ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

Instituto de Ciencias Humanísticas y Económicas

“Análisis Comparativo de la Discriminación Salarial por Género entre el sector formal e informal del Ecuador 1995-2004”

TESIS DE GRADO

Previo a la obtención del Título de:

ECONOMISTA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL
ESPECIALIZACIÓN TEORÍA Y POLÍTICA ECONÓMICA

Presentada por:

Karina Vanessa Chilán Serrano

Sofía Eugenia Viscarra Bazán

GUAYAQUIL – ECUADOR

Año: 2005

A G R A D E C I M I E N T O

A las personas que han hecho posible permitirnos alcanzar este logro personal, en especial a Adriana Amaya Rivas, dándonos su apoyo incondicional en todo momento.

Al Ec. Xavier Intriago Ruiz, nuestro director de tesis por darnos toda la ayuda necesaria para culminar esta meta personal.

D E D I C A T O R I A

A Dios por darnos todo lo que tenemos, por hacer nuestra vida tan feliz con todas las personas maravillosas que están a nuestro lado.

A nuestras Madres, por enseñarnos a ser fuertes en todo momento, y mostrarnos el camino. Por ser mujeres grandiosas, que nos han sabido consolar y darnos todo su amor, y preocupado por nosotros en todo momento.

Y a nuestros hermanos por estar con nosotros siempre que los hemos necesitado.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Ing. Oscar Mendoza
DECANO DEL ICHE
PRESIDENTE

Econ. Xavier Intriago
DIRECTOR DE TESIS

Econ. Alicia Guerrero
VOCAL

Econ. Miguel Ruiz
VOCAL

DECLARACIÓN EXPRESA

“La responsabilidad del contenido de esta Tesis de Grado, nos corresponde exclusivamente; y el patrimonio intelectual de la misma a la ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL”

(Reglamento de Graduación de la ESPOL)

Karina Vanessa Chilán Serrano

Sofía Eugenia Viscarra Bazán

RESUMEN

Las diferencias de ingreso entre las personas surgen a partir de los diferentes trabajos y de las aptitudes o habilidades que tienen los individuos. Existen muchas formas en las que los trabajos difieren respecto a su atractivo – lo agradable que resulte, lo riesgoso, las perspectivas que posean, los costos de entrenamiento, en el *"Modelo de la concentración: La segregación ocupacional",* se explica que existen obstáculos al ingreso de ciertos grupos de trabajadores a determinadas actividades en el mercado laboral, limitándolos a un reducido número de ocupaciones. La conclusión básica de esta teoría (aplicándola a la discriminación por género), es que los hombres reciben unos salarios mayores a costa de las mujeres, como consecuencia del limitado campo de acción del que estas últimas disponen, ya que esto hace que su oferta laboral exceda la demanda. Si la discriminación desapareciera, las mujeres podrían desplazarse a otras ocupaciones y, suponiendo que este cambio no implicará costos, resultarían beneficiadas al poder acceder a actividades mejor remuneradas.

Para el análisis y estimaciones que se llevará a cabo se considerará a los ocupados que comprenden al sector formal e informal, que sean mayores a 15 años y menores de 65 en la zona urbana, no se incluye al sector agrícola. El sector informal comprende a los ocupados en empresas con menos de 5 trabajadores o los que no tienen contrato para el año 1995, en tanto para el año 2004 la informalidad se define según la contabilidad que lleva la empresa (solo cuaderno contable o no lleva contabilidad) y si no tienen Registro Único de Contribuyente (RUC). En el sector formal se excluye a las personas que trabajen menos de 20 horas semanales, para ambos años. El salario

mensual es medido a través de ingresos salarios percibidos por cada individuo y sumando otros ingresos, cabe recalcar que no están incluidos los ingresos por remesas. Para definir la variable experiencia se tomará en cuenta la experiencia potencial que se obtiene de restar los 6 primeros años de vida, y los años de escolaridad a la variable edad, esto se hace principalmente por que la mayoría de las mujeres no tienen una continuidad dentro del mercado laboral (embarazos, matrimonio, etc.).

Con el objetivo de tener una clara idea de la situación de la mujer en el mercado laboral utilizamos la técnica del cálculo del Índice de Duncan, la principal ventaja de este índice reside en su interpretabilidad, puesto que resulta simétrico para hombres y mujeres, con un valor mínimo de 0 y máximo de 1 (o del 100 por ciento).

Otra herramienta metodológica a utilizar es el Método Blinder (1973) y Oaxaca (1973), el cual estima dos brechas, una bruta y la otra ajustada. La primera corresponde a las diferencias observadas de ingresos entre sexos, y la segunda permite determinar la existencia de discriminación. En sus respectivos estudios, coincidieron en afirmar que una buena parte de la brecha (alrededor del 80%) queda sin explicar por tales factores. Algunos aportes empíricos de este estudio merecen especial reflexión teórica y son motivo de la producción de más trabajo empírico, por ejemplo: 1) la existencia de distintos ingresos entre grupos definidos por su raza o sexo y 2) la prueba de que tal disparidad no puede ser completamente explicada por la productividad de los componentes de esos grupos ni por su inserción ocupacional específica.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE CUADROS

Capítulo1 Pág.

Capítulo 2

Capítulo 3

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es medir la segregación ocupacional y posteriormente las brechas salariales por género para la economía ecuatoriana, esta implica que al finalizar se podría concluir es que las mujeres se encuentran segregadas bajo una misma ocupación, y que se encuentran discriminadas en sus puestos de trabajo con remuneraciones inferiores a las merecidas debido al capital humano adquirido.

Para la demostración se utilizó el Índice de Duncan apoyado en el Método de Blinder y Oaxaca, quedando demostrado que en el Ecuador existe discriminación en el mercado laboral siendo afectado el género femenino.

La presente investigación se divide en tres secciones. La primera parte es un breve análisis de lo que a sucedido en términos de segregación y discrimación alrededor de América Latina y otros países europeos, incluyendo la situación laboral actual del mercado laboral ecuatoriano, en la segunda parte se procede a explicar la metodología, cada una de las herramientas utilizadas, Indice de Duncan y Método de Blinder y Oaxaca (1973), en la tercera parte se analizan los resultados obtenidos utilizando la Encuesta Nacional de Ingresos y Gasto de Hogares Urbanos ENIGHU 1995 Y 2004, por último se desarrollan las conclusiones a las que se llegó.

CAPÍTULO 1

1. REVISIÓN DE LA LITERATURA

En Ecuador aunque no se han realizado investigaciones acerca de este tema podemos rescatar dos estudios importantes, primero un análisis de mercado laboral realizado por la Economista Lorena Triviño[1] y Economista Tatiana Tasigchan[2], "Determinantes de la participación laboral de la mujer y discriminación Salarial por género en el Ecuador: Un análisis empírico" (2001), en el cual usaron la metodología de Blinder – Oaxaca con datos de 1997 obtenidos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, del que se pudo concluir que el diferencial de ingresos para el caso de la zona urbana, evidencian la existencia de una brecha salarial a favor de los hombres cuyas fuentes de dicho diferencial mostraron que la brecha se amplia, en contra de las mujeres por el lado de la escolaridad inferior a los 12 años y los casos en que las mujeres no se encuentran en los sindicatos, en el análisis por provincia indica que en la Provincia del Guayas hay un mayor diferencial que

[1] Economista de la Universidad Politécnica del Litoral
[2] Economista de la Universidad Politécnica del Litoral

en la Provincia Del Pichincha el cual se explica principalmente por las diferencias de dotaciones de la fuerza trabajadora. El análisis realizado por tipo de empresas la diferencia salarial se da tanto en el sector público como en el privado, sin embargo, requiere de una mayor atención la discriminación salarial que se presenta en el sector privado, en el cual a pesar de que la escolaridad y la experiencia están a favor de las mujeres la discriminación está fuertemente localizada en factores inherentes a la cultura entre los que se puede destacar el machismo y segundo pero no menos importante el de "Pobreza y Equidad en el Ecuador: Perspectivas para el desarrollo humano sostenible" elaborado por el Dr. Carlos Larrea[3], Economista Jeannette Sánchez[4] y el programa de desarrollo de las Naciones Unidas en el 2002, se elabora un análisis de la situación laboral desde la perspectiva de género. La metodología empleada para esta sección fue la estimación de un modelo de regresión no lineal para establecer las variables determinantes del salario, se utilizaron datos de la Encuesta de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano (BCE, 1998 - 2001). Los resultados obtenidos llevaron a las siguientes conclusiones:

---

[3] Egresado en Ingeniería Civil de la Universidad Central del Ecuador, Filosofía en la Universidad Católica del Ecuador, Doctor en Pensamiento Social y Político por la Universidad de York, Canadá.

[4] Master en Economía y Master en Planificación Urbana en Austin, Texas

- A igualdad de otras condiciones (educación, experiencia laboral, inserción laboral, posición como jefe de familia) los salarios de las mujeres son inferiores al de los hombres en un 16%.

- Los retornos educacionales son crecientes, de forma tal que el incremento de salarios por cada año de estudios alcanza sus valores más altos en la instrucción superior y de postgrado, siendo bajo para niveles primario y secundario.

- La crisis del año 1998 ha conducido a un deterioro de aproximadamente el 33% de los salarios, en condiciones similares de calificación, experiencia, etc.

- Los retornos educacionales son considerablemente inferiores en el sector informal y en el empleo público que en el sector privado moderno.

En un estudio realizado para **México** por Irma Martínez Jasso, Gloria J. Acevedo Flores[5], la evidencia empírica demuestra que la discriminación salarial y la segregación ocupacional son fenómenos aún vigentes en este país, las cuales están fuertemente asociadas a la estructura del mercado de trabajo (EMT) que ofrece salarios distintos, según sexo y sin tener en cuenta

---

[5] "La brecha salarial en México con enfoque de género capital humano, discriminación y selección muestral" CIENCIA UANL / VOL. VII, No. 1, ENERO-MARZO 2004

otras características que influyen en el rendimiento potencial favorables a la mujer. Una forma de discriminación importante corresponde a la condición del estado civil, sobre este asunto se encontró que la mujer casada enfrenta una mayor discriminación, situación más acentuada en el mercado laboral del área rural. En esta área, los efectos discriminatorios más importantes se aprecian en las ocupaciones donde las mujeres se desempeñan como vendedoras y dependientas. Los hallazgos empíricos de esta investigación sugieren ejercer una política laboral que reduzca efectivamente la brecha entre el salario ofrecido y el salario de reserva, a fin de incrementar la probabilidad de participación laboral de la mujer.

En un documento de trabajo realizado en el año 2000 por la Universidad Complutense de Madrid (**España**)[6], Se encontró que el Índice de Duncan para este año fue de 33, 67; el cálculo de este para las diferentes clases profesionales de acuerdo con su nivel de prestigio en la escala de Treiman (1977), mostró que la razón entre los sexos dentro de cada clase resulta en general favorable a los varones, con la excepción de las clases de profesionales de grado medio, para los empleados no cualificados no manuales y de los servicios que muestran porcentajes altos, indicando la existencia de una proporción mayor de mujeres que de varones, y la clase semiprofesionales, se mantiene como una de las más feminizadas.

---

[6] Olga Salido Cortés, "Las oportunidades de las mujeres en una estructura social cambiante"

En la investigación realizada por Zuleika Ferre, Máximo Rossi[7] (1997), el objetivo fue analizar la evolución de la de la segregación ocupacional en **Uruguay** y en particular como estuvo asociada a la evolución de la brecha salarial en la década de los noventa. Se utilizó el Índice de Duncan obteniendo los siguientes resultados, los niveles de segregación ocupacional de la mujer son elevados en el Uruguay más de 50% de las mujeres tendrían que cambiar de ocupación para lograr una integración perfecta. Los cambios en los niveles de segregación han sido reducidos en los años noventa, a demás se encontró que la brecha salarial entre hombres y mujeres se redujo de manera importante en los años noventa, la diferencia en la dotación en capital humano e inserción laboral explican en gran parte dicha reducción. En **Uruguay**[8] se encontró que si bien la brecha salarial se redujo, queda el componente de discriminación como factor principal que explica el remanente del diferencial salarial.

En un estudio realizado para el mercado laboral de **Chile,** la segregación de las mujeres al interior del sector manufacturero se evidencia porque ellas trabajan más en empresas de menor tamaño, y se concentran en las ramas de textiles, vestuario, cueros, alimentos, bebidas y tabaco, y participan más

---

[7] Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay.

