las relaciones de género, se refuerza el efecto de no tener servicios de cuidado infantil como barrera para la entrada de las mujeres al mercado laboral, pero esta variable deja de ser significativa para los hombres. Eso permitiría intuir que los hombres que viven en pareja responden al modelo de hogar tradicional en el cual la cónyuge se encarga de las tareas domésticas y, particularmente, del cuidado de los hijos y las hijas. De hecho, las horas dedicadas al trabajo doméstico tienen un efecto negativo mayor en la participación laboral de las mujeres que tienen pareja respecto al total de mujeres, y para los hombres dejan de tener significación. En cuanto a las variables laborales del/de la cónyuge, en el caso de las mujeres, el hecho de que el trabajo del cónyuge sea estable reduce su probabilidad de participar en el mercado laboral. No obstante, el ingreso laboral del cónyuge la incrementa, con lo cual se puede intuir, en línea con estudios anteriores y con el modelo de toda la población, que las mujeres en los estratos sociales superiores tienen mayor oportunidad y posibilidad de participación en el mercado de trabajo, y que a mayor ingreso del hogar, mayor oferta laboral mercantil y menor dedicación al trabajo de cuidados.

Cuadro 1. Resultados del modelo de participación laboral. Efectos marginales. (Toda la población).

Variables	Mujeres dydx (se)	Varones dydx (se)
	0.0715***	0.0622***
Rural	(0.00876)	(0.00564)
	0.216***	0.00497
Indígena	(0.0160)	(0.00991)
	-0.148***	0.0199
Montubio	(0.0206)	(0.0138)
	0.0542***	0.0358***
Edad	(0.00213)	(0.00128)
	-0.000660***	-0.000450***
Edad cuadrado	(2.61e-05)	(1.62e-05)
	-0.0249*	0.0541***
Casado(a)	(0.0135)	(0.0100)
	-0.0918***	0.1000***
Unión libre	(0.0142)	(0.0107)
	0.188***	0.101***
Jefe/jefa	(0.0159)	(0.0104)
	0.0586***	0.0305***
Monoparental	(0.0138)	(0.00610)
	-0.00540	0.0250***
Niños/as 0-2 años	(0.00909)	(0.00729)
	0.0186**	0.0324***
Niños/as 3-5 años	(0.00830)	(0.00715)
	0.0186**	0.0324***
Niños/as 3-5 años	(0.00830)	(0.00715)
Horas de cuidado directo	-0.0155***	0.00435
	(0.00423)	(0.00477)
Horas trabajo doméstico	-0.0677***	-0.00443*
	(0.00620)	(0.00240)
	0.0203	0.0362***
Instrucción primaria	(0.0124)	(0.00973)
	0.0506***	0.00549
Instrucción secundaria	(0.0145)	(0.0102)
	0.237***	0.0598***
Instrucción superior	(0.0225)	(0.0154)
	0.118***	0.00754
Quintil 5	(0.0119)	(0.00636)
	-0.0772***	-0.153***
Acceso BDH	(0.0106)	(0.0122)

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

Cuadro 2. Resultados de participación laboral. Efectos marginales. Modelo para personas en pareja (variables relevantes)

Variables	Mujeres dydx (se)	Varones dydx (se)
Sin servicio cuidado infantil	-0.0467*** (0.0175)	0.000251 (0.0133)
Con servicio cuidado infantil	-0.00778 (0.0221)	0.0230 (0.0168)
Horas Trabajo Doméstico	-0.139*** (0.0112)	0.00123 (0.00243)
Trabajo adolescentes	0.0430*** (0.0139)	0.0209*** (0.00704)
Trabajo estable cónyuge	-0.0623*** (0.0140)	0.00459 (0.0119)
Ingreso laboral cónyuge quintil 4 o superior ¹³	0.0482*** (0.0186)	-0.00394 (0.00734)
Acceso BDH	-0.0952*** (0.0127)	-0.0135* (0.00815)

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.
Efectos marginales promedio (dydx).

Descomposición de las brechas de participación

El Cuadro 3 muestra los resultados globales de la descomposición de la brecha de participación entre hombres y mujeres en Ecuador. La brecha general es de 29%; los factores de características son los que más aportan a su incremento, con 62,3% de aporte. En el caso de los coeficientes, el resultado muestra que para hombres y mujeres de iguales características, el mercado genera 11% más oportunidades de participación para los hombres. Esto equivale a un aporte a la brecha de 37,7%.

Cuadro 3. Descomposición de las brechas de participación laboral

	Coefficiente	Error estándar	z	P> z	Pct.
E	-0,18	0,0081448	-22,21	0,00	62,3
C	-0,11	0,012828	-8,53	0,00	37,7
R	-0,29	0,011007	-26,38	0,00	

En relación a los resultados por cada variable explicativa, dado que el componente E se refiere a las diferencias desde el punto de vista del grupo de comparación (mujeres), un coeficiente negativo/positivo en el componente E implica un incremento/reducción esperado de la brecha si el grupo de comparación tuviese igual distribución de características (X) que el grupo de referencia. En ese caso, si las mujeres estuviesen en igual proporción en el medio rural que los hombres, la brecha se incrementaría en 0,17%, mostrando que la composición de la población en edad de trabajar “desfavorece” a las mujeres.

En el caso de la autoidentificación étnica, ser indígena incrementa la brecha de participación aunque en un porcentaje bastante bajo (0,05%). En el caso de las mujeres montubias existe un efecto opuesto: con igual proporción de mujeres que de hombres autoidentificados como montubios, la brecha de género en participación se reduciría en 0,28%.

Considerando estado civil, estar en unión disminuye la brecha en 0,14%. Las mujeres en unión libre son pocas en relación a los hombres en unión libre. El porcentaje de disminución en la brecha muestra que si hubiera mayor proporción de mujeres en unión libre el mercado respondería mejor o existirían oportunidades más equitativas entre ambos. Por otro lado, también puede signifi-

¹³ Esta variable fue construida como una combinatoria entre la pertenencia a los diferentes quintiles y el nivel de ingreso. Se incluye aquella del quintil 4 o superior, dado que el comportamiento de estos estratos se aparta mucho del resto en cuanto al comportamiento laboral de las mujeres, de acuerdo a estudios previos.

car que en ese caso las oportunidades de participación de los hombres se reducirían. Igualmente, si se equiparase la proporción de casados con la de casadas en el mercado las brechas disminuirían, con lo cual se intuiría que las mujeres solteras tienen más probabilidad de participación laboral.

En el caso de la jefatura de hogar, si las mujeres tuvieran igual proporción o probabilidad de ser jefas de hogar que los hombres la brecha se incrementaría, dado que la proporción de hombres jefes de hogar es mucho mayor que la de las mujeres, y este exceso enmascara las diferencias de participación; mayor proporción de jefas puede significar menor proporción de jefes o mayor cantidad de hogares monoparentales, con lo cual, en las condiciones actuales, la brecha se incrementaría. En el caso de estar en hogares monoparentales en la misma proporción (por ejemplo si las mujeres estuvieran menos sobrerrepresentadas en ellos), se esperaría una reducción de la brecha, lo cual estaría mostrando la actual situación de mayor vulnerabilidad de estos hogares.

Tener hijos e hijas pequeños/as es una condición que contribuye al incremento de las brechas, aunque en un porcentaje bastante bajo. Teniendo igual cantidad de hijos e hijas menores a 2 años, se esperaría que la brecha se incremente en 0,04%. El resultado es de signo opuesto para el caso de los niños y las niñas entre 3 y 5 años que, de tener igual proporción hombres y mujeres, la brecha tendería a reducirse, lo cual está en sintonía con los resultados del modelo de participación.

En la misma línea, la intensidad del trabajo de cuidados directos (expresada en el logaritmo del tiempo semanal) contribuye al incremento de la brecha; si la cantidad de trabajo doméstico fuera igual, la brecha disminuiría en 27%, uno de los valores más altos reportados por el modelo. Lo

mismo ocurre con el trabajo doméstico: si los hombres tuviesen igual dedicación que las mujeres se esperaría una reducción de la brecha de participación de 32%.

Por otro lado, a igual distribución de la educación secundaria, en la brecha de participación se esperaría un incremento, frente a otros niveles educativos; eso está en línea con el resultado del modelo de participación, en el que la educación secundaria disminuye la probabilidad de participación para los hombres. El caso opuesto ocurre en la educación superior. Con igual acceso a ellas de los hombres y las mujeres, se esperaría una reducción en las brechas de participación.

Ubicarse en el quintil 1 de ingresos implicaría un incremento de la brecha de participación, si mujeres y varones tuvieran igual probabilidad de estar ubicados en él. Es decir, si hubiese más hombres en pobreza relativa que en la actualidad, la brecha se elevaría, aunque en un porcentaje pequeño, 0,47%. Lo mismo ocurre en el caso de la población en el quintil 5, pero el porcentaje es menor. En este último caso, se esperaría que hubiera más mujeres o menos hombres relativamente en el último quintil. Este es un resultado no esperado, que intuitivamente podría ocultar el hecho de que si ambos estuvieran en igual proporción entre la población más rica, las mujeres desistan de participar. Este es un supuesto a ser estudiado con mayor profundidad.

El componente C se refiere a las diferencias esperadas si las mujeres enfrentasen igual respuesta a sus características que los hombres. En este caso encontramos que ante dos personas, hombre y mujer, ubicadas en el sector rural, la brecha de participación se eleva en 1,5%, con lo que se muestra un elemento de discriminación hacia las mujeres en estas áreas.

En el caso de la población indígena, si las mujeres indígenas enfrentasen igual respuesta del mercado ante su condición étnica, la brecha se reduciría en 1,15%, mostrando que actualmente existe una desventaja en términos de participación laboral de las mujeres en este grupo. En el caso de la población montubia, en cambio, se muestra que la brecha se incrementaría en 0,83% para dos personas, hombre y mujer, en este grupo étnico.

En el caso de que ambos estuvieran en unión libre se esperaría un incremento de la brecha de 4,3%, y en el caso de ser solteros/as se esperaría una reducción de 7%. Es decir, las mujeres enfrentan una penalización en el caso de estar en pareja. En cambio, el mercado responde con una mayor probabilidad de participación en el caso de hombres y mujeres solteros/as.

Por otro lado, si ambos son cabezas de hogar, la brecha se eleva en 2,6%, mostrando que los jefes varones presentan sobreparticipación entre los/las jefes/as de hogar.

En el caso del número de hijos e hijas menores a 2 años, el modelo muestra un incremento de 1,57% de la brecha para padres y madres de hijos/as pequeños/as: si ambos tuviesen igual respuesta de comportamiento que las mujeres, la brecha se ampliaría, con lo cual se muestra que las oportunidades de participación de las madres son menores que las de los padres. En el caso de hijos e hijas entre 3 y 5 años el comportamiento es similar. En la misma línea, para dos personas con igual carga de trabajo doméstico y de cuidados, la participación laboral perjudica a las mujeres en cerca de 9%.

Por otro lado, 3,6% del incremento de la brecha se explica por diferencias no explicadas entre personas de igual educación, si los hombres experimentasen igual respuesta del mercado al nivel

educativo que las mujeres para el caso de los bajos niveles educativos (sin instrucción y con educación primaria). Por el contrario, cerca de 1,6% de la reducción de la brecha se debe a factores no explicados en el caso de los niveles superiores. Es decir, si la respuesta de los hombres fuera igual a la de las mujeres frente a la educación secundaria y superior, la brecha disminuiría. En ese caso, fijando la respuesta del mercado en la de las mujeres, la participación de ellas se reduciría, mostrando que la participación laboral femenina debería ser mayor que la de los hombres, y que las mujeres tienen mayores niveles de acceso a la educación superior que los hombres y, no obstante, en promedio participan menos.

En el estrato socioeconómico bajo, el signo positivo muestra que las mujeres participarían más si la respuesta del mercado fuese igual que la de los hombres. Mientras que en el estrato superior el efecto es el opuesto, si la respuesta del mercado fuese igual la brecha se incrementaría porque el mercado castiga a las mujeres frente a los varones.

Finalmente, aparece como significativo para el incremento de la brecha de participación el hecho de que el hogar sea receptor de la transferencia monetaria del gobierno, lo cual muestra la relación que tiene esa transferencia con la situación de pobreza de los hogares.

Cuadro 4. Descomposición de las diferencias en participación

	Factores explicados		Coeficientes	
	b/se	Porcentaje	b/se	Porcentaje
Rural	-0.000520***	0,17904	-0.00446***	1,5373
	(6.57e-05)		(0.000810)	
Indígena	-0.000134***	0,046119	0.00334***	-1,1504
	(8.99e-06)		(0.000451)	
Montubio	0.000835***	-0,28752	-0.00241***	0,83058
	(7.92e-05)		(0.000397)	
Casado/a	0.000111**	-0,038355	0.000712	-0,24509
	(5.27e-05)		(0.00206)	
Unión libre	0.000418***	-0,14385	-0.0126***	4,3536
	(5.99e-05)		(0.00152)	
Soltero	-0.00002***	0,00861	0.0213***	-7,327
	(5.69e-07)		(0.00241)	
Jefe/a	-0.0333***	11,451	-0.00768**	2,6434
	(0.00247)		(0.00301)	
Cónyuge	-0.0397***	13,661	0.000247**	-0,084903
	(0.00294)		(9.68e-05)	
Monoparental	0.00161***	-0,55331	-0.000770	0,26502
	(0.000392)		(0.000671)	
Niños/as de 0 a 2 años	-0.000134	0,046177	-0.00458***	1,5761
	(0.000226)		(0.00139)	
Niños/as de 3 a 5 años	0.000496**	-0,17099	-0.00461***	1,5877
	(0.000222)		(0.00141)	
Horas de cuidado directo	-0.00786***	2,7064	-0.00277**	0,95358
	(0.00216)		(0.00139)	
Horas trabajo doméstico	-0.0957***	32,956	-0.0225***	7,7635
	(0.00769)		(0.00353)	
Sin instrucción	-0.00130***	0,44799	-0.000268	0,092311
	(0.000181)		(0.000827)	
Instrucción primaria	0.000798***	-0,27475	-0.0105***	3,5996
	(0.000109)		(0.00204)	
Instrucción Secundaria	7.02e-05***	-0,024171	0.00314*	-1,0825
	(2.13e-05)		(0.00174)	
Instrucción superior	-2.43e-05***	0,008355	0.00178**	-0,61263
	(2.36e-06)		(0.000837)	
Quintil 1	-0.00137***	0,47014	-0.00202***	0,6967
	(0.000136)		(0.000443)	
Quintil 5	-0.000666***	0,22946	0.00364***	-1,2535
	(6.65e-05)		(0.000797)	
Acceso BDH	-0.00594***	2,0464	0.000943***	-0,32462
	(0.000816)		(0.000112)	

Errores estándar entre paréntesis.

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

Nota: Varones es el grupo de referencia (B) para la descomposición.

Segunda etapa: probabilidad de ocuparse**Factores asociados con la ocupación**

En oposición con lo que se apreció en la etapa anterior, el resultado de los modelos de elección binomial muestra que la probabilidad de estar ocupada se incrementa en 3,8% para las mujeres en el sector rural frente a las de las áreas urbanas. Tanto para hombres como para mujeres ser jefes o jefas de hogar está asociado positiva y significativamente con la consecución de empleo, frente a estar en otra relación de parentesco en el hogar. Ese resultado tiene mayor fuerza, como era de esperar, para los hombres. Un hallazgo interesante es que la condición de cónyuge también incrementa la probabilidad de conseguir empleo frente al desempleo, incluso en igual magnitud que para el caso de la condición de cabeza de hogar; esto reflejaría las mayores tasas de desempleo en las mujeres más jóvenes (hijas o nietas).

Por otro lado, tener acceso a cuidado infantil incrementa la probabilidad de las mujeres de estar en empleo pleno en 2% (diferencia entre los coeficientes de las variables “con” y “sin” cuidado infantil, frente a la opción sin hijos/as pequeños/as). En el caso de los hombres la diferencia es menor. La presencia de niños y niñas en edad escolar también se asocia positivamente con la probabilidad de emplearse, tanto en el caso de las mujeres (0,9%) como de los hombres (0,7%). No obstante, la intensidad del trabajo doméstico de cuidados reduce esa probabilidad en 4% en el caso de las mujeres y 0,8% en el caso de los hombres.

Finalmente la probabilidad de consecución de un empleo en Ecuador está altamente asociada con el estrato socioeconómico al que pertenecen los trabajadores y las trabajadoras. Estar en el quintil 1

de ingresos reduce en 7% la probabilidad de estar en empleo pleno frente al quintil 5; estar en el quintil 2 la reduce en 8%, en el quintil 3 la reduce en 4% y en el quintil 4, en 3%. En el caso de los hombres el efecto marginal del estrato socioeconómico es similar en los estratos más bajos pero se diluye en los superiores.

Cuadro 5. Efectos marginales sobre la probabilidad de estar empleado/a

Variables	Mujeres dydx (se)	Varones dydx (se)
Rural	0.0388*** (0.00633)	0.0300*** (0.00421)
Jefe/a	0.0435*** (0.00870)	0.0465*** (0.00477)
Cónyuge	0.0438*** (0.00677)	0.0142 (0.0133)
Niños/as 5-14 años	0.00985*** (0.00284)	0.00746*** (0.00181)
Con servicio de cuidado infantil	0.0418*** (0.00220)	0.00884* (0.00473)
Sin servicio de cuidado infantil	0.0204*** (0.00630)	0.00794* (0.00437)
Tiempo dedicación trabajo doméstico	-0.0446*** (0.00538)	-0.00878*** (0.00147)
Instrucción primaria	0.0117 (0.00940)	-0.0168** (0.00728)
Instrucción secundaria	-0.0210** (0.00955)	-0.0342*** (0.00745)
Instrucción superior	-0.0367*** (0.0121)	-0.0415*** (0.00919)
Quintil 1	-0.0778*** (0.0103)	-0.0657*** (0.00631)
Quintil 2	-0.0828*** (0.00997)	-0.0403*** (0.00648)
Quintil 3	-0.0405*** (0.00988)	-0.0276*** (0.00608)
Quintil 4	-0.0259*** (0.00981)	-0.00993* (0.00581)

Errores estándar entre paréntesis.

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

En el modelo para parejas, las variables relevantes indican que para las mujeres el hecho de que su pareja esté en el sector formal genera menor probabilidad de emplearse. Este es un resultado no esperado, ya que si ya la mujer ingresa al mercado laboral con una pareja en formalidad, se esperaría que tenga facilidad de encontrar trabajo. Una intuición puede ser que las mujeres con parejas formales tratan de buscar trabajo en el mismo sector formal, y que este sector tiene restricciones al ingreso de mujeres porque se asumen como caras para un trabajo formal y estable, con todos los beneficios legales. En el caso de los hombres, las variables de la pareja no inciden en la consecución de empleo. En el subconjunto de parejas, el trabajo doméstico resulta una barrera más fuerte para conseguir empleo que en el caso del modelo que incluye a toda la población, inclusive para los hombres, aunque en menor magnitud.

Cuadro 6. Efectos marginales sobre la probabilidad de estar empleado/a (variables relevantes para parejas)

Variables	Mujeres dydx (se)	Varones dydx (se)
Horas dedicadas al trabajo doméstico	-0.0608*** (0.0112)	-0.00414*** (0.00146)
Sector formal-cónyuge	-0.0146* (0.00784)	-0.00503 (0.00566)
Trabajo estable-cónyuge	0.0141 (0.00895)	-0.00194 (0.00613)

Errores estándar entre paréntesis.