[8] Fernanda Rivas, Máximo Rossi. 1997

en las áreas administrativas y de ventas o servicios (a niveles bajos) (Arriagada, 1997).

El estudio de diferenciales de ingresos asalariadas en **Mar del Plata**[9] (Argentina) permite deducir que hay una brecha promedio de ingresos entre estos grupos del 26%, la que resulto favorable a las hombres, así el ingreso promedio femenino representa el 74% del masculino. En el estudio de los indicadores de género arrojo datos importantes entre los que se destaca, que en el sector servicios la mayor parte de los asalariados son mujeres y se encontró que en la rama comercio las mujeres se encuentran peor remuneradas ya que reciben 54 pesos de cada 100 que reciben los hombres.

En un estudio realizado por la OIT para **América Latina** encuentra que la desigualdad en los ingresos refleja desigualdad en la escolaridad, pero la escolaridad por sí sola no basta para resolver el problema de los salarios bajos.

---

[9] Lic. Rosángela Di Paola, Lic. Miriam Berges Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Nacional de Mar del Plata Centro de Investigaciones Económicas.

En estudios sobre mercado laboral realizados bajo la **Técnica de Blinder y Oaxaca**[10] se pudieron resaltar diferentes conclusiones, entre ellas, que existe una marcada brecha entre géneros aunque ambos presenten iguales condiciones de escolaridad, un aumento en la participación femenina en ele mercado laboral y como olvidar la segregación femenina hacía el sector informal en la economía de cada país, a continuación extractos de trabajos de algunos países;

En Cochabamba, **Bolivia**, las mujeres constituían el 65 por ciento de la fuerza laboral informal y el 45 por ciento en Santa Cruz, en 1988. En **Paraguay**, en 1990, el 41 por ciento del sector informal urbano estaba constituido por mujeres (Naciones Unidas, 1993, 1985; Salazar, 1990). Frecuentemente las mujeres están concentradas en forma desproporcionada en el sector informal. En países donde las mujeres representan un poco más de un tercio del total de la fuerza laboral, ellas están segregadas en el sector informal.

Según Arriagada (1997), los países de **América Latina** presentan, en conjunto, una porción no explicada de la brecha de ingresos por género cercana a 60 por ciento. Se pudo apreciar que existen diferencias de ingreso medio entre hombres y mujeres, favorables a los primeros, que son más marcadas en el sector informal de la economía, este es un problema

[10] 1973

importante, sobre todo porque la mayor parte de estas diferencias no puede ser explicada por las disparidades en nivel educativo o la mayor participación de las mujeres en sectores económicos específicos (Psacharopoulos y Cox, 1990).

Una explicación para la existencia de brechas salariales en países como Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica y Uruguay, es que la brecha salarial ha crecido entre el trabajo calificado y el no-calificado (sector informal) (Wood, 1997) y dado que el trabajo femenino se considera muy poco calificado, da como resultado que la brecha salarial entre hombres y mujeres no disminuya. En **Venezuela** los hombres devengan remuneraciones 20 por ciento superiores a las de sus colegas mujeres con escolaridad y experiencia similar, desempeñándose en el mismo sector y ocupación.

Aunque es posible que todavía queden rezagos de discriminación en contra de las mujeres en **América Latina**[11], esta discriminación es estadística (a la Phelps), el tipo de discriminación que persiste es el basado en los roles tradicionales femeninos que todavía hacen de la mujer la más responsable por la administración del hogar y el cuidado de los hijos. A lo anterior se le suma que la existencia de segmentación en los empleos observada en toda América latina no parece ser responsable de las brechas salariales por género, puesto que la segmentación no siempre resulta en salarios menores

[11] Jaime Tenjo G., Rocío Ribero M., Luisa Fernanda Bernat D. 2005

para las mujeres, y las brechas parecen más bien estar asociadas a patrones de remuneración laboral al interior de sectores y al interior de ocupaciones.

En la investigación realizada por Genny Zúñiga y María Beatriz Orlando sobre Trabajo femenino y brecha de ingresos por género en **Venezuela**, en el cual se empleo la metodología de Oaxaca y Blinder, se analizó la participación de la mujer y su evolución en el mercado de trabajo a través de modelos de oferta de trabajo. Las autoras concluyeron que el aumento de la participación económica de las mujeres en el país ha sido importante para las de mayor edad, las unidas y las que tienen un nivel más bajo de escolaridad y que estas mujeres en la primera mitad del siglo XX tuvieron una escasa presencia en el mercado de trabajo venezolano.

En cuanto a las características de los trabajadores ocupados, podemos concluir que las mujeres tienen mayores niveles de educación formal pero menores niveles de experiencia que los hombres. En el caso de Venezuela, la mayor parte de las diferencias de ingreso laboral entre hombres y mujeres no pueden ser explicadas por diferencias en escolaridad, experiencia o sector económico, es más probable que estas diferencias se deban a una discriminación distinta a la directa en el ingreso, relacionada con la falta de ascenso de las mujeres en la jerarquía empresarial.

En **Argentina**, en un trabajo realizado por Jorge Paz[12] sobre Brechas Salariales no se llega a grandes conclusiones, es más se podría decir que sus conclusiones son recomendaciones de este trabajo, pero entre estas se rescato que la hipótesis de capital humano se impone como la más importante, debido a que la experiencia y la educación, antes que las características de las ocupaciones, son las variables que mejor explican la ventaja masculina en los ingresos. Entre las variables ocupacionales, la calificación de la tarea es la que presenta un mayor poder explicativo, lo cual estaría indicando la importancia mayor de la segregación vertical.

1.1. MARCO TEÓRICO

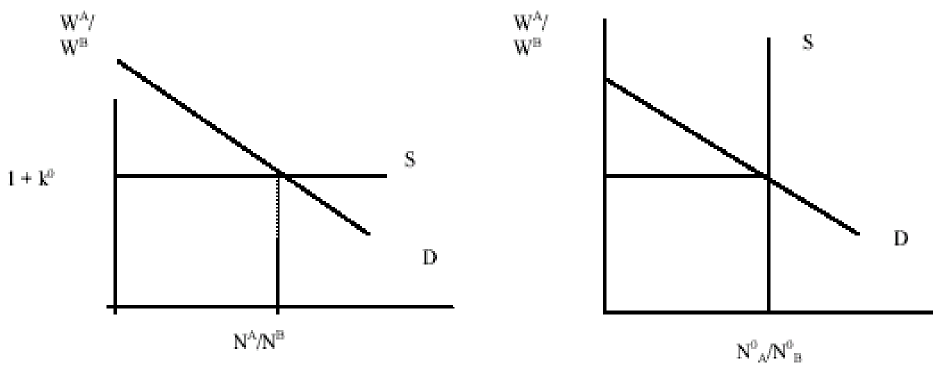
Las diferencias de ingreso entre las personas surgen a partir de los diferentes trabajos y de las aptitudes o habilidades que tienen los individuos. Existen muchas formas en las que los trabajos difieren respecto a su atractivo – lo agradable que resulte, lo riesgoso, las perspectivas que posean, los costos de entrenamiento. La población difiere en sus gustos, en sus habilidades originales, en su educación y en las oportunidades que se les presentan. Si la gente no fuera diferente pero los trabajos sí, a largo plazo las curvas de oferta de cada ocupación serían infinitamente elásticas. Así los diferenciales de

[12] La brecha entre géneros en Jujuy y Salta. “Capital humano, segregación y selección muestral”

largo plazo serían “determinados por la oferta” en el sentido que todos los individuos perciben idéntica diferencia que es reflejada en el precio de oferta.

La figura 1 muestra la fuente de diferenciales de salarios entre una ocupación A y otra B en un mundo de ese tipo. Existe una fuerza de trabajo dada (N0) la que se asigna entre las dos ocupaciones de forma que el salario diferencial de A respecto a B (k0) se mantiene. Como la diferencia es compensadora, el rico y el pobre, aunque desigual en ingresos, están igualmente bien.

FIGURA 1



(a) No hay diferencias entre los individuos: $W_A/ W_B = 1 + k^0$ $N_A + N_B = N^0$

(b) Diferencias entre individuos $N_A = N_A^0$ $N_B = N_B^0$

Las desigualdades “reales” surgen entre las personas, especialmente en sus habilidades y oportunidades. Para ilustrar esto la figura (b) da una posible y diferente causa para el mismo diferencial de salario. En este caso la gente nace con la posibilidad de desempeñarse en la ocupación A (NA 0 de ellos) o en la ocupación B (NB 0 de ellos). Los salarios están así determinados por la demanda en el sentido que reflejan los precios de demanda para las ofertas inelásticas dadas. Teniendo en cuenta las diferencias en los trabajos, las compensaciones necesarias en los salarios son diferentes para distintos individuos. En este contexto las diferencias entre las personas explican la elasticidad de la oferta: cuantas más diferencias existan entre la población más inelástica será la curva de oferta.

1.1.1. El Modelo de la concentración: la segregación ocupacional

Esta teoría, relacionada en cierta forma con la discriminación estadística, consiste en el *"Modelo de la concentración: La segregación ocupacional"*[13]. De acuerdo con esta, existen obstáculos al ingreso de ciertos grupos de trabajadores a determinadas actividades en el mercado laboral, limitándolos a un reducido número de ocupaciones. Una explicación de esto es que los empresarios notan cierto desagrado o incompatibilidad entre los distintos grupos de trabajadores, lo que los induce a apartarlos o segregarlos en distintas actividades, en busca de una mayor productividad y mayores beneficios. Adicionalmente, algunos empresarios, con razón o sin ella,

[13] Bergman, 1974

consideran que ciertos grupos tienen una productividad menor que la de otros.

La conclusión básica de esta teoría (aplicándola a la discriminación por género), es que los hombres reciben unos salarios mayores a costa de las mujeres, como consecuencia del limitado campo de acción del que estas últimas disponen, ya que esto hace que su oferta laboral exceda la demanda. Es importante notar que la mujer aquí no esta siendo explotada porque su remuneración es igual al aporte que hace a la producción. Si la discriminación desapareciera, las mujeres podrían desplazarse a otras ocupaciones y, suponiendo que este cambio no implicará costos, resultarían beneficiadas al poder acceder a actividades mejor remuneradas.

Aunque los hombres pueden ver reducidos sus salarios en alguna medida, la sociedad en su conjunto mejorará su situación al haber mayor equidad y la economía contará con un mercado laboral más eficiente. Para saber el porcentaje de fuerza laboral femenina que debe efectuar dicho desplazamiento con el fin de lograr ubicarse entre las ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres, se desarrollo dentro de esta teoría un *Indice de segregación*, que puede tomar valores entre 0 y 1 y entre más alto su valor, mayor es el grado de segregación ocupacional.

1.1.2. Salarios y Discriminación[14]

El término diferencia compensatoria se refiere a la diferencia salarial debida a las características no monetarias de los diferentes puestos de trabajo pero otra causa de los diferenciales de salarios es la discriminación. Existe discriminación cuando el mercado ofrece distintas oportunidades a personas similares que sólo se diferencian por su raza, grupo étnico, sexo, edad u otras características personales. La discriminación refleja el prejuicio de la sociedad contra ciertos grupos, o expresado en la terminología de Gary Becker como el "gusto" por la discriminación de los demandantes de trabajo. Cabe aclarar también que las preferencias podrían tener sin embargo razones basadas en factores objetivos que podrían implicar costos laborales más altos como sería la diferente permanencia de ciertos grupos en el mercado laboral.

La disparidad entre los ingresos de las mujeres y los hombres que han alcanzado el mismo nivel de enseñanza se mantiene, e incluso se ha agravado en los últimos años. Las diferencias de ingresos entre géneros se divide en dos partes: una explicada y otra no explicada. En la primera, la disparidad puede ser definida ya sea por la productividad de los componentes de esos dos grupos (hipótesis del capital

[14] Lic. Rosángela Di Paola, Lic. Miriam Berges

humano), o bien por su inserción ocupacional específica (hipótesis de segregación). En la segunda se pone el acento de la discriminación y en el comportamiento de la oferta de trabajo (hipótesis de autoselección muestral

1.1.3. Hipótesis Del Capital Humano y De Segregación

Según la hipótesis del capital humano (Becker, 1975), el nivel educativo, la experiencia en el mercado laboral y la capacitación en el trabajo constituyen poderosos determinantes de la productividad y por ende, de los ingresos individuales. Según la hipótesis del capital humano una persona que posee un nivel de estudios más alto y una mejor formación es capaz de ofrecer una cantidad mayor de esfuerzo productivo útil que una que posee menos estudios y formación. Por otra parte, según Wainerman (1996), la hipótesis de la segregación parte de un hecho empírico. Es decir, mujeres y varones con el mismo nivel educativo trabajan en sectores económicos diferentes y cuando coinciden en un mismo sector, ocupan distintas posiciones, las mujeres las más bajas y los hombres las más altas. Al primer caso se le llama segregación horizontal, y al segundo segregación vertical.