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

Descomposición de las brechas de empleo

La brecha promedio de empleo entre hombres y mujeres en Ecuador es de 2 puntos porcentuales. El Cuadro 7, que muestra la descomposición entre factores de características y coeficientes para explicar esa diferencia, indica que la totalidad de la brecha por desempleo se explica por características; de hecho, si se tomaran en cuenta solamente las características observables y no tuviese sesgos (o tuviera igual sesgo de selección para ambos), la brecha de empleo sería favorable a las mujeres.

Cuadro 7. Resumen de la descomposición de las brechas de pleno empleo entre hombres y mujeres

	Coef.	SE	Z	P>z	[95% Coef. Interval]		Pct.
E	-0,03	0,002	2,73	0,01	0,01	0,07	175,88
C	0,01	0,003	5,46	0,00	0,06	0,12	-75,87
R	-0,02	0,01	19,46	0,00	0,11	0,14	

Al descomponer el efecto de las variables explicativas en la brecha, se encuentra que las variables relacionadas con la ubicación y el contexto son significativas únicamente para los factores explicados. Si la probabilidad de las mujeres de vivir en sectores rurales fuera similar a la de los hombres la brecha se incrementaría en 1,9%. Es decir, la ruralidad juega en contra de las mujeres, dado que existe mayor proporción de ruralidad en los hombres que en las mujeres.

La jefatura de hogar también contribuye al incremento de las brechas, mientras que si hubiese igual proporción de mujeres que de hombres en situación de cónyuge la brecha disminuiría en 17%. En cuanto a la existencia de niños/as en edad escolar en el hogar, si ambos tuviesen igual número, la brecha disminuiría en 0,59%. Por otro lado, no tener servicios de cuidado infantil contri-

buye a incrementar la brecha, al igual que la dedicación de horas al trabajo doméstico. Esta variable particularmente aporta más de 100% al incremento de la brecha.

El nivel educativo también es relevante, mostrando que si ambos tuviesen igual probabilidad de tener educación primaria o superior la brecha se elevaría. En el caso de la educación primaria, que haya más incidencia de mujeres con educación primaria o menos mujeres con educación superior generaría menor posibilidad de conseguir empleo, lo cual es un resultado esperado. Siendo mayor el porcentaje para el caso de la educación primaria, es mayor la dificultad de encontrar empleo para las mujeres con menores niveles educativos, que la probabilidad de conseguirlo para las que tienen niveles mayores. Finalmente, las brechas de empleo se reducirían sustancialmente si las mujeres estuvieran en igual proporción que los hombres en el quintil más elevado de ingresos.

En el componente relacionado con coeficientes (o factores no explicados) tiene relevancia el estatus de parentesco dentro del hogar. Entre los jefes y las jefas la brecha tendería a ampliarse si la respuesta del mercado fuese igual a la que enfrenta el grupo de comparación, en este caso, las mujeres. Otra variable relevante es el nivel socioeconómico. Entre dos personas de estratos bajos la brecha tendería a subir si los hombres enfrentasen similares barreras para el empleo que las mujeres. Eso quiere decir que actualmente hay mayor probabilidad de que las mujeres más pobres estén empleadas frente a los hombres del mismo estrato. Esto va en línea con el resultado anterior para las mujeres en hogares de mayores ingresos.

Cuadro 8. Descomposición de las brechas de acuerdo a variables explicativas

	Factores explicados		Coeficientes	
	coef / se	Porcentaje	coef / se	Porcentaje
Rural	-0.000320***	1,9492	-0.000443	2,697
	(5.74e-05)		(0.000381)	
Urbano	-0.000320***	1,9492	0.000947	-5,7632
	(5.74e-05)		(0.000813)	
Edad	0.00143***	-8,7094	-0.0126	76,996
	(0.000310)		(0.0214)	
Edad cuadrado	-0.000526***	3,2046	0.0211*	-128,57
	(0.000170)		(0.0125)	
Jefe/a	-0.00254***	15,482	-0.00492**	29,962
	(0.000864)		(0.00195)	
Cónyuge	0.00282***	-17,144	0.000130*	-0,79377
	(0.000922)		(7.79e-05)	
Hijo/a	0.000353***	-2,1469	0.000276	-1,6821
	(5.36e-05)		(0.000676)	
Niños/as de 5 a 14 años	9.76e-05***	-0,59408	-0.000216	1,3154
	(2.78e-05)		(0.000933)	
Sin servicio de cuidado infantil	-6.36e-05***	0,38707	0.000325	-1,9783
	(1.75e-05)		(0.000308)	
Horas de trabajo doméstico	-0.0301***	183,49	-0.0110***	67,203
	(0.00249)		(0.00189)	
Horas de trabajo doméstico	-0.0301***	183,49	-0.0110***	67,203
	(0.00249)		(0.00189)	
Instrucción primaria	-0.000675***	4,1112	0.00122	-7,3984
	(0.000151)		(0.000795)	
Instrucción secundaria	-0.000103**	0,62729	0.000600	-3,653
	(4.98e-05)		(0.000606)	
Instrucción superior	-0.000413***	2,5167	0.000104	-0,63461
	(0.000122)		(0.000267)	
Quintil 2	0.000492***	-2,9981	-0.000866**	5,2748
	(8.72e-05)		(0.000357)	
Quintil 4	8.39e-06***	-0,051073	-0.000577	3,515
	(2.64e-06)		(0.000486)	
Quintil 5	0.00105***	-6,386	-1.85e-05	0,11247
	(0.000186)		(0.000640)	
Constante			0.0181*	-110,34
			(0.0109)	

Errores estándar entre paréntesis.

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

Nota: Varones es el grupo de referencia (B) para la descomposición.

Tercera etapa: probabilidad de pertenecer a una determinada categoría ocupacional

Factores asociados con las categorías laborales

La población en edad de trabajar estudiada, se concentra en las modalidades de cuentapropista alto (con remuneración equivalente al cuarto y quinto quintil de ingresos personales¹⁴) y asalariado informal (sin seguridad social), con tendencia similar entre géneros, excepto por la alta participación femenina como trabajadora no remunerada (13,2%). Con estos antecedentes, se presentan en el Cuadro 9 los efectos marginales promedio del modelo de probabilidad de respuesta múltiple, aplicado a la categoría ocupacional.

Para la población del área rural existe una mayor probabilidad de trabajar de forma autónoma cuando es femenina, y de forma no remunerada en el caso de los hombres. El rol en el hogar permite diferenciar más las modalidades ocupacionales entre géneros, al distinguir que mientras la jefatura del hogar incrementa la probabilidad promedio del trabajo asalariado formal en los hombres, en las mujeres acrecienta la probabilidad del trabajo autónomo. Y si bien el rol de cónyuge contribuye al empleo autónomo en las mujeres, este también afecta la vinculación femenina al trabajo no remunerado, en donde las mujeres aportan con su fuerza laboral a la actividad económica familiar o del cónyuge, sin retribución salarial.

En la misma dirección, las necesidades de cuidado infantil en los hogares es un factor decisivo en la forma de inserción laboral de las mujeres, al contrario de lo que ocurre entre los hombres. De esa manera, las mujeres en hogares con niños/as de 0 a 5 años, trabajarán como cuentapropistas (2,3%

de aumento de la probabilidad), en la medida que carezcan de acceso a servicios de cuidado infantil formales o informales que obliguen a buscar una actividad económica flexible, de modo de conciliar el trabajo productivo y el reproductivo; y se dirigirán al trabajo bajo dependencia, en condiciones formales (4,4%), cuando tengan acceso a servicios de cuidado infantil. En los hombres, el acceso a ese cuidado no influye en su forma de vinculación laboral, ya que las mujeres del hogar son las destinadas a asumir el trabajo de cuidados.

La presencia de niños/as de 5 a 14 años reduce significativamente las necesidades de cuidado aportando, incluso, a incrementar la probabilidad del trabajo en relación de dependencia (formal), tanto para hombres (2,4%) como para mujeres (2,8%). En concordancia, el tiempo destinado al trabajo doméstico del hogar implica un aumento en la probabilidad del trabajo por cuenta propia bajo (8,7%) y una disminución en la probabilidad del trabajo asalariado principalmente formal, para el caso de las mujeres. Los hombres experimentan la misma relación entre trabajo doméstico y categoría ocupacional, aunque con efectos menos importantes en las probabilidades, que coincide con su baja participación en el trabajo doméstico del hogar.

El sector económico es decisivo de la modalidad de ocupación en el caso de los hombres, orientándolos al trabajo no remunerado y por cuenta propia cuando las actividades pertenecen al sector primario, y al trabajo en dependencia (informal) cuando se ocupan en el sector secundario (manufacturero). Para las mujeres, las actividades en el sector primario y secundario se encuentran asociadas principalmente al trabajo no remunerado (15,8% y 4,6% respectivamente) y en el caso

¹⁴ Se debe indicar que dada la alta concentración de ingresos personales en Ecuador, la distribución en quintiles probablemente no consiga captar aquellos pocos muy altos, tales como los relacionados con consultoría o profesionales independientes de alta jerarquía. Por otro lado, como se trata de ingreso personal, puede no corresponder al quintil del ingreso per cápita del hogar.

del sector primario, también al trabajo autónomo. Por su parte, el estrato socioeconómico refleja por un lado el nivel de ingresos del hogar, y por otro, el acceso a oportunidades y servicios. En el modelo expuesto, el quintil de ingreso del hogar es proporcional a la calidad de la inserción laboral en las mujeres, medido por la categoría ocupacional. En efecto, las mujeres de los quintiles 1 y 2 experimentan una mayor probabilidad de ocuparse como trabajadoras no remuneradas o cuentapropistas; y la probabilidad de insertarse como asa-

lariadas formales se incrementa a medida que se eleva el estrato socioeconómico. En los hombres, se encuentra igual tendencia, aunque la diferencia entre los estratos extremos es más marcada.

En conclusión, la modalidad ocupacional en las mujeres se encuentra determinada básicamente por factores reproductivos, los cuales afectan la disponibilidad de tiempo para el trabajo en el mercado. Por el contrario, la modalidad ocupacional en los hombres obedece a factores productivos y es circunstancial a las necesidades de cuidado en el hogar, e

Cuadro 9. Efectos marginales sobre las categorías laborales. (Población total)

	Mujeres					Varones				
	No remun.	Cta/ propalto	Cta/ propbajo	Asalariad. Formal	Asalariado informal	No remun.	Cta/ prop.alto	Cta/prop. bajo	Asalaria. formal	Asalaria informal
	dy/dx (se)	dy/dx (se)	dy/dx (se)	dy/dx (se)	dy/dx (se)	dy/dx (se)	dy/dx (se)	dy/dx (se)	dy/dx (se)	dy/dx (se)
Rural	0.012 (0.008)	-0.018*** (0.005)	0.035*** (0.012)	-0.005 (0.013)	-0.024** (0.01)	0.014*** (0.004)	0.0004 (0.003)	0.012 (0.011)	-0.004 (0.012)	-0.022** (0.009)
Jefe/a	-0.267*** (0.0316)	0.022** (0.0098)	0.197*** (0.0345)	0.062** (0.0299)	-0.014 (0.0189)	-0.078*** (0.00696)	-0.016** (0.0065)	0.057** (0.0269)	0.098*** (0.0261)	-0.062*** (0.018)
Cónyuge	0.073*** (0.0184)	0.0111 (0.0095)	0.0651** (0.0316)	-0.052* (0.0278)	-0.096*** (0.0182)	0.0011 (0.0108)	-0.0167 (0.0144)	-0.0480 (0.0441)	0.102** (0.0463)	-0.0383 (0.032)
Niños/as de 5 a 14 años	-0.011*** (0.003)	-0.0044** (0.002)	-0.01* (0.005)	0.028*** (0.006)	-0.003 (0.005)	-0.003** (0.002)	-0.004*** (0.002)	-0.017*** (0.005)	0.024*** (0.006)	-0.00014 (0.004)
Sin servicio cuidados	-0.022*** (0.008)	0.0012 (0.004)	0.023* (0.013)	0.0167 (0.014)	-0.0184* (0.011)	-0.024*** (0.005)	-0.0081** (0.004)	0.0013 (0.013)	0.042*** (0.013)	-0.0104 (0.01)
Con serv. cuidados	-0.019 (0.015)	-0.006 (0.006)	-0.013 (0.021)	0.044** (0.021)	-0.006 (0.016)	-0.025*** (0.0082)	-0.007 (0.007)	-0.019 (0.021)	0.032 (0.022)	0.02 (0.013)
Horas trab. dom.	0.001 (0.00455)	0.005 (0.00347)	0.087*** (0.0096)	-0.078*** (0.00717)	-0.014*** (0.0051)	0.007*** (0.0015)	-0.001 (0.0012)	0.019*** (0.0042)	-0.021*** (0.0044)	-0.00370 (0.0035)
Instrucción primaria	-0.003 (0.00877)	-0.003 (0.00445)	-0.019 (0.0168)	0.048** (0.0229)	-0.022 (0.0158)	0.0035 (0.00601)	0.0089** (0.00363)	0.0061 (0.0164)	-0.0247 (0.0195)	0.0062 (0.0149)
Instrucción secundaria	0.00302 (0.0110)	0.00454 (0.00578)	-0.089*** (0.0189)	0.160*** (0.0229)	-0.0787*** (0.0167)	0.0100 (0.00664)	0.0138*** (0.00442)	-0.076*** (0.0181)	0.103*** (0.0204)	-0.052*** (0.0162)
Instrucción superior	-0.0194 (0.0211)	0.0118 (0.00852)	-0.180*** (0.0267)	0.305*** (0.0256)	-0.118*** (0.0224)	-0.0197* (0.0106)	0.0358*** (0.00621)	-0.128*** (0.0238)	0.199*** (0.0246)	-0.087*** (0.0228)
Sector primario	0.158*** (0.00801)	0.0217*** (0.00500)	0.045*** (0.0171)	-0.0353 (0.0218)	-0.190*** (0.0232)	0.046*** (0.00365)	0.00692* (0.00378)	0.077*** (0.0131)	0.0142 (0.0157)	-0.144*** (0.0144)
Sector secundario	0.0462*** (0.0104)	-0.000883 (0.00653)	-0.0103 (0.0166)	-0.0145 (0.0167)	-0.0205* (0.0119)	-0.00929 (0.00580)	-0.00368 (0.00413)	-0.039*** (0.0130)	0.0110 (0.0129)	0.042*** (0.00892)
Quintil 1	0.156*** (0.0122)	0.0393*** (0.00820)	0.171*** (0.0206)	-0.380*** (0.0242)	0.0144 (0.0193)	0.056*** (0.0058)	0.0542*** (0.00612)	0.302*** (0.0219)	-0.56*** (0.0281)	0.150*** (0.0173)
Quintil 2	0.0917*** (0.0127)	0.0240*** (0.00748)	0.109*** (0.0191)	-0.302*** (0.0197)	0.0778*** (0.0162)	0.034*** (0.00629)	0.0296*** (0.00634)	0.108*** (0.0169)	-0.29*** (0.0170)	0.123*** (0.0140)
Quintil 3	0.0299** (0.0129)	0.0128* (0.00756)	0.087*** (0.0177)	-0.201*** (0.0156)	0.0702*** (0.0142)	0.0132** (0.00596)	0.0185*** (0.00647)	0.00484 (0.0161)	-0.14*** (0.0151)	0.102*** (0.0130)
Quintil 4	0.0201 (0.0126)	0.0108 (0.00778)	0.0209 (0.0167)	-0.125*** (0.0138)	0.0734*** (0.0131)	-0.00466 (0.00607)	0.00556 (0.00701)	-0.00553 (0.0152)	-0.07*** (0.0138)	0.077*** (0.0119)

Errores estándar entre paréntesis.

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

inclusive al tiempo dedicado al trabajo doméstico.

La revisión del modelo de categoría ocupacional para la población en parejas ratifica las conclusiones del aplicado a toda la población. En efecto, en el ámbito reproductivo se encontró una clara correlación entre el tiempo dedicado al trabajo doméstico del hogar y la autonomía laboral en las mujeres, con 8,9% de incremento en la probabilidad de trabajar por cuenta propia (bajo) ante el incremento en 1% de las horas de trabajo doméstico; y 7% de disminución en la probabilidad de ocuparse como asalariada formal. (Cuadro 10)

Por otro lado, la actividad económica del/de la cónyuge condiciona de distinta forma a hombres y mujeres. En el caso de las mujeres la estabilidad laboral del cónyuge se relaciona con el trabajo remunerado frente al no remunerado, así como la probabilidad de ser asalariada formal y cuentapropista (baja) como formas más proba-

bles de vinculación laboral. En el caso de los hombres, la estabilidad laboral de la cónyuge está asociada a la participación como cuenta-propista de altos ingresos o asalariado formal, y disminuye la probabilidad de estar en cuenta propia bajo. Es decir, habría incentivos a orientarse a trabajos más estables y lucrativos cuando su cónyuge aporta también con estabilidad e ingresos al hogar; otra interpretación es que si el o la cónyuge tiene un trabajo estable es probable que la otra persona pueda tener acceso a información o vinculación más fácil con este tipo de trabajos (por redes, contactos, relaciones). No obstante, en el caso de cónyuges laboralmente inestables, sus parejas tenderán a aportar con su fuerza laboral no remunerada a las actividades económicas del/a cónyuge. En el caso de los hombres, una pareja inestable incrementa la probabilidad de buscar opciones de cuenta propia de bajo ingreso.

Cuadro 10. Efectos marginales sobre las categorías laborales (parejas). Variables relevantes

	Mujeres					Varones				
	No remun.	Cta. propia alto	Cta.prop. bajo	Asal. formal	Asal. informal	No remun.	Cta.prop. alto	Cta.prop. bajo	Asal. formal	Asal. informal
	dy/dx (se)	dy/dx (se)	dy/dx (se)	dy/dx (se)	dy/dx (se)	dy/dx (se)	dy/dx (se)	dy/dx (se)	dy/dx (se)	dy/dx (se)
Niños 5-14 años	-0.0045 (0.005)	0.001 (0.002)	-0.008 (0.008)	0.0023 (0.007)	0.009* (0.005)	-0.005** (0.002)	-0.004* (0.002)	-0.01* (0.006)	0.010* (0.006)	0.009** (0.004)
Horas Trabajo Doméstico	-0.008 (0.0102)	0.002 (0.00444)	0.089*** (0.0164)	-0.07*** (0.0125)	-0.013 (0.009)	0.004*** (0.0014)	-0.002 (0.002)	0.014** (0.006)	-0.012** (0.006)	-0.0032 (0.004)
Trabajo estable-cónyuge	-0.553*** (0.0472)	0.0174*** (0.00506)	0.241*** (0.0326)	0.226*** (0.0191)	0.07*** (0.012)	-0.023** (0.0110)	0.013* (0.007)	-0.11** (0.023)	0.132*** (0.012)	-0.008 (0.014)

Errores estándar entre paréntesis.

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

Descomposición de las brechas de empleo asalariado formal

La brecha total alcanza los 2,62 puntos porcentuales, en desventaja para las mujeres. La des-

composición de factor indica una mayor contribución de los factores no observables (44,3%) a la explicación de la brecha de género.

Cuadro 11. Resumen de descomposición de las brechas de empleo asalariado formal entre hombres y mujeres

	Coef/se	Contribución (%)
Factores explicados	-0.0147 (0.00938)	55.7%
Factores no explicados	-0.0116** (0.0013)	44.3%
Total	-0.0262** (0.00587)	

Errores estándar en paréntesis.