Respecto de la segregación horizontal, de estudios realizados se obtuvo que dos tercios de las mujeres trabajadoras de la muestra se concentran en un número reducido de ocupaciones del sector terciario, como el empleo doméstico remunerado, los servicios de educación, salud y en el comercio. Además se puede agregar que las mujeres están escasamente representadas en las ocupaciones mejor remuneradas y sobre representadas en las de baja remuneración. Respecto de la segregación vertical, hay numerosas evidencias empíricas de países que muestran que, con igual educación o experiencia laboral, las mujeres ocupan puestos inferiores a los de los varones. Becker (1957) propone una definición, afirmando que existe discriminación cuando se otorga “tasas salariales diferentes para dos grupos con idéntica productividad”

En la literatura económica aparecen cuatro tipos de discriminación: salarial, en el empleo, ocupacional, y en la adquisición de capital humano. La discriminación salarial explica que las diferencias de ingreso no se deben a la existencia de diferencias de productividad. Según la discriminación en el empleo, las mujeres, soportan una parte desproporcionada de la carga del desempleo, mientras que la discriminación ocupacional se da cuando las mujeres están concentradas en otras ocupaciones para las que suelen estar excesivamente calificadas, por lo que la misma puede ser vista como parte del fenómeno de segregación.

La discriminación en la adquisición de capital humano existe cuando las mujeres tienen menos acceso a las oportunidades que aumentan la productividad. A las tres primeras conceptualizaciones se las suele denominar bajo el término discriminación postmercado, corriente o directa, ya que se realiza después que el individuo ha entrado en el mercado laboral, mientras que la última categoría se la designa con el nombre de discriminación premercado, pasada o indirecta, ya que ocurre antes que el individuo ingrese al mismo.

1.1.4. El problema de la definición de la discriminación salarial.

La productividad no es directamente observable para el investigador, por lo que no resulta evidente cómo identificar a aquellos individuos que perciben un salario inferior al que le correspondería. Para superar este obstáculo tradicionalmente se ha acudido a determinadas características observables de los trabajadores, y a la información que pueden proporcionar sobre su nivel de productividad, a partir de las relaciones establecidas por la experiencia empírica acumulada y por la teoría económica sobre la determinación de salarios y el capital humano. Las variables tradicionalmente utilizadas están relacionadas con los años de escolarización o el nivel de estudios alcanzado por el trabajador, su edad, su experiencia laboral total o su antigüedad en la empresa, en tanto que se presupone que afectan a la productividad del individuo. Aunque también se suelen emplear otras, directamente ligadas a la oferta y demanda en el mercado de trabajo y que lógicamente influirán en su salario, como son el tipo de ocupación y de contrato, el sector y el tamaño de la empresa, si es pública o privada, el tipo de convenio colectivo, el grado de sindicación, o la zona geográfica donde está ubicada.[15]

1.2. SITUACIÓN LABORAL

1.2.1. Características del mercado laboral en América Latina.

Los mercados laborales en América Latina tienen cada vez más dificultad para asignar trabajadores a los puestos de trabajo, aunque con diferencias entre los países de la región. Las relaciones laborales se caracterizan por conflictos y desconfianzas que pueden entorpecer el crecimiento de la productividad laboral en la región. Las nuevas modalidades de organización de la producción han provocado cambios en las relaciones laborales, requerimientos distintos en la regularidad del uso de la fuerza de trabajo y aumento de la proporción de trabajadores / as sin protección social.

Un porcentaje significativo de la población trabajadora en América Latina, especialmente aquella ocupada en formas precarias de trabajo, no cuenta con ningún mecanismo de protección social. Las mujeres sufren ese problema en una proporción mayor que los hombres, debido a sus patrones de empleo, en general más inestables. A su

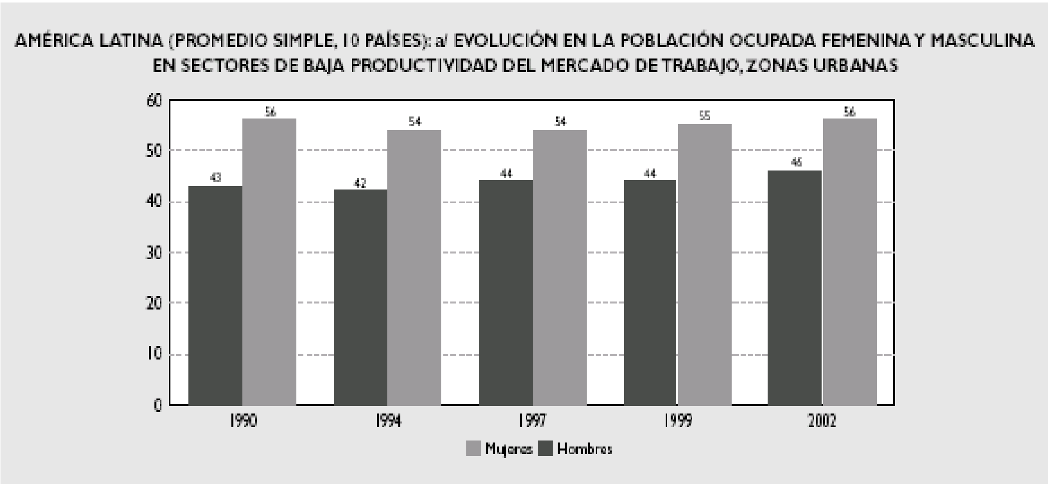
[15] Coral del Río Otero, Carlos Gradín Lago, Olga Cantó Sánchez (2004)

vez, la desprotección tiene, en su caso, efectos más graves que para los hombres, ya que, además de las contingencias que son comunes a ambos sexos (vejez, invalidez, salud, desempleo, enfermedades y accidentes laborales), ellas necesitan la protección específica a su función reproductiva.

La baja y estancada productividad del trabajo ha hecho que los salarios que reciben los trabajadores aumenten lentamente lo que los coloca en el umbral de la pobreza. En un estudio realizado por la CEPAL muestra las tendencias de productividad en cada sector encontrando que los sectores primario y secundario, crecen en productividad, pero no en empleo, mientras el sector terciario, caracterizado por actividades no transables lo hace en empleo, pero no en productividad. Como se muestra en la figura 2 a través de los años la presencia de trabajos de poca productividad representan más de la mitad del total y esta cifra se ha mantenido para los hombres e incrementado para las mujeres en América Latina, lo que coincide con el aumento de la informalización del trabajo.

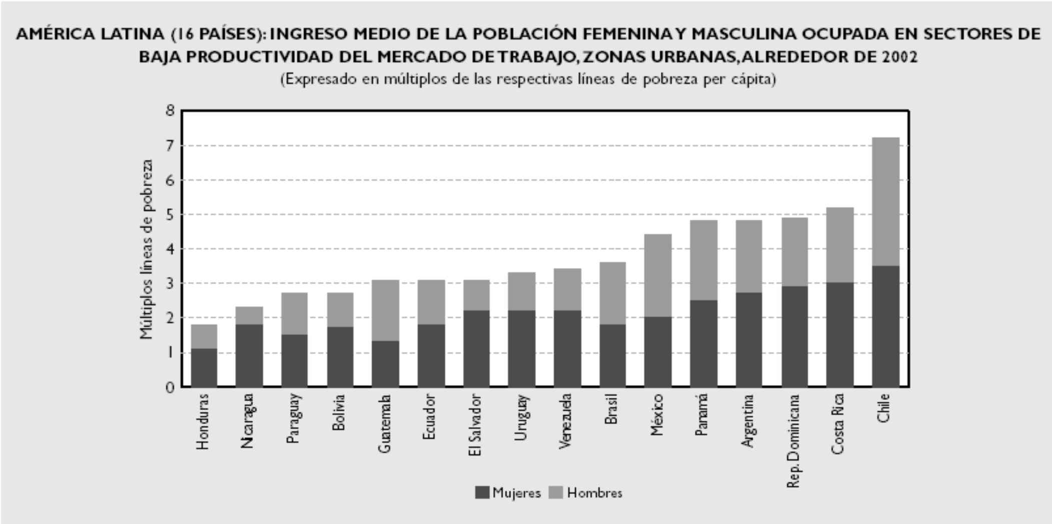
Con respecto a los ingresos recibidos en este sector las cifras varían dependiendo de los países, el análisis de las zonas urbanas de 14 países en el 2002 mostró que el ingreso que percibían las mujeres ocupadas en los sectores de baja productividad era significativamente inferior al de los hombres. Las brechas entre ambos sexos fluctuaban entre 0,5 y cerca de cuatro líneas de pobreza, lo que en promedio para el conjunto de países analizados se traducía en el valor de una y media líneas de pobreza como muestra la figura 3 se destaca el caso de Chile que tiene los mayores ingresos y estos se encuentran distribuidos casi equitativamente entre hombres y mujeres.

FIGURA 2



Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países. a/ Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, Panamá, Paraguay y Uruguay.

FIGURA 3



Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.a/ Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, Panamá, Paraguay y Uruguay

En los mercados laborales hay una marcada informalización del trabajo, los porcentajes han aumentado del 42% al 46% desde el 1990 al 2003 mientras que en el sector formal se reducen 8 puntos porcentuales para el mismo período para toda América Latina pero la informalización no es por sí sola una dificultad si tomamos en cuenta que muchas personas escogen este sector debido a las facilidades de horario y la autonomía que les da, lo preocupante es la baja productividad del trabajo que se desarrolla en esta área, ya que los empleos comunes en el sector informal no son las micro empresas con perspectivas de expandirse y tener éxito en el futuro, sino más bien se trata de empleadas domésticas y trabajadores independientes como se observa en el cuadro 1.1, lo que los hace vulnerables debido a la inestabilidad y de la falta de cobertura de seguridad social.

CUADRO 1.1

AMERICA LATINA Y EL CARIBE: ESTRUCTURA DEL EMPLEO URBANO. 1990-2003

País / Año		Sector informal				Sector formal		
		Total	Trabajador independiente a/	Servicio doméstico	Microempresas b/	Total	Séctor público	Pequeñas, medianas y grandes empresas
América Latina								
1990	*Total*	42.8	22.2	5.8	14.7	57.2	14.4	42.9
	Hombres	39.4	21.6	0.5	17.3	60.6		
	Mujeres	47.4	23.2	13.8	10.4	52.6		
1995	*Total*	46.1	24.0	7.4	14.8	53.9	15.3	38.6
	Hombres	42.7	23.9	0.8	18.0	57.3		
	Mujeres	51.0	24.1	17.0	9.9	49.0		
2000	*Total*	46.9	24.6	6.7	15.6	53.1	13.3	39.8
	Hombres	44.5	25.3	0.6	18.6	55.5		
	Mujeres	50.3	23.7	15.4	11.2	49.7		
2002	*Total*	46.5	23.9	6.8	15.8	53.5	13.9	39.7
	Hombres	44.3	24.7	0.7	18.9	55.7		
	Mujeres	49.4	22.8	15.2	11.3	50.6		
2003	*Total*	46.7	23.6	7.0	16.1	53.3	13.8	39.5
	Hombres	44.1	24.0	0.7	19.3	55.9		
	Mujeres	50.1	23.2	15.5	11.4	49.9		

Fuente**: Elaboración OIT, con base en información de las Encuestas de Hogares de los países.**

1.2.1.1. Análisis de la Tasa de Desempleo en América Latina

Se puede apreciar a través de los años que la tasa de desempleo femenina ha sido casi el doble con relación a la masculina en el mercado laboral ecuatoriano, en 1990 se tuvo una diferencia de 4,8 entre las tasas de ambos géneros, y en el 2003 una de 5,5, pero a esto se le puede agregar que la tasa de desempleo femenino mostró un alza considerable en el transcurso de los años (de 1995 a 1997) y actualmente sigue revelando tendencia al alza, siendo distinto en el caso de la tasa masculina ya que esta a partir de 1999 ha ido disminuyendo paulatinamente con la excepción del 2003 en el cual se considera una variación positiva (ver anexo 1). Cabe resaltar que una de las razones para las cifras anteriormente mencionadas es el aumento de la tasa de participación y el crecimiento del empleo femenino en toda América Latina, pero esta oferta de trabajo no es beneficiada con ingresos suficientes para la satisfacción de las necesidades que las llevaron a insertarse en el mundo laboral ya que se ha visto estancada por su falta de experiencia y otros factores negativos como la maternidad y el cuidado del hogar, bajo este juicio el trabajo femenino ha caído en el actual generador de plazas de trabajo, el sector informal, para el cual no es requisito amplios años de experiencia o de educación.