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

En el análisis detallado por variables, se encuentra significación estadística y una contribución al incremento de la brecha si ambos tuviesen igual distribución de educación superior e igual proporción de población ocupada en el sector secundario; eso muestra que el aumento de la participación de las mujeres en la manufactura podría ser un incentivo negativo para el empleo efectivo en este sector, tal vez por barreras crecientes a la entrada a ese sector por parte de los/las empleadores/as. Por otro lado, si ambos tuvieran igual participación en los estratos sociales, eso contribuiría a que la brecha de empleo se cerrara. Dentro de las no observables, la variable que destaca es la diferencia en el comportamiento del quintil 1, en cuyo caso se aprecia que dentro de ese estrato hay un tratamiento diferenciado que perjudica la consecución de empleo para las mujeres. Lo opuesto ocurre en el quintil 4, de mayores ingresos.

Cuadro 12. Descomposición de brechas de acuerdo a variables explicativas

	Factores explicados		Factores no explicados	
	coef (se)	Porcentaje	coef (se)	Porcentaje
Niños 5-14 años	-0.000276* (0.000156)	1,0528	0.00281 (0.00233)	-10,731
Horas dedicación trabajo doméstico	-0.0123 (0.00941)	46,882	-0.00321 (0.00299)	12,246
Trabajo estable del cónyuge	0.00108** (0.000458)	-4,1295	0.000169 (0.000338)	-0,64569
Trabajo inestable del cónyuge	0.000991** (0.000420)	-3,7823	-0.00125 (0.00249)	4,7675
Sin instrucción	0.000243*** (4.82e-05)	-0,92531	0.000813 (0.000946)	-3,1011
Instrucción secundaria	6.81e-05 (0.000298)	-0,25983	-0.000166 (0.00115)	0,63514
Instrucción superior	-0.000752*** (0.000250)	2,8676	-0.000395 (0.000745)	1,5058
Sector primario	0.00425*** (0.000681)	-16,22	-0.00242 (0.00153)	9,243
Sector secundario	-0.00722*** (0.00116)	27,526	0.00205 (0.00130)	-7,8224
Quintil 1	0.00152*** (0.000467)	-5,8108	-0.00405** (0.00206)	15,461
Quintil 2	0.000185 (0.000471)	-0,70711	-0.00266 (0.00169)	10,131
Quintil 3	-0.000743*** (0.000221)	2,8353	0.00113 (0.000830)	-4,3066
Quintil 4	0.00106*** (0.000244)	-4,0452	0.00340** (0.00172)	-12,985
Quintil 5	-0.00108 (0.000821)	4,1221	0.00362 (0.00231)	-13,802
Constante			-0.0114 (0.0149)	43,471

Errores estándar entre paréntesis.

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

Nota: Varones es el grupo de referencia (B) para la descomposición.

Cuarta etapa: horas dedicadas al trabajo remunerado y salario por hora

Oferta de horas de trabajo remunerado

La oferta de horas de trabajo de las mujeres, una vez insertas en el mercado laboral, está relacionada positiva y significativamente con estar en el sector secundario, estable, formal, y en los estratos superiores de ingreso de hogar. Por otro lado, hay una asociación positiva y significativa entre estar en unión libre y mayor oferta de horas de trabajo. Eso puede estar asociado con cierta inseguridad de ingresos de las mujeres en esa situación conyugal. Un resultado similar al analizado en la primera etapa tiene que ver con que la presencia de hijos e hijas pequeños/as está asociada positivamente con la oferta de horas de trabajo, pero la ausencia de servicios de cuidado presenta el resultado opuesto.

Un perfil similar se presenta en el caso de los hombres. No obstante, variables como la ubicación (rural, urbana) y la edad tienen significación, lo cual no ocurre con las mujeres. En el caso del sector, se encuentra que trabajar en las áreas rurales está asociado con menor oferta de horas a la semana. Lo mismo ocurre para los hombres, salvo en el caso del trabajo estable. Por otro lado, el número de horas ofertadas a la semana disminuye en 4% para mujeres casadas y en 2% para hombres casados.

Un resultado no esperado es que en ambos casos, la educación superior está asociada con menor dedicación de horas de trabajo. La intuición detrás de este resultado es que la intensidad no tiene relación con la calidad del trabajo y de la mano de obra, sino más bien con el multiempleo. Por otro lado, un salario por hora más alto también está asociado con un incremento en la oferta la-

boral. No obstante, se debe indicar que ese coeficiente puede estar sesgado dada la naturaleza endógena de esta variable.

En el caso de las variables familiares, la jefatura de hogar está relacionada con mayor cantidad de horas de trabajo en el caso de los hombres, pero no es significativa para las mujeres. Para ambos tener hijos e hijas menores a 5 años también se relaciona con dedicar más horas al trabajo remunerado, pero la dedicación al trabajo de cuidados reduce esa oferta. Esto último va en línea con estudios anteriores sobre la oferta laboral de las mujeres en Ecuador.

Cuadro 13. Factores asociados a la oferta de horas de trabajo para participantes en el mercado laboral

	Mujeres	Hombres
	Coeficiente	Coeficiente
Casado/a	-0,043 **	-0,018 **
Unión libre	0,039 **	0,0232 **
Educ Superior	-0,048 ***	-0,063 ***
Salario por hora	0,101 ***	0,109 ***
Dependencia económica	0,045 **	0,012
Jefe/a	-0,011	0,035 ***
Niños/as de 0 a 4 años	0,019 **	0,021 ***
Tiempo cuidado directo	-0,020 **	-0,016 **
Tiempo labores domésticas	-0,025 ***	-0,016 ***
Sector secundario	0,063 ***	0,062 ***
Estabilidad	0,026 **	0,009
Formal	0,043 **	0,052 ***
Quintil1	0,038	0,046
Quintil2	-0,002	0,069 ***
Quintil3	0,021	0,075 ***
Quintil4	0,040 **	0,061 ***
Constante	2,949 ***	2,662 ***
/sigma	0,269	0,242

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

En el caso del subconjunto de personas que están en pareja, se encuentra para las variables relevantes que el estatus formal de la pareja disminuye la oferta de horas de trabajo, en línea con lo planteado en el modelo de participación. Lo interesante es que esta disminución ocurre también para el caso de los hombres, con lo cual se podría intuir algún nivel de sustitución entre la mano de obra de unos y otras, en el caso de que ambos estén en el sector formal. En cuanto al ingreso, se encuentra también igual comportamiento de la oferta laboral de mujeres y hombres, que reducen sus horas ofertadas si su pareja tiene mayores ingresos, siendo esta disminución mayor para las mujeres. Es decir, que las mujeres podrían estar dispuestas a trabajar menos si el ingreso de su pareja (o del hogar) creciera. Eso no significa necesariamente que saldrían del mercado laboral.

Cuadro 14. Factores asociados a la oferta de horas de trabajo (parejas). Variables relevantes

	Mujeres	Varones
	b (se)	b (se)
Niños/as de 0 a 4 años	-0.0288** (0.0122)	0.0194*** (0.00481)
Sector formal-cónyuge	-0.0780*** (0.0191)	-0.0398*** (0.0122)
Ingreso cónyuge	-0.0709*** (0.00273)	-0.0183** (0.00816)
Constante	3.775*** (0.0477)	3.290*** (0.0359)

Descomposición de las brechas de horas ofertadas

La media estimada de oferta de trabajo para los hombres es de 42 horas a la semana, y para las mujeres, de 39 horas. A diferencia de los casos anteriores la brecha, de 3,03 horas, se descompone en 65,2% por factores explicados o características y 34,8% por los coeficientes.

Cuadro 15. Resumen de descomposición de la brecha de horas ofertadas en el mercado laboral

	Coefficiente	SE	Porcentaje
Hombres	41,9***	0,00335	
Mujeres	38,9***	0,00497	
Diferencia	3,03***	0,00599	
Explicada	1,05***	0,00771	65,2
No explicada	1,03***	0,00927	34,8

De acuerdo al Cuadro 16, desde el punto de vista de las características o los factores explicados se encuentra que en el caso de las condiciones demográficas y familiares relevantes, la de unión libre, en el caso de ser igual para hombres que para mujeres, produciría un incremento de la brecha frente a otras categorías de estado civil, con lo cual se puede intuir que en la actualidad hay una sobreparticipación de mujeres en unión libre en el mercado de trabajo. Por otro lado, tener hijos/as menores a 5 años y la intensidad del trabajo doméstico y de cuidados son variables que fomentan el incremento de las brechas, con lo cual si hombres y mujeres tuviesen iguales responsabilidades se esperaría que esas brechas se incrementaran en 0,72% y cerca de 34%, respectivamente. Es decir, una proporción importante de la brecha en la intensidad de la oferta se da por la intensidad del trabajo doméstico y de cuidados que llevan adelante las mujeres.

En cuanto al tipo de trabajo, las diferencias en la estabilidad generan incremento en la brecha de intensidad de la oferta laboral, aunque en pequeña magnitud (menos de 1%), mientras que si hombres y mujeres tuvieran igual probabilidad de participar en trabajos formales, la brecha disminuiría en cerca de 2%. En la misma línea, también a igual participación en la informalidad la brecha

disminuiría. Eso quiere decir, teniendo en la actualidad más proporción de hombres en sector formal y más proporción de mujeres en el sector informal, que equiparar esas proporciones generaría mayor intensidad en la oferta laboral de las mujeres.

Como es de esperar, estar en el sector primario generaría, en caso de tener ambos el mismo nivel de acceso, una reducción de la brecha de la oferta, considerando que la participación de los hombres en ese sector duplica a la de las mujeres y la naturaleza del trabajo en el caso de los hombres se relaciona más con trabajo directo en el campo, con lo que actualmente existe una brecha en la intensidad del trabajo. Por otro lado, trabajar en el sector secundario y terciario en iguales proporciones generaría incremento en las brechas de la intensidad de la oferta en 5% y 0,8%. Es decir, si ambos tuvieran igual probabilidad de trabajar en esos sectores, por la naturaleza de estos, las mujeres ofertarían menos horas de trabajo o se vincularían a tiempo parcial.

Por último, la brecha esperada se incrementaría si hombres y mujeres estuvieran distribuidos de igual forma en los estratos socioeconómicos, particularmente en el estrato superior. En general, los datos muestran que las proporciones de mujeres en hogares pobres y de hogares pobres dirigidos por mujeres son mayores que para los hombres, con lo cual indirectamente se observa un sesgo en la intensidad de la oferta laboral que responde al estrato socioeconómico, que impacta en forma distinta a hombres y mujeres al no estar igualmente distribuidos en esos estratos.

En cuanto a las diferencias por factores no explicados, se encuentra que entre los/as casados/as la brecha de la intensidad de la oferta laboral se incrementa en 5%, mostrando menos oportuni-

des de extensión de la jornada laboral entre las mujeres casadas. Igual cosa ocurre con el hecho de tener niños y niñas pequeños/as en el hogar, en cuyo caso el mercado responde frente a las mujeres con hijos e hijas a cargo colocándolas en desventaja, incrementando la brecha en 3,5% y, en el caso del trabajo de cuidado directo, en 6%. No obstante, la mayor brecha se da para personas que tienen igual carga de trabajo doméstico, 67%, es decir, las mujeres podrían dedicar más del doble de horas al trabajo del mercado que los hombres si no existiesen sesgos frente a cuidadores/as con igual carga de trabajo.

Desde el punto de vista de las condiciones de la oferta laboral, queda claro que los cuidados sesgan la intensidad de la oferta en contra de las mujeres y, por ende, la coartan o limitan. La estabilidad laboral, de haber igual respuesta del mercado, estaría relacionada con la reducción de la brecha en 7%, mostrando que para trabajadores y trabajadoras estables (es decir, con contrato indefinido o de largo plazo) las mujeres deberían tener mayor intensidad en su oferta de trabajo. El caso de la formalidad e informalidad es interesante: para trabajadores y trabajadoras en el sector informal, donde la oferta de trabajo de las mujeres es menos intensa en la actualidad que la de los hombres, de forma tal que si el mercado respondiese igual, la oferta de los hombres disminuiría y la de las mujeres aumentaría. En el sector formal, en cambio, si el mercado brindase iguales oportunidades para ambos, la brecha de intensidad se incrementaría, mostrando que una vez que las mujeres están inmersas en sectores formales actualmente tienden a trabajar más intensamente que los hombres, o que el mercado demanda mayor intensidad de trabajo en los sectores más formalizados (Cuadro 16).

Cuadro 16. Descomposición de la brecha promedio de horas de trabajo para hombres y mujeres

	Factores explicados		Factores no explicados	
	b/se	Porcentaje	b/se	Porcentaje
	0,00180**		5,24e-05	0,07014726
	(0.000765)		(0.00530)	
Sin pareja	-0,000162	2,40401606	0,00343***	4,59370817
	(0.000145)		(0.000272)	
Casado/a		-0,21740295		
	0,00193***		-0,00138	-1,84618474
	(0.000502)		(0.00117)	
En unión libre		2,58165997		
	0,000535**		0,00262***	3,50468541
	(0.000214)		(0.000285)	
Niños 0-4 años		0,71619813		
	0,00541***		0,00442***	5,9227577
	(0.00142)		(0.000417)	
Dedicación al cuidado directo		7,23681392		
	0,0198***		0,0501***	67,0625167
	(0.00320)		(0.0138)	
Dedicación al trabajo doméstico		26,4912985		
	-0,00142***		0,00435	5,82356091
	(0.000299)		(0.00335)	
Sector formal		-1,89892905		
	-0,00201***		-0,00103	-1,37911647
	(0.000403)		(0.000794)	
Sector informal		-2,68661312		
	-0,00465***		0,000296	0,39625167
	(0.000840)		(0.00123)	
Sector primario		-6,22396252		
	0,00366***		-0,00166*	-2,21740295
	(0.000579)		(0.000979)	
Sector secundario		4,90147256		
	0,000545		0,00998*	13,3606426
	(0.00140)		(0.00540)	
Sector terciario		0,72971888		
	0,00222***		0,000648*	0,86773762
	(0.000246)		(0.000338)	
Quintil 1		2,96639893		
	0,00646***		-0,00415*	-5,56131191
	(0.000591)		(0.00215)	
Quintil 5		8,65140562		
			-0,142**	-189,60241
			(0.0591)	
Constante				

Errores estándar entre paréntesis.

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

Nota: Varones es el grupo de referencia (B) para la descomposición.

Ingreso por trabajo estimado

Los factores que se asocian con mayor ingreso, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, están relacionados con la educación, particularmente la educación superior. No obstante, el nivel educativo tiene una respuesta más alta en términos de ingresos para los varones. Particularmente, estar en la educación superior se asocia con un incremento de más de 67% en el ingreso por hora de los hombres, frente a 53% en el caso de las mujeres.

Por otro lado, se asocian mayores remuneraciones laborales con la población que está en trabajos formales, estables y en el sector terciario de la economía. Como se vio antes, y recordando la dirección bidireccional de la oferta de horas laborales y el ingreso laboral por hora, se encuentra una asociación positiva entre la dedicación al trabajo del mercado y el ingreso.

Cuadro 17. Estimación del salario por hora

	Hombres		Mujeres	
	Coef.	Err. est.	Coef.	Err. Est.
Rural	-0,003	0,020	-0,058	0,035 *
Edad	0,043	0,005 **	0,040	0,008 **
Edad cuadrado	0,000	0,000 **	0,000	0,000 **
Casado7a	0,006	0,002 **	-0,073	0,002 **
Carga trabajo doméstico	0,005	0,007	-0,036	0,001 **
Educ. Primaria	0,093	0,027 **	-0,002	0,056 **
Educ. Secundaria	0,212	0,031 **	0,183	0,062 **
Educ. Superior	0,671	0,042 **	0,538	0,069 **
Horas de trabajo	0,038	0,001 **	0,046	0,001 **
Seguridad social	0,239	0,023 **	0,461	0,040 **
Estabilidad	0,255	0,022 **	0,241	0,032 **
Formalidad	0,254	0,024 **	0,302	0,047 **
No clasificado	0,059	0,026 **	-0,027	0,051
Sector primario	-0,145	0,022 **	-0,027	0,050
Sector terciario	0,070	0,025 **	0,166	0,035 **
_Constante	5,161	0,093 **	4,452	0,174 **

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

Descomposición de las brechas de ingreso laboral estimado

Con respecto a la descomposición de las brechas, se aprecia una brecha global de 2,3 dólares por hora (consideremos que el salario mínimo legal en Ecuador es de 2,5 dólares por hora, aunque la fijación es mensual). De esa brecha, el factor de características contribuye explicando 13%. El factor de coeficientes en cambio da cuenta de 87% de esa brecha, es decir que la explica mayoritariamente.

Cuadro 18. Resumen de la descomposición de la brecha de ingreso laboral por hora de la población inserta en el mercado de trabajo

	Coef.	Err. Están.	Porcentaje
Grupo 1 (Varones)	7,933***	0,01	
Grupo 2 (Mujeres)	5,652***	0,02	
Diferencia	2,281***	0,02	
Explicada	0,298***	0,01	13
No explicada	1,983***	0,02	87

En cuanto a los elementos que más inciden en esas diferencias, para el caso de los factores de coeficientes o no explicados, se observan dos relevantes, relacionados con restricciones intrínsecas del empoderamiento: ante la condición de estar casados/as o con responsabilidades familiares, el mercado responde reduciendo o sin elevar lo suficiente el salario de las mujeres, por lo que se observa que para dos personas casadas, la brecha es mayor en 7%.

En el caso del trabajo doméstico, para dos personas con igual intensidad de trabajo doméstico, la brecha de salario se eleva en 5%. Por otro lado, son relevantes varios elementos relacionados con el mercado laboral y las características del empleo, como por ejemplo ubicarse en el sector formal, en donde la respuesta del mercado favorece a las mujeres, mostrando que el sesgo de género en ese sector es más del tipo “barreras a la entrada” que de condiciones; por otro lado, para igual dedicación al trabajo (horas), si el mercado respondiera como lo hace frente a los hombres, la brecha se incrementaría en 31%, es decir, habría menor retorno relativo al que existe actualmente, lo que significa que para que las brechas se reduzcan, el incentivo al mercado debe ser alto, incluso mayor que el que existe implícitamente al contratar a los hombres.

Por otra parte, en el empleo en el sector secundario y el terciario (donde la participación de las mujeres es mayoritaria), existe un tratamiento favorable a las mujeres puesto que una equiparación de la respuesta del mercado haría que las brechas disminuyeran: es decir, para dos individuos empleados, hombre y mujer, en la manufactura y en el comercio, existe actualmente un salario favorable a las mujeres. En la agricultura, en cambio, se muestra una desventaja de las mujeres, con un incremento de la brecha de 15%.

Cuadro 19. Descomposición de las brechas de ingreso laboral por hora

	Factores explicados		Factores no explicados	
	Coef.	Porcentaje	Coef.	Porcentaje
Sin instrucción	0.00428* (0.00246)	0,1875	-0.00421 (0.0205)	-0,1844
Instrucción primaria	-0.0163*** (0.00253)	-0,7133	-0.0645** (0.0281)	-2,8281
Instrucción secundaria	-0.00184 (0.00140)	-0,0808	0.0169 (0.0207)	0,7403
Instrucción superior	-0.0133*** (0.00262)	-0,5833	0.0120 (0.0117)	0,5264
Casado/a	0.00263*** (0.000927)	0,1151	0.172*** (0.0290)	7,5530
Carga de trabajo doméstico	0.00263*** (0.000927)	0,1151	0.121*** (0.0204)	5,2851
Sector formal	0.0225*** (0.00271)	0,9846	-0.158*** (0.0171)	-6,9398
Sector informal	0.0256*** (0.00293)	1,1232	0.344*** (0.0367)	15,0847
Sector primario	-0.0247*** (0.00285)	-1,0818	0.351*** (0.0227)	15,3764
Sector secundario	0.0213*** (0.00273)	0,9330	-0.00464 (0.00896)	-0,2034
Sector terciario	-0.00837* (0.00461)	-0,3670	-0.652*** (0.0379)	-28,5713
Oferta laboral (horas semanales)	0.284*** (0.0118)	12,4329	0.708*** (0.111)	31,0414
Constante			1.383*** (0.130)	60,6302

Errores estándar en paréntesis.