Un agravante para la situación en el mercado laboral de América latina para los años 90 fue la desalentadora evolución de las tasas de desempleo, la brecha de desempleo entre hombres y mujeres aumenta significativamente en los 90 (pasa de un 20 a un 47%). Las tasas de desempleo femeninas se duplicaron en el transcurso de la década de 6.1% a 11.2%, la cual es superior a la de los hombres en todos los estratos de ingreso y especialmente en los niveles mas pobres. Las brechas de desempleo entre hombres y mujeres se ubicaban a niveles muy altos en Colombia, Ecuador y Perú (entre 60 y

90%). En América Latina aproximadamente una de cada cinco mujeres pobres que deseaban y necesitaban trabajar no lo lograban, a pesar de estar buscando activamente trabajo. Un período largo de desempleo puede traducirse en una aceptación de sueldos muy bajos en puestos muy precarios, dando cabida a los puestos de trabajo ofrecidos en el sector informal, lo que ayuda a reproducir el círculo de pobreza de estos hogares.

Las tasas de desempleo de las mujeres jóvenes son mucho más elevadas que las de las adultas en todos los países latinoamericanos para los cuales se cuenta con información. Según la CEPAL, las tasas de desempleo de las jóvenes duplicaban el promedio de la fuerza de trabajo femenina en cinco países (Chile, Costa Rica, México, Paraguay y Uruguay) y eran casi el doble en siete (Brasil, Colombia, Ecuador, Honduras, Nicaragua, Panamá y Venezuela), en un total de 16 países considerados. Las altas tasas de desempleo de las mujeres indican también la magnitud de la importancia que estas le dan a su inserción laboral, o sea, a la posibilidad de obtener un ingreso a partir de su trabajo. Los datos parecen indicar que incluso estas mujeres buscan una inserción laboral más prolongada y estable debido a la necesidad de contribuir al ingreso de sus hogares, el hecho de que no solamente crezcan sus tasas de participación, como también sus tasas de ocupación y de desempleo, indica que, aún en condiciones adversas, ellas siguen buscando un trabajo.

1.2.1.2. Evolución de las Tasas de Participación en América Latina

Durante la década de los 90 se ha acentuado la tendencia de una mayor tasa de participación en el mercado laboral por parte de las mujeres, la cual se ha incrementado a un ritmo superior que la de los hombres, llegando a representar el 40% de la PEA urbana en América Latina a finales de dicha década. Lo que reduce la brecha de participación entre hombres y mujeres. Sin embargo esto no es un indicador de bienestar para las mujeres, porque si bien es cierto que la mayoría de los nuevos empleos fueron creados para las mujeres, estos nuevos empleos se encontraban en el sector informal, así de cada 100 nuevos empleos 22 eran para servicio doméstico.

Las cifras son elocuentes: la tasa de participación femenina en el mercado de trabajo de América Latina era del 44,7 por ciento frente a cerca del 60 por ciento en Estados Unidos y Canadá en 1998. Ese mismo año, las tasas de desempleo de las mujeres superaron en casi un 50 por ciento a las de los hombres, especialmente en la población de bajos ingresos, se podía apreciar que las mujeres ganaban en promedio el 64 por ciento de lo que ganaban los hombres.

En América Latina la tasa de crecimiento de la fuerza laboral es aproximadamente 2,5% la más alta del mundo explicada por las tendencias demográficas y las mayores participaciones de la mujer, por lo contrario la emigración produce una leve disminución en la tasa de crecimiento de la misma. La creencia, que las rápidas tasas de participación femenina son las causantes de las tasas de desempleo, no están bien fundamentadas, pues la mayor participación de la mujer en el mercado laboral de América Latina ha sido una de las fuentes más importantes de los aumentos del ingreso per cápita.

Como se observa en el Cuadro 1.2, el mayor crecimiento de las tasas de participación femenina se ubica en la región andina especialmente en países como Brasil y Ecuador, de los cuales el porcentaje de participación de mujeres pobres es de 53,2% y 58,7% respectivamente en el 2001. A pesar que son las mujeres pobres las que encuentran mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral, obstáculos como compartir o delegar responsabilidades domésticas y el cuidado de los hijos lo cual muestra que las actuales condiciones económicas han obligado a que en los hogares aumente el número de miembros de la familia que aporten a su ingreso, para garantizar sus necesidades básicas.

CUADRO 1.2

AMÉRICA LATINA: PAÍSES SELECCIONADOS
Tasa refinada de participación de la población urbana femenina
1990-2003
(porcentajes)

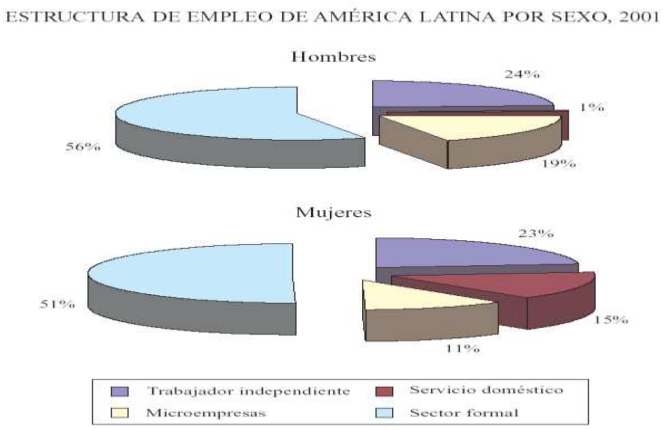
Países	Tasa de Participación			
	1990	1997	2001	2003
Argentina	38,2	44,5	43,3	...
Brasil	45,1	50,8	53,2	...
Chile	35,3	...	...	44,6
Ecuador	43,2	48,8	58,7	...
Perú	...	62,1	55,1	...

Fuente: *BADEINSO: Base de Estadísticas e Indicadores Sociales*

1.2.1.3. Las mujeres y su presencia en el Sector Informal

Las mujeres representan un grupo especial dentro de los pobres, que se caracteriza por su alta dedicación a actividades no remuneradas y dependencia económica de los hombres proveedores, así como por su concentración en una reducida gama de ocupaciones, principalmente informales, con bajos salarios. Al tender al alza las tasas de participación femenina en el mercado laboral y las mujeres al encontrarse con una baja demanda de una mano de obra sin altos niveles de experiencia y sin tantos años de instrucción educativa se fue dirigiendo hacía el sector informal donde su trabajo era valorado. En la actualidad las mujeres están sobre representadas en los segmentos más precarios, como el servicio doméstico y los/as trabajadores/as familiares no remunerados donde tienen ingresos inferiores, cuentan con menor cobertura de seguridad social. En la microempresa están relativamente más representadas en el segmento de asalariados que en el de propietarios, la tasa de crecimiento de las ocupadas en la microempresa fue inferior a la observada para los hombres. Estudios realizados sobre el tema (Orlando y Pollack, 2000; Valenzuela y Venegas, 2001) indican que los propietarios de las microempresas tienen un ingreso muy superior al de los empleados y las mujeres en su mayoría se concentran entre los empleados, mientras los dueños son mayoritariamente hombres. A su vez, la mayor parte de las microempresas corresponden a establecimientos de 1-3 personas, y, a medida que aumenta el número de trabajadores, aumenta el ingreso de los dueños, pero no así el de los empleados, que se mantienen a niveles muy bajos.

FIGURA 4



Fuente: Elaboración OIT con base en las Encuestas de Hogares de 12 países latinoamericanos, que corresponden al 91% de la PEA urbana de la región.

La pobreza está estrechamente relacionada con los patrones de inserción laboral y se manifiesta en la alta incidencia de la economía informal. En América Latina, la economía informal concentra en el 2001 casi la mitad de los puestos de trabajo (46%) y tiene un peso mayor en las mujeres (49%) que en los hombres (44%) (Figura 4).

1.2.2. Situación Laboral Actual en los Mercados Formal e Informal en el Ecuador

El grado de informalización de los empleos se ha visto aumentado tanto para hombres como para las mujeres, sin embargo la estructura de los empleos creados para cada grupo son diferentes, los hombres tienen igual proporción de trabajo como trabajador independiente como en la microempresa, en su lugar las mujeres se ubican de forma casi similar en el servicio doméstico y en la microempresa. Mientras que en el sector formal el trabajo en el sector público se vio gravemente afectado para ambos sexos, pero los hombres se mostraron beneficiados por las plazas de trabajo ofrecidas por las pequeñas, medianas y grandes empresas. La gran incidencia de las ocupaciones informales en el total del empleo femenino repercute sobre el nivel de pobreza de las mujeres, en la medida en que este sector se caracteriza por empleos precarios y de baja calidad.

En el Ecuador se observa un número mayor de mujeres en el sector de trabajador familiar no remunerado, y una proporción significativamente menor en la categoría patrono o socio, lo que demuestra la grave situación de pobreza que enfrentan, esto si tomamos en cuenta que según datos del INEC para el 2002 el 76.9% de los hogares urbanos tienen jefatura femenina, cuya situación se complica ya que el ingreso de estos son inferiores a los hogares con jefatura masculina en casi todas las categorías del empleo

1.2.2.1 El Sector Informal y su mayor colaborador, Las Mujeres

De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el sector informal que esta constituido por los trabajadores independientes o por cuenta propia (excluidos profesionales y técnicos), microempresas y servicio doméstico, en el 2003 dio cabida al 56.5% de los trabajadores ecuatorianos, de los cuales el 52.4% de la población masculina, y el 61.5% de la femenina se encontraba en el sector informal (Cuadro 1.3). Del total del empleo generado por el sector informal, la mayoría de los hombres (28.2%) se encuentran como trabajadores independientes teniendo una participación ínfima en el servicio doméstico (0.4%), mientras que por su lado las mujeres se distribuyen en un 36.9% en esta categoría, 13.4% en la microempresa y en el servicio doméstico un 11.2%. En relación a 1995, mujeres y hombres han disminuido su participación como trabajador independiente, en las microempresas y en menor proporción en el servicio doméstico.

CUADRO 1.3

AMERICA LATINA Y EL CARIBE
ESTRUCTURA DEL EMPLEO URBANO. 1990-2003
(porcentajes)

País / Año		Sector informal				Sector formal		
		Total	Trabajador independiente	Servicio doméstico	Microempresas	Total	Séctor público	Pequeñas, medianas y grandes
ECUADOR								
1990	*Total*	55.6	35.4	5.0	15.3	44.4	18.7	25.7
	Hombres	51.7	32.6	0.7	18.4	48.3		
	Mujeres	62.1	39.9	12.1	10.1	37.9		
1995	*Total*	63.7	33.6	5.2	25.0	36.3	14.2	22.0
	Hombres	60.0	29.6	0.7	29.8	40.0		
	Mujeres	69.2	39.4	11.8	17.9	30.8		
2000	*Total*	51.6	31.0	5.3	15.3	48.4	17.6	30.7
	Hombres	51.1	31.6	0.9	18.6	48.9	14.1	34.8
	Mujeres	52.4	30.1	11.8	10.5	47.6	22.8	24.8
2002	*Total*	55.0	33.5	5.1	16.5	45.0	12.7	32.3
	Hombres	50.3	29.6	0.8	19.9	49.7	12.1	37.6
	Mujeres	62.2	39.3	11.5	11.3	37.8	13.6	24.3
2003	*Total*	56.5	31.9	5.2	19.4	43.5	12.6	30.9
	Hombres	52.4	28.2	0.4	23.8	47.6	12.2	35.4
	Mujeres	61.5	36.9	11.2	13.4	37.9	13.2	24.7

Fuente:

Estimaciones de la OIT con base en información de Encuestas de Hogares de los países y otras fuentes oficiales (serie revisada). Argentina (31 aglomerados urbanos), Bolivia (nacional urbano), Brasil (nacional urbano), Chile (total nacional), Colombia (nacional urbano - cabeceras), Costa Rica (total nacional), Ecuador (nacional urbano), El Salvador (total nacional), Honduras (total nacional), México (nacional urbano - 32 localidades), Nicaragua (2002 nacional urbano, 2003 total nacional) Panamá (total nacional), Paraguay (nacional urbano), Perú (Lima metropolitana), República Dominicana (total nacional), Uruguay (1991 y 1995 Montevideo, 2000 en adelante nacional urbano) y Venezuela (total nacional).

En el Cuadro 1.4 se muestra que las mujeres tienen una mayor participación como trabajador familiar no remunerado que los hombres debiéndose a que la mayoría de ellas se ocupan de los quehaceres domésticos y otras actividades en el hogar las que absorben a un fuerte contingente de mano de obra femenina que también se inserta en ocupaciones informales tales como el comercio por cuenta propia y el empleo doméstico, y por otro lado se encuentra una menor participación en la categoría de patrono o socio, estando muy distanciado de los hombres.

CUADRO 1.4

POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA SEGÚN SEXO Y CATEGORIA DE OCUPACION

CATEGORÍA OCUPACIONAL	GÉNERO	
	Mujer	Hombre
PATRONO O SOCIO	3,13%	7,58%
CUENTA PROPIA	34,90%	26,73%
EMPLEADOS ASALARIADOS	51,84%	61,81%
TRABAJADOR FAMILIAR	10,13%	3,87%
TOTAL	100%	100%

Fuente: INEC (Instituto Nacional de Estadisticas y Censos)
Elaborado por: Las Autoras.

Se detectan discriminaciones de tipo salarial y un mercado altamente segmentado que relega a las mujeres a determinadas ocupaciones que por lo general son las de menor estatus y reconocimiento social y, por ende, de menores remuneraciones, ello puede ser constatado por las cifras encontradas en el Cuadro 1.5, en el cual se observa una distancia abismal entre los ingresos de ambos sexos, esto sucede a pesar de la disminución de la brecha de participación debido a que las categorías de ocupación no son mayoritarias en igualdad, primero el género masculino se encuentra en mayor unidad en todas las ocupaciones, en la mayoría doblando la cantidad del número de mujeres participantes, segundo por parte de las mujeres sus mayores ingresos provienen de la categoría empleados o asalariados mientras que los hombres en la misma categoría reciben más del doble de la cantidad recibida por las mujeres, y una cantidad muy similar a la primera la reciben como patrono o socio.

Se puede agregar al anterior análisis las diferencias de niveles de instrucción alcanzadas entre géneros, que se conjuga en la mayor vulnerabilidad a la pobreza de las mujeres del sector informal, el que es a su vez una barrera para su inserción en el sector formal, ya que para ingresar a él necesitan una mayor escolaridad. Tal cual lo podemos observar en el Cuadro 1.6, en la categoría de trabajador no remunerado existe un gran número de mujeres con estudios de postgrado que están prodigando sus conocimientos. Conforme a los datos presentados, se observa que hay un porcentaje más alto de mujeres jefas de hogar que de hombres pertenecientes a la categoría de trabajador familiar no remunerado que tienen instrucción; mostrando en todos los niveles de educación una mayor participación. De igual manera se aprecia que la brecha general de nivel de instrucción ha disminuido al paso de los años, aunque si se analiza categoría por categoría no se podría dar el mismo análisis.

CUADRO 1.5

HOGARES E INGRESOS CORRIENTES TOTALES ANUALES , SEGÚN SEXO Y CATEGORÍA DE OCUPACIÓN DEL JEFE ECONÓMICO

SEXO Y CATEGORÍA DE OCUPACIÓN	TOTAL	
	HOGARES	INGRESO CORRIENTE
	TOTALES	TOTALES
TOTAL	**1,861,959**	**$ 13,231,042,169.00**
TOTAL HOMBRES	**1,365,011**	**$ 10,181,889,851.00**
PATRONO O SOCIO	129,055	$ 1,492,261,276.00
CUENTA PROPIA	380,421	$ 2,330,818,249.00
EMPLEADOS O ASALARIADOS	785,378	$ 5,951,207,990.00
TRABAJADOR FAMILIAR NO REMUNERADO	4,300	$ 25,802,418.00
INACTIVOS Y DESOCUPADOS (TRABAJADORES NUEVOS)	65,857	$ 381,799,917.00
TOTAL MUJERES	**496,948**	**$ 3,049,152,317.00**
PATRONO O SOCIO	19,391	$ 188,142,245.00
CUENTA PROPIA	174,954	$ 895,168,519.00
EMPLEADOS O ASALARIADOS	216,748	$ 1,530,382,564.00
TRABAJADOR FAMILIAR NO REMUNERADO	2,323	$ 12,753,018.00
INACTIVOS Y DESOCUPADOS (TRABAJADORES NUEVOS)	83,531	$ 422,705,973.00

Fuente: INEC, ENIGHU 2003 - 2004

CUADRO 1.6

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA, POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN ALCANZADO, SEGÚN SEXO Y CATEGORÍA DE OCUPACIÓN

SEXO Y CATEGORÍA DE OCUPACIÓN	TOTAL	NIVEL DE INSTRUCCIÓN			
		NINGUNO	PRIMARIA	SECUNDARIA	SUPERIOR/ POSTGRADO
TOTAL POBLACION	3318908	86147	1050157	1304506	878099
PATRONO O SOCIO	189215	1133	45844	71106	71132
CUENTA PROPIA	1001750	47204	434397	368524	151626
EMPLEADOS O ASALARIADOS	1911767	31890	503877	758390	617610
TRABAJADOR FAMILIAR NO REMUNERADO	216176	5920	66040	106486	37730
TOTAL HOMBRES	1917266	41638	630830	774383	470416
PATRONO O SOCIO	145398	787	36509	53179	54924
CUENTA PROPIA	512577	19859	222261	187957	82501
EMPLEADOS O ASALARIADOS	1185127	19717	349634	494689	321086
TRABAJADOR FAMILIAR NO REMUNERADO	74163	1275	22427	38558	11904
TOTAL MUJERES	1401642	44509	419327	530123	407683
PATRONO O SOCIO	43816	346	9335	17927	16208
CUENTA PROPIA	489173	27345	212136	180567	69125
EMPLEADOS O ASALARIADOS	726640	12173	154243	263700	296524
TRABAJADOR FAMILIAR NO REMUNERADO	142013	4645	43613	67929	25826

Fuente: INEC, ENIGHU 2003 - 2004

1.2.3. Análisis de las diferencias de género

Si bien en el transcurso de este capitulo se ha confirmado que la participación de las mujeres se ha incrementado en los años analizados se puede apreciar en los cuadros a continuación que las mujeres obtienen un salario relativamente menor en ambos sectores económicos del mercado laboral; los salarios en el año 1995 mostraron un diferencial en el sector informal de $15 y para el informal de $38, mientras que para el año 2004 en el sector informal el diferencial fue de $35, estos datos revelan como se ha ido deteriorando la situación de las mujeres, por otro lado en el sector formal la brecha es de $57 siendo favorable para los hombres.

CUADRO 1.7

SALARIO MENSUAL SEGÚN SECTOR ECONÓMICO Y GÉNERO ($)

GÉNERO	1995		2004	
	FORMAL	INFORMAL	FORMAL	INFORMAL
Hombre	131,93	99,00	352,17	164,32
Mujer	107,96	83,23	294,48	128,79

Elaborado por: Las Autoras.
Fuente: INEC-Encuesta Nacional de ingresos y gasto de hogares urbanos ENIGHU 1995/2004.

El deseo de las mujeres por obtener un mejor empleo se ve reflejado en el interés por aumentar su nivel de educación, sin embargo esos años de estudio no se ven recompensados en la misma cuantía que la de un hombre como se aprecia en los cuadros siguientes, la evolución de los salarios a través de los períodos analizados conservan brechas altas para todos los niveles de educación, y si se toma en consideración que para estos períodos ha aumento la participación de las mujeres adultas en el mercado laboral muchas de ellas jefes de familia, da como resultado una situación crítica para ellas.

CUADRO 1.8

SALARIO SEGÚN ESCOLARIDAD, GÉNERO Y SECTORES ECONÓMICOS (1995) ($)

ESCOLARIDAD	GÉNERO	FORMAL	INFORMAL
PRIMARIA	Hombre	144,10	107,93
	Mujer	152,31	67,94
SECUNDARIA	Hombre	224,69	141,31
	Mujer	219,11	108,60
SUPERIOR	Hombre	383,50	243,37
	Mujer	299,24	198,63

Elaborado por: Las Autoras.
Fuente: INEC-Encuesta Nacional de ingresos y gasto de hogares urbanos ENIGHU 1995

CUADRO 1.9

SALARIO SEGÚN ESCOLARIDAD, GÉNERO Y SECTORES ECONÓMICOS (2004) ($)

ESCOLARIDAD	GÉNERO	FORMAL	INFORMAL
PRIMARIA	Hombre	536,44	277,37
	Mujer	351,72	215,00
SECUNDARIA	Hombre	215,80	155,24
	Mujer	201,80	119,15
SUPERIOR	Hombre	175,41	144,46
	Mujer	127,24	86,41

Elaborado por: Las Autoras.
Fuente: INEC-Encuesta Nacional de ingresos y gasto de hogares urbanos ENIGHU 2004.

CAPÍTULO 2

2. METODOLOGÍA

2.1. Modelo Econométrico

En este capitulo se explicará la mejor forma de medir la segregación ocupacional y posteriormente las brechas salariales por género.

El objetivo es presentar de manera ordenada y detallada, tanto las estrategias metodológicas desarrolladas durante la realización de esta investigación, como la forma de elección de los instrumentos matemáticos más adecuados para hacer las cuantificaciones requeridas, así como la forma y criterios utilizados en la resolución de los problemas fundamentales de cálculo.

Con el objetivo de tener una clara idea de la situación de la mujer en el mercado laboral utilizamos la técnica del cálculo del Índice de Duncan La principal ventaja de este índice reside en su interpretabilidad, puesto que resulta simétrico para hombres y mujeres, con un valor mínimo de 0 y máximo de 1 (o del 100 por ciento).

A pesar de su amplia difusión, este índice ha recibido algunas críticas, principalmente relacionadas con su incapacidad para tomar en cuenta efectos de tipo composicional que, de hecho, afectan a la segregación, como los cambios en la estructura ocupacional y en el nivel de presencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Este hecho resulta problemático cuando se pretende evaluar la evolución de la segregación ocupacional en distintos períodos históricos, o bien entre distintos países, ya que, de algún modo, la base de la medición no resulta homogénea (Sánchez 1991:13; Charles 1992:488).

Sin embargo, otros autores defienden precisamente su dependencia con respecto a estos factores 'estructurales' como una de las virtudes de este índice, puesto que permite obtener una impresión intuitiva y "real" del volumen de la segregación, teniendo en cuenta, precisamente, la forma concreta de la fuerza de trabajo por sexo en cada momento del tiempo (Jacobs 1993). En cualquier caso, este problema parece aplicarse principalmente a estudios de dimensión internacional, donde se trata de discernir la influencia de distintas dimensiones de la modernización, como el cambio sectorial, ocupacional, las pautas de participación laboral, etc., sobre el grado de segregación ocupacional existente, por lo que en este trabajo se conservará el Índice de Duncan y Duncan como una de las medidas a utilizar en los siguientes análisis.

Otra herramienta metodológica utilizada para el análisis es el Método Blinder (1973) y Oaxaca (1973), el cual estima dos brechas, una bruta y la otra ajustada. La primera corresponde a las diferencias observadas de ingresos entre sexos, y la segunda permite determinar la existencia de discriminación. En sus respectivos estudios, coincidieron en afirmar que una buena parte de la brecha (alrededor del 80%) queda sin explicar por tales factores. Algunos aportes empíricos de este estudio merecen especial reflexión teórica y son motivo de la producción de más trabajo empírico, por ejemplo: 1) la existencia de distintos ingresos entre grupos definidos por su raza o sexo y 2) la prueba de que tal disparidad no puede ser completamente explicada por la productividad de los componentes de esos grupos ni por su inserción ocupacional específica.

Teóricamente, la desigualdad de ingresos, se supone, puede explicarse como proveniente de dos fuentes: a) de la heterogeneidad de dotaciones en capital humano entre individuos de distinto sexo, hipótesis de capital humano, b) de la disparidad de remuneraciones entre individuos que no puede ser explicada por diferencias en sus productividades individuales, hipótesis de la discriminación.