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

Nota: Varones es el grupo de referencia (B) para la descomposición.

Conclusiones

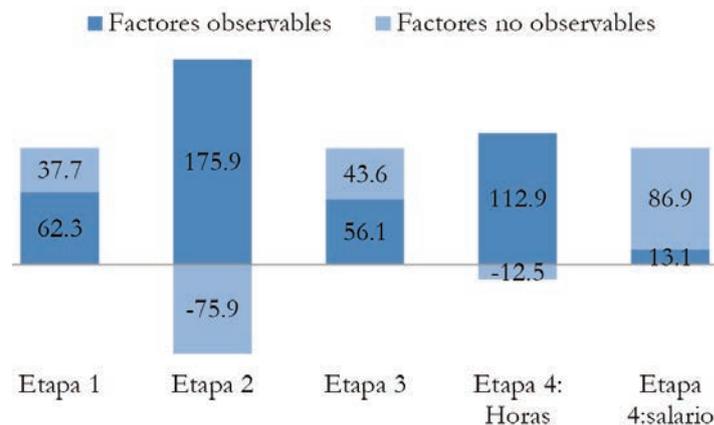
El análisis anterior permite concluir que las variables relacionadas con el trabajo de cuidados, así como los roles tradicionales de las mujeres no solamente transmiten sesgos de género entre las diferentes etapas de la decisión y la trayectoria laboral, sino que generan brechas importantes en la participación y en la calidad de la inserción laboral de las mujeres. No obstante, la magnitud de su incidencia es menor que la de factores relacionados con la producción, es decir, condiciones propias de las trabajadoras y los trabajadores, ya sean observables y explicables o no. Esto está en línea con la noción de que el empoderamiento tiene elementos intrínsecos e impuestos, descrita en las secciones iniciales: la inserción laboral reproduce sesgos de género en el ámbito doméstico asociados a la decisión de trabajar, y también produce nuevos sesgos en el mercado, asociados con estereotipos, costos y señales que el mercado crea, basadas en el orden de género y el orden económico. La combinación de reproducción (arrastre) y producción de nuevos sesgos determina situaciones de discriminación y desventaja de las mujeres en el trabajo. Si bien esta situación puede haber mejorado durante los últimos 20 años en Ecuador, se mantiene a pesar de que el país muestra mejoramiento económico general, reducción de pobreza y desigualdad particularmente a partir del año 2002.

La descomposición de las brechas permite indicar que en todas las etapas del proceso laboral los factores observables o característicos inciden en las brechas en mayor magnitud que los no observables, salvo en el caso de la última etapa, en la cual las características pesan menos en la brecha. En la elección sobre participar o no, los fac-

tores observados (debidos al orden de género) explican 37,7% de la brecha, y en el caso de la posibilidad de emplearse, las características explican totalmente la brecha, mientras que los factores no explicados la reducirían, con lo cual se interpreta que el empleo debería ser mayor para las mujeres que para los hombres, de no existir sesgos de género.

En el caso de la incorporación al empleo asalariado formal los sesgos de género vuelven a aparecer para explicar una parte importante de la brecha, permitiendo intuir la relevancia de la discriminación de género en la determinación de magnitudes del mercado tales como asignación de empleos de calidad. La brecha en la oferta de horas de trabajo está marcada también por las características, y sería revertida de no existir brechas de género. Finalmente, la brecha salarial está marcada mayoritariamente por factores no observables, mostrando la existencia de discriminación laboral.

Gráfica 7. Descomposición general de las brechas por etapa (%)



Fuente: Resultados de los modelos.

En relación a los diferentes grupos de factores por etapa, se encuentra que, a diferencia de los resultados de los factores asociados, las variables que de alguna manera tienen que ver con el ordenamiento social dentro de la familia, las necesidades y la dedicación al cuidado, la condición de la pareja, etcétera, tienen alta importancia para explicar las brechas, tanto en coeficientes como en características, mostrando que la composición de esas variables es diferente por sexo pero también que, aunque no lo fuera, existe un sesgo del mercado que responde de diferente forma frente a mujeres y varones con igual condición familiar.

Los factores de mercado (que pueden ser asimilados a restricciones impuestas), que vienen dados por las características educativas, los ingresos y las condiciones del trabajo, también juegan un rol importante, especialmente en lo relacionado a las diferencias debidas a coeficientes, dado que en muchos casos las características de las mujeres las hacen “más aptas” para ingresar, permanecer y conseguir mejoras en un trabajo determinado, pero la brecha las desfavorece, en algunos casos incluso cuando debería serles favorable.

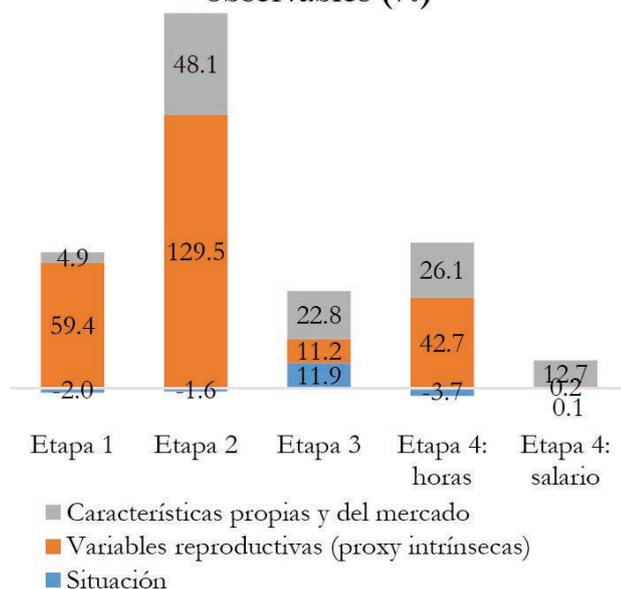
Durante las etapas consecutivas, la importancia de las variables familiares y de la esfera reproductiva va decreciendo en importancia frente las variables de mercado, particularmente cuando se trata de factores explicados u observables, especialmente los relacionados con la situación en el mercado y la determinación del salario. Del análisis anterior se puede inferir que esas características del mercado laboral tienen relación con la sectorización, la rama de actividad y la naturaleza del trabajo. No obstante, en esa estructura se ubican mayores o menores proporciones de mujeres y hombres también como respuesta a los sesgos

que se presentan en la elección misma: flexibilidad o rigidez, calificación mayor o menor, etcétera. Es decir, la proporción de mujeres en una u otra rama, o en uno u otro sector (formal e informal) e incluso en uno u otro estrato social incidirá definitivamente en la descomposición cuando se trata del factor explicable, y esto es lo que se observa en estos resultados.

En el caso de los factores no explicados, también son relevantes las variables de mercado (que son asimiladas a las restricciones impuestas). Sin embargo, en muchos casos lo son para explicar reducciones en las brechas, particularmente en la consecución de empleo y la intensidad de la oferta de trabajo. Pero las variables reproductivas explican gran parte de la brecha existente, justamente en esas dos etapas. Por otro lado, en el caso del empleo asalariado y el monto del salario, los elementos impuestos (de mercado) adquieren más importancia en el incremento de la brecha, con lo cual se intuye que así como hay una mayor proporción de mujeres en sectores de menor dedicación, menor calidad y mayor flexibilidad, también hay sesgos debidos al género en el caso de personas con igual nivel educativo y estrato de ingresos.

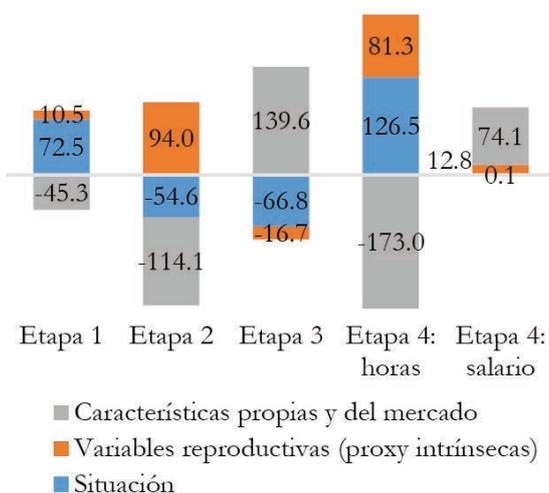
Gráfica 8

Contribución de tipos de variables a las brechas debidas a factores observables (%)



Gráfica 9

Contribución de tipos de variables a las brechas debidas a factores no observables (%)



A partir del análisis anterior, es posible mencionar algunos elementos clave para la reflexión sobre las políticas públicas orientadas a mejorar el empoderamiento económico de las mujeres ecuatorianas en el ámbito del trabajo. El primer elemento es sin duda su organización social, incorporando en la definición de trabajo el continuo cuidado-mercado, con la finalidad de que el régimen laboral funcione de acuerdo a las exigencias del cuidado y del sistema económico, reconociendo la necesidad de redistribuir el trabajo y el tiempo entre hombres y mujeres, y entre los ámbitos de la economía del mercado y la del cuidado. Particularmente se aprecia que las mujeres enfrentan barreras importantes para su ingreso al mercado, para las cuales se requiere de una combinación de políticas de protección social, laboral y económicas, que aseguren recursos permanentes para el sostenimiento de sistemas integrados de servicios.