2.1.1. ÍNDICE DE DUNCAN[16]

Para analizar la evolución de los niveles de segregación de la mujer en el mercado de trabajo se utiliza el Indice de Duncan para estudiar los niveles de segregación ocupacional.

$$D_t = \frac{1}{2}\sum_i \left| m_{it} - f_{it} \right|$$

Donde mit y fit son la proporción de hombres y mujeres de la fuerza de trabajo empleado en la ocupación i al tiempo t. Este índice toma valores entre 0 y 1. El mínimo se alcanza con la completa integración y el máximo se alcanza cuando todas las ocupaciones son o bien totalmente masculinas o bien totalmente femeninas. El índice de Duncan es muy sensible al nivel de agregación de las ocupaciones: cuanta mayor agregación de las ocupaciones menor es la segregación que se capta con el índice.

Existen descomposiciones interesantes del índice de Duncan (Ver Blau, 1998) y Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2002), nos obstante dado

[16] Index of Dissimilarity (ID), definido por Duncan y Duncan (1955)

que no se encontraron cambios de consideración en el grado de segregación en el mercado de trabajo se decidió no desarrollar esta posibilidad para este caso. En términos generales, dada la extensión en el uso del Índice de Duncan como indicador del grado de segregación en un mercado de trabajo, estas estimaciones dan información como para comparar con estimaciones internacionales del fenómeno.

Para la obtención del Índice de Duncan la variable de interés es la ocupación subdividida en dos variables: grupos de ocupación y rama de actividad, que detentan los individuos (mujeres y hombres), considerada a dos dígitos.

El grupo de ocupación se clasifica de acuerdo al **CIUO-88 (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones).** Es la tarea o actividad específica que desarrolla o desarrolló el trabajador dentro del establecimiento. Se trata de una característica de los puestos de trabajo.

La clasificación a un dígito es la siguiente:

1. Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas.

2. Profesionales, científicos e intelectuales.

3. Técnicos y profesionales de nivel medio

4. Empleados de oficina.

5. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados.

6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros

7. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios.

8. Operadores de instalaciones y máquinas y montadores.

9. Trabajadores no calificados

10. Fuerzas Armadas

La rama de actividad se clasifica de acuerdo a la **III Revisión de la CIIU (Clasificación Internacional Industrial Uniforme).** Es la actividad económica que permite clasificar al establecimiento, donde trabaja o trabajó la persona dentro de un sector de la economía, según la clase de bienes o servicios que produce. Básicamente se trata de una característica de los establecimientos.

La estructura esquemática por secciones (Literales) es la siguiente:

A. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

B. Pesca

C. Explotación de minas y canteras

D. Industrias Manufactureras

E. Suministro de electricidad, gas y agua

F. Construcción

G. Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos.

H. Hoteles y restaurantes

I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones

J. Intermediación financiera

K. Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.

L. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.

M. Enseñanza

N. Actividades de servicios sociales y de salud

O. Otras actividades comunitarias sociales y personales de tipos servicios.

P. Hogares privados con servicio doméstico

Q. Organizaciones y órganos extraterritoriales.

CUADRO 2.1

OCUPACIONES DOMINADAS POR MUJERES Y OCUPACIONES DOMINADAS POR HOMBRES (1995)

OCUPACIONES DOMINADAS POR MUJERES	DESCRIPCIÓN
23	Profesionales de la enseñanza.
41	Oficinistas.
52	Modelos, vendedores y demostradores.
91	Trabajadores no calificados de ventas y servicios♣
OCUPACIONES DOMINADAS POR HOMBRES	**DESCRIPCIÓN**
71	Oficiales y operarios de las industrias extractivas y de la construcción.
83	Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles.
91	Trabajadores no calificados de ventas y servicios. ♠

♣ (911) Vendedores ambulantes y afines.

♠ (913) Personal doméstico y afines, limpiadores, lavanderos y planchadores.

CUADRO 2.2

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL (1995)

Categoría Ocupacional	Género	
	Hombre	Mujer
Obrero Empleado Público	21,72%	30,46%
Obrero Empleado Privado	78,28%	69,54%
TOTAL	100,00%	100,00%

Elaborado por: Las Autoras.

Fuente: INEC-Encuesta Nacional de ingresos y gasto de hogares urbanos ENIGHU 1995

CUADRO 2.3

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL (2004)

Categoria	Género	
	Hombre	Mujer
Obrero Empleado Público	15,55%	19,89%
Obrero Empleado Privado	84,45%	80,11%
TOTAL	100,00%	100,00%

Elaborado por: Las Autoras.
Fuente: INEC-Encuesta Nacional de ingresos y gasto de hogares urbanos ENIGHU 2004

2.1.2 MÉTODO BLINDER-OAXACA

El cálculo de la brecha de ingresos entre géneros se efectúa a partir de funciones de ingreso Mincerianas estimadas para ambos sexos y aplicando la técnica de A. Blinder (1973) y R. Oaxaca (1973). Ésta supone que en ausencia de discriminación los efectos generados por las dotaciones de capital humano deberían ser idénticos para ambos grupos; de forma que si se equipararan las diferencias en dotaciones y segregación en ocupaciones determinadas, y aún se registraran diferencias, éstas podrían atribuirse a discriminación. Es decir, se estima con un carácter residual, una vez que se identifican las diferencias del primer tipo o diferencias explicadas.

$$LnY_v = X_V \beta_V + U_V \qquad \textbf{(1)}$$
$$LnY_M = X_M \beta_M + U_M$$

En las ecuaciones de ingreso anteriores, los subíndices denotan el sexo de los individuos, Yi es el vector columna de los ingresos, Xi es la matriz de variables independientes y β el vector columna de coeficientes a estimar. Los U son los términos de perturbación.

Suponiendo que los errores se distribuyen normalmente con media cero (Uv = Um = 0) y varianza constante y evaluando las funciones en los valores promedio de las variables de la muestra, se cumple para una regresión estimada por OLS que:

$$\overline{LnY_V} = \overline{X_V}\beta_V + U_V$$
$$\overline{LnY_M} = \overline{X_M}\beta_M + U_M \qquad \textbf{(2)}$$

De tal forma la diferencia en las medias de los logaritmos de ingreso estimados para ambos grupos es:

$$\overline{LnY_V} - \overline{LnY_M} = \overline{X_V}\beta_V - \overline{X_M}\beta_M \qquad \textbf{(3)}$$

Siendo la diferencia entre los vectores de coeficientes de ambos grupos:

$$\Delta\beta = \beta_V - \beta_M \therefore \beta_V = \beta_M + \Delta\beta \qquad \textbf{(4)}$$

Sustituyendo [4] en [3], la ecuación queda finalmente:

$$\overline{LnY_V} - \overline{LnY_M} = \beta_V (\overline{X_V} - \overline{X_M}) + \overline{X_M} \Delta\beta$$

Esta ecuación expresa que la media entre los ingresos de ambos grupos puede descomponerse en los efectos de las diferencias en sus respectivas dotaciones de capital humano y en los efectos de la discriminación, revelados por las diferencias en los coeficientes estimados.

Otra ecuación similar se obtiene ponderando las diferencias por los parámetros y promedios correspondientes a los hombres.

$$\overline{LnY_V} - \overline{LnY_M} = \beta_M (\overline{X_V} - \overline{X_M}) + \overline{X_V} \Delta\beta$$

Hay que considerar que se incurre en un problema de sesgo de selección cuando la parte femenina excluida del análisis no posee las mismas características que la observada.

2.2. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS

Los datos utilizados para realizar el estudio pertenecen a las encuestas de condiciones de vida a hogares realizadas por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos bajo el Sistema Integrado de Encuestas de Hogares (SIEH), de la cual es parte la Encuesta de Ingresos y Gastos ENIGHU. Para los años 1995 y 2004. El marco muestral está conformado por el listado completo y actualizado de viviendas y población por sector censal [SCs] para el área urbana; la información base procede del VI Censo de Población y V de Vivienda validado con los datos del precenso llevado a cabo en el año 2001 y el V censo de población y IV de Vivienda en el análisis realizado para el año 1995. El tipo de muestreo utilizado es: probabilístico bietápico para el caso de las ciudades auto-representadas, mientras que es probabilístico trietápico para el resto de dominios.

El tamaño de la muestra es de 2177 individuos para el año 1995 y de 5353 individuos para el año 2004.

CUADRO 2.4
TAMAÑO DE LA MUESTRA (1995)

DOMINIO	NÚMERO DE PERSONAS
Quito	679
Guayaquil	728
Cuenca	431
Machala	339

Elaborado por: Las Autoras.
Fuente: INEC-Encuesta Nacional de Ingresos y Gasto de hogares urbanos ENIGHU1995

CUADRO 2.5
TAMAÑO DE LA MUESTRA (2004)

DOMINIO	NÚMERO DE PERSONAS
Quito	2160
Guayaquil	2225
Cuenca	515
Machala	453

Elaborado por: Las Autoras.
Fuente: INEC-Encuesta Nacional de Ingresos y Gasto de hogares urbanos ENIGHU1995

Para el análisis y estimaciones que se llevará a cabo en la siguiente sección se considerará a los ocupados que comprenden al sector formal e informal, que sean mayores a 15 años y menores de 65 en la zona urbana, no se incluye al sector agrícola. El sector informal comprende a los ocupados en empresas con menos de 5 trabajadores o los que no tienen contrato para el año 1995, en tanto para el año 2004 la informalidad se define según la contabilidad que lleva la empresa (solo cuaderno contable o no lleva contabilidad) y si no tienen Registro Único de Contribuyente (RUC). En el sector formal se excluye a las personas que trabajen menos de 20 horas semanales, para ambos años. El salario mensual es medido a través de ingresos salarios percibidos por cada individuo y sumando otros ingresos, cabe recalcar que no están incluidos los ingresos por remesas. Para definir la variable experiencia se tomará en cuenta la experiencia potencial que se obtiene de restar los 6 primeros años de vida, y los años de escolaridad a la variable edad, esto se hace principalmente por que la mayoría de las mujeres no tienen una continuidad dentro del mercado laboral (embarazos, matrimonio, etc.).

CAPÍTULO 3

3. RESULTADOS

3.1. Índice de Duncan

CUADRO 3.1[17]

ÍNDICE DE DUNCAN

AÑO	ECUADOR
1995	0,51
1997	0,54
2004	0,35

Elaborado por: Las Autoras.
Fuente: INEC-Encuesta Nacional de ingresos y gasto de hogares urbanos ENIGHU 1995/2004

Los resultados de la tabla implican que un alto porcentaje de mujeres necesitarían cambiar de empleo para obtener una integración perfecta ya que se observa niveles de segregación altos para todos los años estudiados.

[17] El Indice del año 1997 se lo obtuvo de "Occupational Segregation by Gender in Three Latin American Countries", 2002

CUADRO 3.2

ÍNDICE DE DUNCAN
SEGÚN AÑOS DE ESCOLARIDAD

ESCOLARIDAD	ÍNDICE	
	1995	2004
PRIMARIA	0,4843	0,4556
SECUNDARIA	0,4344	0,3487
SUPERIOR/POSTGRADO	0,3225	0,2263

Elaborado por: Las Autoras.
Fuente: INEC-Encuesta Nacional de ingresos y gasto de hogares urbanos ENIGHU 1995/2004

En cuanto a el grado de segregación laboral según nivel de educación se observa que desde el año 1995 hasta el 2004 en el nivel de estudios superior la segregación ha disminuido, lo que ubica a las mujeres en una mejor posición a medida que aumentan sus años de estudio, sin embargo esta mejoría no es muy clara en los niveles de educación secundaria y primaria en los que el nivel de segregación han aumentado en 0.085 y 0.028 respectivamente, lo que se debe en parte al crecimiento del sector informal ya que en este se encuentran la mayoría de las personas con niveles de educación primaria y secundaria (ver anexos 2 y 3), la evolución de los porcentajes del año 1995 al 2004 ha sido creciente y si a esto añadimos que en este lapso de tiempo se han incorporado al mercado laboral personas, cuyos niveles de educación bajos dan como resultado estos incrementos en el nivel de segregación.

A lo anteriormente mencionado se puede agregar que la CEPAL[18] afirma que en la última década las mujeres jóvenes atrasan su ingreso al mercado laboral debido a que aumentan sus años de estudios a nivel superior y postgrado, mientras que las mujeres adultas que no trabajaban ingresan al mercado laboral de las cuales la mayoría son jefas de hogar.

CUADRO 3.3

ÍNDICE DE DUNCAN
SEGÚN CATEGORÍA DE OCUPACIÓN

CATEGORÍA	ÍNDICE	
	1995	2004
Obrero Empleado de Gobierno	0,59	0,42
Obrero Empleado Privado	0,51	0,50
Cuenta Propia	0,49	0,54
Empleado Doméstico	0,47	0,52

Elaborado por: Las Autoras.
Fuente: INEC-Encuesta Nacional de ingresos y gasto de hogares urbanos ENIGHU 1995/2004

Por el lado de la segregación laboral según categoría de ocupación se observa claramente que en el año 1995 ya era bastante alta y para el 2004 esta siguió aumentando a excepción de los empleados del gobierno en el que la segregación disminuye en 0.07 y los empleados privados que escasamente disminuye en 0.01 a través de los años estudiados. En todas las categorías se necesita que más de la mitad de las mujeres cambien de ocupación para que la segregación

[18] Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (CEPAL).

disminuya, lo que se ve reflejado en el cálculo del Índice de Duncan general que a pesar de haber disminuido este se mantiene alto en un 35%.

3.2. Método de Blinder y Oaxaca[19]

Las variables utilizadas son las siguientes:

S: Años de instrucción.
edu_p: Educación de los padres
exp: Años de experiencia.
exp2: Años de experiencia al cuadrado
Sindicat: sindicato
Public: sector público
_cons: término residual.
Otro_idioma: otro idioma[20]

Se presentan los resultados de la estimación de la ecuación de ingresos sin corrección por sesgo de selección debido a que esta presenta dificultades a la hora de realizar la estimación, como se observa todos los coeficientes son estadísticamente significativo para ambos años, para el caso de las mujeres el retorno por años de escolaridad se ha incrementado tanto para el sector formal e informal en un 0.25 y en 0.59 respectivamente, para los hombres esta variable solo ha presentado cambios significativos en el sector informal donde ha habido un aumento de 0.029. La educación de los padres presenta

[19] Para las estimaciones se ha utilizado el Programa STATA 8.0
[20] Esta variable solo se usa para la estimación del 2004

disminuciones en cuanto al sector informal se refiere donde este se redujo para ambos sexos, mientras que en el sector informal se ven ligeros aumentos.

CUADRO 3.6

ECUACIÓN DE INGRESO (1995)

VARIABLES	FORMAL				INFORMAL			
	HOMBRES	t	MUJERES	t	HOMBRES	t	MUJERES	t
s	.0919642	*6.80*	.0599054	*2.70*	.0472436	*2.97*	.1015356	*3.79*
edu_p	.0385387	*3.41*	.0379903	*2.30*	.0065151	*0.47*	.0019557	*0.13*
exp	.0234047	*2.20*	.0866058	*2.20*	.0424498	*4.35*	.0467625	*1.39*
exp_2	-.0001663	*-0.75*	-.002368	*-1.65*	-.0007365	*-3.76*	-.000122	*-0.11*
sindicat	.1916135	*2.11*	.1583126	*1.09*	.5943275	*3.72*	.9351064	*2.57*
public	-.340919	*-3.62*	-.164631	*-1.25*	-.053537	*-0.16*	-.533061	*-1.10*
casado	.2161073	*2.76*	.1884436	*1.57*	.127967	*1.47*	.150795	*0.99*
_cons	6,2714	*39.54*	6,2101	*16.15*	6,4220	*37.57*	5,3672	*15.72*

Elaborado por: Las Autoras.
Fuente: INEC-Encuesta Nacional de ingresos y gasto de hogares urbanos ENIGHU 2004

La variable casado no muestra cambios importantes en general sin embargo para las mujeres este porcentaje se ha mantenido superior a los a los hombres dentro del sector formal, siendo para 1995 de 0.18 y para 2004 es 0.24.

CUADRO 3.7

ECUACIÓN DE INGRESO (2004)

VARIABLES	FORMAL				INFORMAL			
	HOMBRES	t	MUJERES	t	HOMBRES	t	MUJERES	t
s	.0928232	*19.68*	.0845726	*25.82*	.0617282	*11.34*	.0697555	*9.12*
edu_p	.0257534	*8.59*	.0221993	*7.84*	.0108744	*2.85*	.0281167	*4.99*
exp_pot	.042764	*6.58*	.0379354	*11.60*	.0385811	*9.23*	.0387302	*3.81*
exp_pot_2	-.0006607	*-2.53*	-.0005346	*-7.00*	-.0005573	*-6.06*	-.0006247	*-1.76*
otro_idioma	.2329985	*4.83*	.4359625	*8.45*	.35237	*4.03*	.2086362	*2.15*
casado	.0732555	*2.51*	.2407176	*10.33*	.23346	*6.96*	.0474875	*1.02*
public	.1448943	*3.86*	.1622647	*5.78*	.4137173	*10.78*	.5698195	*8.64*
_cons	-1,5523	*-23.79*	-1,3703	*-29.40*	-1,2077	*-19.85*	-1,5877	*-16.22*

Elaborado por: Las Autoras.

En el año 1995 la educación (45.6) tiene un retorno positivo para las mujeres en el sector informal, en este mismo sector las variables experiencia y casado poseen importantes ganancias para las ya mencionadas, y por el otro lado se encuentran las variables positivas para los hombres tales como la educación de los padres y ser empleado público, en tanto al sector formal las mujeres tienen elevados retornos por su experiencia y por pertenecer al sector público, para los hombres las variables que le dan mayores retornos son la educación y ser casado.

Como se puede apreciar en el cuadro a continuación se puede apreciar que en el sector informal hay mayor discrimación para las mujeres en relación al sector formal, pero esto se debe prioritariamente a factores no explicados, en el sector formal los retornos por dotaciones (valoración al capital humano) son altos para las mujeres, lo que en cierta medida disminuye el nivel de discriminación existente en este sector económico, que se ve afectado por los factores institucionales, al final las mujeres terminan ganando 3.7 menos en el sector formal y 36.1 menos en el sector informal.

CUADRO 3.8

DESCOMPOSICIÓN DE BLINDER Y OAXACA (1995)

VARIABLE	ATRIBUIBLE	CAPITAL HUMANO	COEFICIENTES
s	65.0	19.4	45.6
edu_p	-1.9	0.2	-2.2
exp	-18.7	-25.3	6.6
exp_2	26.2	2.8	23.5
sindicat	1.4	0.7	0.8
public	-2.6	-0.8	-1.8
casado	-0.1	-0.9	0.8

Elaborado por: Las Autoras.
Fuente: INEC-Encuesta Nacional de ingresos y gasto de hogares urbanos ENIGHU 1995

CUADRO 3.9

DESCOMPOSICIÓN DE BLINDER Y OAXACA GLOBAL(1995)

	FORMAL	INFORMAL
Cantidad Atribuible:	2.4	69.4
Debido a Dotaciones (E):	22.3	-4.0
Debido a Coeficientes (C):	-20.0	73.4
Factores no explicados(U):	-6.1	-105.5
Diferencial no ajustado (R) {E+C+U}:	-3.7	-36.1
Diferencial Ajustado (D) {C+U}:	-26.1	-32.1

Elaborado por: Las Autoras.
Fuente: INEC-Encuesta Nacional de ingresos y gasto de hogares urbanos ENIGHU 1995

Se podría especificar que para el año 2004 en el sector formal la educación es muy valorada por parte de las mujeres, ya que esta al igual que la experiencia implican obtener mejores resultados en el mercado laboral, se podría incluir a la educación de los padres que también se presenta de forma positiva para las mujeres en el sector formal, mostrándose de similar manera en el sector informal con la diferencia que la experiencia en este sector aunque es positiva para las mujeres no acarrea importantes retornos, siendo la variable más importante la educación de los padres, seguida de sus años de escolaridad, por ultimo cabe mencionar que la variable casado tiene mayores retornos para los hombres, es decir las mujeres solteras tienen mejores oportunidades en el mercado laboral.

Con lo explicado anteriormente se podría creer que la mujer tiene buenas posibilidades dentro del mercado ya sea en el sector formal como en el formal, pero si se analiza la Descomposición de Blinder y Oaxaca se puede observar que las mujeres se ven afectadas por la discriminación, en el sector formal se puede apreciar que las mujeres se ven beneficiadas por los retornos a la valoración del capital humano y a esto se le suma los factores institucionales (culturales), pero debido a los factores no explicados las mujeres si se puede decir de cierta forma se ven castigadas, obteniendo un valor negativo finalmente (5.3).

CUADRO 3.10

DESCOMPOSICIÓN DE BLINDER Y OAXACA (2004)

VARIABLE	ATRIBUIBLE	CAPITAL HUMANO	COEFICIENTES
s	23.6	15.1	8.4
edu_p	14.3	3.2	11.1
exp_pot	-20.4	-20.7	0.3
exp_pot_2	13.2	16.5	-3.3
otro_idioma	-0.2	0.4	-0.6
casado	-8.2	-0.2	-8.0
public	15.2	9.2	6.0

Elaborado por: Las Autoras.
Fuente: INEC-Encuesta Nacional de ingresos y gasto de hogares urbanos ENIGHU 2004

CUADRO 3.11

DESCOMPOSICIÓN DE BLINDER Y OAXACA GLOBAL(2004)

	FORMAL	INFORMAL
Cantidad Atribuible:	12.9	37.4
Debido a Dotaciones (E):	7.7	23.5
Debido a Coeficientes (C):	5.2	14.0
Factores no explicados(U):	-18.2	-38.0
Diferencial no ajustado (R) {E+C+U}:	-5.3	-0.6
Diferencial Ajustado (D) {C+U}:	-13.0	-24.0

Elaborado por: Las Autoras.
Fuente: INEC-Encuesta Nacional de ingresos y gasto de hogares urbanos ENIGHU 2004

CONCLUSIONES E IMPLICACIONES ECONÓMICAS

CONCLUSIONES

- Al finalizar el análisis la principal conclusión que surge es que el modelo de capital humano no se aplica a un mercado laboral ecuatoriano cuyas características hacen que no se valore los rendimientos por productividad sino que se recompense por razones exógenas tales como exceso de oferta, poder de negociación, género, proximidad, es decir no hay un criterio definido en la reclutación de trabajadores.

- La regulación a frenado los efectos indeseables en el mercado formal, aunque llenarse de reglas no mejora en nada, ya que lo que se necesita es desarrollar perfiles de trabajo creando un modelo de producción.

- Se aprecia que la evolución del Indice de Duncan a sido desfavorable en los años observados, ya que la segregación laboral ha ido aumentando, lo que ubica a las mujeres en una situación de desventaja frente a los hombres, por lo que la continua incorporación de las mujeres al mercado laboral no asegura que estas se estén ubicando en los puestos mas adecuados, de manera que no estén sobrerrepresentadas en una ocupación especifica, ya que frente a este fenómeno el mercado laboral reacciona de una forma particular pues las ubica en su mayoría en el sector informal ya que para la categoría de empleo cuenta propia y empleada domestica el índice experimenta aumentos, lo que se complementa con los cuadros estadísticos (ver cuadro 1.1) donde se observa una mayor cantidad de mujeres en el sector informal. Sin embargo la informalización del empleo se observa tanto para hombres como mujeres por lo que un análisis de las brechas salariales dentro del sector informal nos da una visión mas clara de la situación laboral de las mujeres.

- Para el 2004 la predicción en dólares de la brecha salarial por hora encontrada en el sector informal es de 1%, cuyo resultado se debe a que en este sector no existe mayor variación en los salarios y cualquier eventualidad (imperfecciones del mercado) serian recogidos dentro de la constante, siendo distinto en el sector formal debido a su alta variación de salarios puesto que aquí podemos encontrar desde al salario mínimo vital hasta altas remuneraciones de tipo jerárquica, cuyas variaciones no permiten ser recogidas por la constante. A demás en el sector informal casi es imperceptible la discriminación ex ante por que no hay competencia por puestos de trabajo debido a que los mínimos y máximos salarios son casi iguales.

- Para el año 1995 la brecha salarial calculada para el sector informal en dólares por hora es de 0.16 lo que confirma la estructura de este sector donde los salarios tienen un rango estrecho, y cuyas imperfecciones son recogidas casi en su totalidad por la constante. En cuanto a discriminación aquí se observan resultados más graves debido a que las mujeres deberían ganar 69.4 más que los hombres sin embargo, por factores no explicados por el modelo en los que se incluyen los factores institucionales propios del mercado, ellas sufren un descuento del 105.5 en sus salarios por lo que al final el salario se ve disminuido en 36.1 veces menos que los hombres.