Otro elemento clave es adecuar el sistema laboral de tal forma que el cuidado deje de ser un costo impuesto a las mujeres y que sea asumido por los/las empleadores/as, el mercado y el Estado, mediante la reorganización del régimen laboral de acuerdo a las necesidades del ciclo de vida de las familias. Por otro lado, en el caso ecuatoriano se aprecia que el trabajo de las mujeres tiende a ubicarse en el autoempleo y cuentapropismo. En este caso, la regulación y la política laboral son limitadas y escasas. Se hace necesario por ello un marco normativo para regular y promover el empleo autónomo vinculado a la seguridad social, con una infraestructura social y económica que permita incrementar la capacidad de emprendimientos sostenibles con políticas activas de empleo, de las que carecen en su mayor parte las agendas laborales en Ecuador.

Finalmente, de acuerdo con los resultados anteriores, se aprecia que los elementos observables

provenientes de las restricciones intrínsecas operan con mayor fuerza en las etapas de ingreso, mientras que los provenientes de restricciones impuestas lo hacen una vez que las mujeres están insertas en el mercado de trabajo. Eso se manifiesta en la profundización de la brecha entre hombres y mujeres debido a sus cargas domésticas diferenciadas, que actúan como barreras en la participación laboral, en la oferta horaria de trabajo y en los ingresos laborales. Y es un reflejo de que el mercado trata en forma diferenciada a hombres y mujeres por tener cargas de cuidado distintas, aun cuando ambos presenten las mismas características observables, lo que supone una problemática fuerte de

discriminación, que tendería a acentuarse en los estratos de bajos ingresos. En esta línea, la actual política laboral ecuatoriana ha buscado retomar el rol rector del Estado en cuanto a regulación y control de los derechos del trabajo. No obstante, la incorporación de elementos que den cuenta de la igualdad entre hombres y mujeres, la no discriminación, la no segregación, y la corresponsabilidad social sobre el cuidado deben ser profundizadas en la normativa y en los procesos de control estatal, así como en las agendas de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras.

Bibliografía

- Abelda, R. y Drago, R. (2009). *Unlevel Playing Fields, Understanding Wage Inequality and Discrimination*. Third Edition. Economic Affairs Bureau. Cambridge.
- Anker, R. (2000). Segregación profesional entre hombres y mujeres: repaso de las teorías. En *Revista Internacional del Trabajo*. (116)3. OIT. Ginebra.
- Bennet, L. (2002). *Using Empowerment and Social Inclusion for Pro-poor growth: a Theory of Social Change*. Social Development Strategy Paper. World Bank. Washington, D.C.
- Blau, F., Ferber, M. y Winkler, A. E. (2002). *The Economics of Women, Men and Work*. Fourth Edition. Prentice Hall. USA.
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. In *Journal of Human Resources* (8)4:436-455. University of Wisconsin Press. Madison, WI.
- Blundell, R., MaCurdy, T. y Meghir, C. (2007). *Labor Supply Models: Unobserved Heterogeneity, Nonparticipation and Dynamics Specification in Labor Supply and Consumption Models*. Open Access Publications. University College London. London.
- Burgos, S. (2008). *El impacto de las remesas en la participación dentro del mercado laboral: un enfoque de género en el caso ecuatoriano*. Tesis de Maestría. Repositorio FLACSO. Quito.
- England, P. (2003). *Separative and Soluble Selves: Dichotomous Thinking in Economics*. In Ferber, M. and J. Nelson, J., *Feminist Economics Today*, University Chicago Press. Chicago, IL.
- Espino, A. (2012). *Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano*. En Esquivel, V, (editora), *La economía feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*. ONU Mujeres. Santo Domingo.
- Espinosa E. (2013), *Cuidado infantil, hacia una propuesta de políticas públicas*. Sin publicar. Documento de Trabajo. Coordinación General de Gestión del Conocimiento. Ministerio de Inclusión Económica y Social de Ecuador.
- Esquivel, V. (2007). *Género y diferenciales de salarios en la Argentina*. En Novick, M. y Héctor Palomino, H. (coordinadores), *Estructura productiva y empleo: un enfoque transversal*. (68)6:363-392. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires.
- Evers, M. et al. (2008). *What Explains the Variation in Estimates of Labour Supply Elasticities?* CESifo Working Paper. Series 1633. CESIFO Group Munich. Munich.
- Fairlie, R. (2003). *An Extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition Technique to Logit and Probit Models*. Center Discussion. Paper 873. Yale University. New Haven, CT.
- García, J. y Cortez, P. (2012). *Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano*. En *Analítika, Revista de Análisis Estadístico*, 4(1):23-49. Quito.

- Grown, C., Gupta G. y Khan, A. (2003). Promises to Keep: Achieving Gender Equality and the Empowerment of Women. International Center for Research on Women. Washington, D. C.
- Kabeer, N. (2001). Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. *Sida Studies* 3. Sida. Stockholm.
- Jann, B. (2008). The Blinder-Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. In *The Stata Journal*, (8)4:453-479. Stata Corp. College Station, TX.
- Instituto de Estadísticas y Censos (INEC) (2013). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Urbano y Rural. Ronda diciembre 2013. INEC. Quito.
- Larrea, C. y Sánchez, J. (2002). Pobreza, empleo y equidad en Ecuador. FLACSO. Quito.
- León, M. et al. (2001). ¿Son efectivos los Programas de Transferencias Monetarias para combatir la pobreza? Evaluación de Impacto del Bono Solidario en el Ecuador. Sistema Integrado de Indicadores Sociales, SIISE. Quito.
- Malhotra, A., Schuler S. y Boender, C. (2002). Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development. World Bank Gender and Development Group. Ponce, J. (2005). Retornos de la educación para las mujeres en Ecuador. En Prieto, M. (Coordinador), *Mujeres ecuatorianas: entre las crisis y las oportunidades*. FLACSO. Serie Foro. Quito.
- Powers, A. Yoshioka, H. y Yun, M.S. (2011). mvdcmp: Multivariate Decomposition for Nonlinear Response Models. In *The Stata Journal*, (11)4: 556-576. Stata Corp. College Station, TX.
- Sen, A. (2000). Género y conflictos cooperativos. En Navarro, M. y Stimpson, C. (compiladoras), *Cambios sociales, económicos y culturales: un nuevo saber, los estudios de mujeres*. FCE. México, D.F.
- Stewart, F. (2002). Horizontal Inequalities: a Neglected Dimension of Development. Working Paper Series 81. Queen Elizabeth House. University of Oxford. Oxford.
- Todaro, R. y Yañez, S. (editora) (2004). El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género. Ediciones CEM. Santiago de Chile.
- Vásconez, A. (2002). Determinants of Women Labour Supply in Ecuador. Working Paper. University of York, York.
- Vásconez, A. (2005). Mujeres, trabajo y pobreza. En Prieto, M. (editora), *Mujeres ecuatorianas: entre las crisis y las oportunidades*. Serie Foro. FLACSO. Quito.
- Vásconez, A. (2011). Crecimiento económico y desigualdad multidimensional: el lugar del género en una relación conflictiva en América Latina. Tesis doctoral. FLACSO. Quito.

Anexo 1: Variables utilizadas en los modelos econométricos

Etapa/modelo	Variables	Restricción asociada (propuesta)
Oferta laboral	Para todos:	
	- Edad y edad al cuadrado	Situación
	- Nivel educativo	Impuesta
	- Estrato social (quintil de ingresos del hogar)	Impuesta
	- Estado civil	Implícita
	- Pertenencia étnica	Situación
	- Área (rural/urbana)	Situación
	- Número de hijos/as menores de 5 años	Implícita
	- Horas de trabajo doméstico	Implícita
	- Dependencia demográfica	Implícita
	- Condición laboral de hijos/as adolescentes y jóvenes	Impuesta
	- Acceso a servicios de cuidado infantil	Impuesta
	- Relación de parentesco	Implícita
	- Tipo de hogar (monoparental, nuclear, extendido)	Implícita
	Para modelo pareja	
- Ingresos de pareja	Impuesta	
- Condición laboral de la pareja	Impuesta	
Consecución de trabajo	Para todos:	
	- Nivel educativo	Impuesta
	- Estrato social	Impuesta
	- Pertenencia étnica	Situación
	- Área (rural/urbana)	Situación
	Para modelo pareja	
- Sector de trabajo de la pareja	Impuesta	
Condición de actividad	Para todos:	
	- Nivel educativo	Impuesta
	- Estrato social	Impuesta
	- Pertenencia étnica	Situación
	- Área (rural/urbana)	Situación
	- Número de hijos/as menores de 5 años	Implícita
	- Horas de trabajo doméstico	Implícita
	- Acceso a servicios de cuidado infantil	Impuesta
	Para modelo pareja	
	- Condición laboral de la pareja	Impuesta
- Nivel educativo pareja	Impuesta	
Remuneración por hora	Para todos:	
	- Edad y edad al cuadrado	Situación

Etapa/modelo	Variables	Restricción asociada (propuesta)
	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel educativo - Dedicación (jornada parcial o completa) - Estrato social - Condición laboral - Sector público o privado - Rama de actividad (agricultura, servicios, comercio, otras) - Pertenencia étnica - Área (rural/urbana) 	<ul style="list-style-type: none"> Impuesta Implicita Impuesta Impuesta Impuesta Impuesta Situación Situación
Horas de trabajo	Para todos: <ul style="list-style-type: none"> - Hijos/as menores de 5 - Carga de trabajo - Tipo de hogar - Nivel educativo - Estrato social - Condición laboral - Sector público o privado - Rama de actividad (agricultura, servicios, comercio, otras) - Pertenencia étnica - Área (rural/urbana) 	<ul style="list-style-type: none"> Implicita Implicita Situación Impuesta Impuesta Impuesta Impuesta Impuesta Situación Situación



*Al servicio
de las personas
y las naciones*



Esta publicación fue realizada con el apoyo del **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)** y de la **Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)**