- Se puede concluir que en el año 1995 para ambos sectores económicos la experiencia es una variable bien recompensada para las mujeres, aunque tenga ciertas desventajas en esta variable por problemas de rotación (matrimonio, embarazos, etc.)

- En el sector formal para el 2004 las mujeres deberían ganar 12.9 más, por que tienen un mayor nivel de capital humano (años de estudios, otro idioma. Etc.). Sin embargo la discriminación no explicada que reduce su salario en 18.2 al final del día, la mujer termina ganando 5,3 menos que los hombres.

IMPLICACIONES ECONÓMICAS

- El sector informal es la consecuencia de la falta de políticas productivas por que el sistema es improductivo en sí, este sector no se puede regular debido a que existen demasiadas distorsiones como bajos salarios, falta de seguridad social; no está dentro de ninguna de las leyes laborales.

- Cabe recalcar que dentro de la muestra no están las empleadas domesticas debido a que esta variable causa distorsión en los resultados en especial en el sector informal donde si esta variable se incluiría las brechas salariales serían mas altas.

- También es recomendable al realizar este tipo de análisis tener cuidado con la interpretación de los datos ya que incluir o no una variable puede tener cambios importantes en los resultados a obtenerse.

BIBLIOGRAFÍA

- Ruthanne Deutsch, Andrew Morrison, Claudia Piras, Hugo Ñopo, 2002. “Occupational Segregation by Gender in Three Latin American Countries”. Inter-American Development. Bank Sustainable Development, Department Technical Paper Series, Washington, D.
- Jairo Baquero Juan Carlos Guataquí Lina Sarmiento.2000. Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. Universidad del Rosario.
- María Elena Valenzuela, Gerhard Reinecke. 2000. ¿Mas y Mejores Empleos Para Las Mujeres?. Organización Internacional del Trabajo.
- Laís Abramo, María Elena Valenzuela. 2001. América Latina: Brechas de equidad y Progreso laboral de las mujeres en los 90. Organización Internacional del Trabajo.
- Zafiris Tzannatos.1998. Women and Labor Market Changes in the Global Economy: Growth Helps, Inequalities Hurt and Public Policy Matters. Social Protection Unit Human Development Network the World Bank.
- Frank Kalter. 2000. Measuring Segregation and Controlling for Independent Variables. Working papers. Nr. 19.
- Hugo Nopo, 2002. Gender Differences in Urban Unemployment for Latin America and the Impact of Labor Markets Reforms 1990-2000.

- Informe del Seminario Regional Santiago de Chile12 y 13 de junio de 2001. Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico- laborales en América Latina. CEPAL.
- Irma Martínez Jasso, Gloria J. Acevedo Flores "La brecha salarial en México con enfoque de género capital humano, discriminación y selección muestral" CIENCIA UANL / VOL. VII, No. 1, ENERO-MARZO 2004

ANEXOS

ANEXO 1

AMERICA LATINA
DESEMPLEO URBANO POR SEXO. 1990-2004
(tasas anuales medias)

País	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
América Latina														
Argentina a/	6,1	5,9	7,0	9,3	12,2	16,4	17,3	14,9	12,9	14,3	15,1	17,4	19,7	17,3
Hombres	7,2	6,0	6,5	8,3	10,1	15,6	15,8	13,0	11,8	13,3	14,1	17,5	20,2	15,5
Mujeres	7,6	7,1	7,7	11,7	13,6	20,3	19,4	17,9	14,6	15,6	16,4	17,2	18,9	19,5
Bolivia b/	5,7	7,2	5,9	5,5	5,9	3,1	3,6	4,0	…	4,1	7,2	7,5	8,5	…
Hombres	6,8	5,7	5,5	6,5	3,4	3,3	3,9	4,5	…	6,2	6,2	7,5	7,3	…
Mujeres	7,8	6,3	5,6	5,3	2,9	4,0	4,5	4,4	…	8,5	9,0	9,7	10,3	…
Brasil c/	4,3	4,8	4,9	5,4	5,1	4,6	5,4	5,7	7,6	7,7	7,1	6,2	11,7	12,3
Hombres	…	4,8	5,6	5,2	4,8	4,5	5,0	5,3	7,1	7,1	6,5	5,9	9,9	10,1
Mujeres	…	4,9	6,0	5,6	5,5	4,8	6,1	6,3	8,3	8,3	8,0	6,7	13,9	15,2
Chile d/	7,4	7,1	6,2	6,4	7,8	6,6	5,4	5,3	6,4	9,7	9,2	9,1	9,0	8,5
Hombres	6,6	6,1	5,0	5,3	6,5	5,5	4,8	4,7	5,7	9,3	8,7	8,9	8,6	7,9
Mujeres	9,2	9,4	8,9	8,8	10,3	8,9	6,7	6,6	7,6	10,5	10,0	9,7	9,6	9,7
Colombia e/	11,0	9,8	9,2	7,8	7,6	8,7	12,0	12,1	15,0	20,1	17,3	18,2	17,6	16,7
Hombres	8,3	7,4	6,5	5,3	4,9	6,8	9,6	9,8	12,6	17,1	15,0	16,0	15,3	14,0
Mujeres	14,7	13,1	12,6	11,0	11,2	11,3	15,1	15,1	18,8	23,3	19,9	20,7	20,1	19,6
Costa Rica f/	5,4	6,0	4,3	4,0	4,3	5,7	6,6	5,9	5,4	6,2	5,3	5,8	6,8	6,7
Hombres	4,9	1,8	1,2	0,9	3,8	5,4	6,0	5,4	4,6	4,9	4,6	5,5	6,2	6,1
Mujeres	6,2	13,3	9,9	9,7	5,1	6,2	7,6	6,8	6,7	8,2	6,4	7,0	7,7	7,6
Ecuador f/	6,1	8,5	8,9	8,3	7,1	6,9	10,4	9,2	11,5	14,4	9,0	10,9	9,3	11,7
Hombres	4,3	5,4	6,0	6,2	5,8	5,5	…	7,4	…	10,8	6,2	7,1	6,0	9,4
Mujeres	9,1	13,2	13,2	11,5	9,3	8,8	…	12,1	…	19,6	13,1	16,1	14,0	14,9
El Salvador f/	9,9	7,5	8,7	9,9	7,7	7,6	7,7	7,5	7,6	8,0	6,6	7,0	6,2	6,1
Hombres	10,1	8,3	9,0	11,8	8,4	8,7	8,4	9,0	9,6	9,9	9,9	8,7	7,4	8,6
Mujeres	9,8	6,6	8,3	6,8	6,4	5,9	6,5	5,5	6,1	5,8	3,7	4,9	3,4	3,1
Honduras f/	6,9	7,1	5,1	5,6	4,0	6,6	6,6	5,2	5,8	3,7	…	6,3	5,9	7,4
Hombres	9,6	13,1	9,8	5,9	5,9	10,7	11,8	5,9	6,3	3,7	…	7,0	6,2	7,1
Mujeres	5,2	4,1	3,0	5,1	3,1	4,1	4,4	4,3	5,1	3,8	…	5,4	5,5	7,7
México g/	2,7	2,7	2,8	3,4	3,7	6,3	5,5	3,7	3,3	2,5	2,2	2,4	2,7	3,3
Hombres	2,6	2,5	2,7	3,2	3,6	6,1	5,3	3,5	3,0	2,4	2,1	2,4	2,7	3,1
Mujeres	3,0	2,9	3,2	3,9	4,0	6,5	5,9	4,2	3,7	2,6	2,4	2,5	2,8	3,5
Panamá h/	…	20,0	18,2	15,6	15,8	16,4	17,0	15,4	15,5	11,6	15,3	17,0	16,1	15,6
Hombres	…	12,8	10,8	9,7	10,7	10,8	11,0	13,3	12,4	8,8	12,0	15,1	13,9	13,2
Mujeres	…	22,6	22,3	20,2	20,4	20,1	20,0	18,2	19,7	16,7	18,1	19,8	19,3	19,6
Paraguay i/	6,6	5,1	5,3	5,1	4,4	5,3	8,2	6,9	6,9	9,4	10,0	10,8	14,7	11,2
Hombres	6,6	5,4	6,4	5,5	4,9	5,1	7,8	6,2	6,2	9,6	9,9	10,5	14,0	10,5
Mujeres	6,5	4,7	3,8	4,5	3,7	5,5	8,6	7,8	7,8	9,3	10,2	11,2	15,7	12,2
Perú j/	8,3	6,0	9,4	9,9	8,8	7,1	7,2	8,6	6,9	9,4	7,8	9,2	9,4	9,4
Hombres	6,5	4,8	7,5	8,4	7,0	6,0	6,2	7,0	5,0	8,7	8,2	8,2	8,3	8,5
Mujeres	11,4	7,3	12,5	12,2	11,8	8,7	8,5	10,6	9,2	10,2	7,4	10,6	10,8	10,7
República														
Dominicana d/	…	19,6	20,3	19,9	16,0	15,8	16,7	15,9	14,3	…	15,3	16,4	17,2	17,7
Hombres	…	12,5	11,7	11,4	10,0	10,2	10,2	…	…	…	9,8	10,9	11,0	12,3
Mujeres	…	33,1	34,9	34,8	26,9	26,2	28,7	…	…	…	22,8	24,2	25,7	25,0
Uruguay k/	9,3	8,9	9,0	8,4	9,2	10,8	12,3	11,6	10,2	11,8	13,9	15,5	17,0	16,7
Hombres	7,3	7,1	6,7	6,3	7,0	8,4	10,5	9,2	8,1	9,2	10,9	11,5	14,0	14,0
Mujeres	11,8	11,3	11,8	11,0	11,8	13,6	14,5	14,5	12,7	14,8	17,2	19,7	20,3	19,6
Venezuela d/	11,0	10,1	8,1	6,8	8,9	10,3	11,8	11,4	11,3	15,0	13,9	13,3	15,9	18,0
Hombres	11,4	9,5	8,1	7,1	8,2	8,9	10,3	10,3	9,9	13,6	13,2	13,6	14,4	16,3
Mujeres	10,4	8,6	5,9	5,5	9,6	12,9	14,5	14,2	13,6	17,1	14,8	17,4	18,2	21,1

Fuente: Elaboración OIT, con base en información de las Encuestas de Hogares de los países.

a/ Incorporación progresiva hasta alcanzar 31 aglomerados urbanos en 2003-2004.
Nueva medición a partir del 2003; datos no comparables con años anteriores.

b/ Capitales departamentales más El Alto. A partir de 1999 área urbana.

c/ Seis regiones metropolitanas. Nueva medición a partir de 2002; datos no comparables con años anteriores.

d/ Total nacional.

e/ Incluye desempleo oculto. Siete áreas metropolitanas hasta 1999, setiembre de cada año.
A partir de 2000 trece áreas metropolitanas, promedio anual.

h/ Incluye desempleo oculto. Región Metropolitana hasta 1999.
A partir del 2000 nacional urbano.

i/ Area Metropolitana de Asunción hasta 1993.
A partir de 1994 nacional urbano.

j/ Lima Metropolitana. Nueva encuesta a partir de 2001;
datos no comparables con años anteriores.

k/ Montevideo.

l/ La metodología utilizada por los países dl Caribe para medir el

ANEXO 2

DISTRIBUCIÓN EN LOS SECTORES ECONÓMICOS SEGÚN GÉNERO (1995)

ESCOLARIDAD	GÉNERO	FORMAL	INFORMAL
PRIMARIA	Hombre	17,04%	9,44%
	Mujer	15,42%	11,50%
SECUNDARIA	Hombre	23,56%	24,93%
	Mujer	11,51%	33,18%
SUPERIOR	Hombre	17,04%	9,44%
	Mujer	15,42%	11,50%
TOTAL		100,00%	100,00%

ANEXO 3

DISTRIBUCIÓN EN LOS SECTORES ECONÓMICOS SEGÚN GÉNERO (2004)

ESCOLARIDAD	GÉNERO	FORMAL	INFORMAL
PRIMARIA	Hombre	17,37%	31,03%
	Mujer	16,43%	7,01%
SECUNDARIA	Hombre	19,81%	34,44%
	Mujer	10,02%	15,07%
SUPERIOR	Hombre	18,85%	7,19%
	Mujer	17,51%	5,26%
TOTAL		100,00%	100,00%