

**ESTABILIDAD LABORAL Y DESIGUALDAD DEL
INGRESO: UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

ESTABILIDAD LABORAL Y DESIGUALDAD DEL INGRESO: UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Labor stability and income inequality: a gender perspective

Fecha de recepción: 14 de septiembre de 2018

Fecha de aceptación: 19 de octubre de 2018

José Gabriel Castillo*¹

Carla Salas²

Resumen:

La desigualdad o discriminación de género es un fenómeno que se expresa en múltiples dimensiones. Desde el punto de vista económico, mucho de la investigación se concentra en el análisis de la desigualdad de los ingresos en el mercado laboral. Este estudio pone en perspectiva la dinámica laboral de género en Ecuador, haciendo énfasis en la evolución de las condiciones laborales en cuanto a estabilidad y participación laboral, así como otros factores que intervienen en el acceso al mercado del trabajo como un paso fundamental para contextualizar los esfuerzos institucionales e identificar retos pendientes de las condiciones de equidad de género.

Palabras clave: mercado laboral, oferta laboral, equidad de género.

Clasificación JEL: J21, J22, J24

* Autor correspondiente: Correo electrónico: jcastil@espol.edu.ec. Todos los errores son responsabilidad de los autores.

1 y 2 Docentes e investigadores en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, Escuela Superior Politécnica del Litoral (Espol), Campus Gustavo Galindo, km 30.5 vía Perimetral, P.O. Box 09-01-5863, Guayaquil, Ecuador.

Abstract:

Gender inequality or discrimination is a phenomenon that is expressed in multiple dimensions. From the economic point of view, much of the research focuses on the analysis of income inequality in the labor market. This study puts in perspective the labor dynamics of gender in Ecuador, emphasizing the evolution of labor conditions in terms of stability and labor participation, as well as other factors that intervene in the access to the labor market, as a fundamental step to contextualize institutional efforts and identify pending challenges of gender equality.

Keywords: gender equality, labor market, labor supply, labor stability.

JEL Classification: J21, J22, J24

I. INTRODUCCIÓN

La desigualdad o discriminación de género es un fenómeno que se expresa en múltiples dimensiones. Desde el punto de vista económico, mucho de la investigación se concentra en el análisis de la desigualdad de los ingresos en el mercado laboral. Por un lado, este proceso persiste no solamente en países en vías de desarrollo, sino que es transversal también en mercados laborales más competitivos, con sus particularidades¹. La brecha de ingresos por género muestra cierta convergencia en países desarrollados (Kleven *et al.*, 2018), no obstante, se mantiene en un umbral de alrededor de 20% en favor de los hombres.

Más allá de los retos pendientes en cuanto a la generación de ingresos y el mismo acceso a un trabajo de cualquier tipo, un efecto más sutil —y menos estudiado— de la discriminación se relaciona con las condiciones de acceso laboral, en particular con la estabilidad laboral. El deterioro de las condiciones laborales es consecuencia de la creciente falta de cumplimiento a los derechos de seguridad social, presencia de contratos inestables, prolongación desmedida de las jornadas de trabajo, ausencia de beneficios sociales y la expansión de ofertas de trabajo con baja remuneración (Oliveira, 2006; Mora-Salas y De Oliveira, 2017), que exponen a distintos sectores de la población asalariada a la vulnerabilidad laboral (Román y Cervantes, 2013). Acceder a un trabajo y obtener una remuneración justa son dimensiones importantes del análisis de género, en particular porque se trata de espacios en los que la discriminación puede ser explícita (por ejemplo, negar el trabajo por alguna razón de género, como el embarazo, o condicional en conseguirlo: pagar a la trabajadora un salario diferenciado sin justificación). Por otro lado, conseguir un trabajo estable puede recaer en una discriminación explícita (por ejemplo, ofrecer un tipo de contrato diferenciado por género), pero también en una discriminación implícita, en la que la trabajadora opta por un trabajo temporal o un tipo de contrato de menor estabilidad, para combinar otras actividades y responsabilidades asumidas, bien por roles sociales de género (por ejemplo, cuidado de los niños o ancianos del hogar) o bien por la condición natural (por ejemplo, perspectiva de embarazo).

En Ecuador, gran parte de la literatura orientada a la explicación de la desigualdad de género en el mercado laboral se ha enfocado en la explicación de

1 Por ejemplo, en Corea del Sur, las mujeres ganan 36.6% menos que los hombres, mientras que en Alemania esta diferencia es 12.8% y en Nueva Zelanda es 5.6%, según datos publicados por el Forum Económico Mundial en 2016. Tomado de los datos de la OCDE.

los factores determinantes de las diferencias salariales. Vásconez (2009) explica que no necesariamente la brecha salarial está principalmente condicionada al nivel educativo, sino más bien al cargo laboral, en el que la brecha asciende a mayores niveles de escolaridad; por ejemplo, en la categoría de profesionales y científicos, las mujeres poseen mayor cualificación y la brecha se aproxima a 38%, y se intensifica aún más en el área urbana y en el sector de agricultura y servicios personales, en el que la participación femenina es alta y la brecha bordea 50%. Rivera (2013) presenta reflexiones similares al concluir que la mujer, a pesar de tener mayor preparación académica que el hombre (4.1% más en 2017 y 7.3% más en 2012) recibe en promedio menor remuneración. Esta brecha se mantuvo alrededor de 15.1% y 10.1% para 2007 y 2012, respectivamente. Con relación a la calidad del trabajo para el período 2008-2011, un 65% de la población ocupada no contó con seguridad social, a 62.9% no se le respetaron sus derechos laborales y 69.11% percibió menos del salario mínimo, cuyo salario no alcanza para cubrir sus necesidades básicas (Villacís y Reis, 2015).

En este sentido, la lucha y los esfuerzos por mejorar las condiciones de igualdad de género en el Ecuador han sido permanentes, a partir de la firma de la Convención para la Erradicación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1980, aunque la ejecución efectiva, la institucionalización y la aplicación de la norma en la política pública aún son deficientes. Algunas de estas iniciativas incluyen: creación de las Comisarías de la Mujer (1994); emisión de la Ley Contra la Violencia a la Mujer y a la Familia en 1995; emisión de la Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia en 1994; creación del Consejo Nacional de la Mujer (Conamu); aprobación de la Ley de Amparo Laboral de la Mujer en 1997; derecho a los empleados domésticos (representado en más de 90% por mujeres) a recibir un sueldo no inferior al salario mínimo, afiliación obligatoria al seguro social, vacaciones pagadas y otros beneficios sociales, decretado en el Registro Oficial 105 en 2010, y Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador emitida por el Ministerio de Defensa Nacional en 2013. También se ha avanzado en el reconocimiento de los derechos fundamentales dentro de la normativa constitucional, tanto en la Constitución de 1998, como en la de 2008, en la que inclusive se implementó un esquema de paridad de género para la elección de los representantes a la Asamblea Nacional Constituyente². Esfuerzos más recientes en esta agenda incluyen: tipificación de delitos contra la mujer en el nuevo Código Orgánico Integral Penal (COIP), aprobación de la Ley Orgánica para la Prevención

2 La participación femenina aumentó en las elecciones realizadas en 2009 y 2013. El número de mujeres electas para el Poder Legislativo se incrementó de 33.3% en 2009 a 38.7% en 2013.

y Erradicación de la Violencia de Género Contra las Mujeres en 2017 y aprobación del Reglamento de la Ley en mayo de 2018.

Estos esfuerzos normativos e institucionales recogen también esfuerzos que enfatizan la igualdad de la mujer en el mercado laboral: en el salario, en la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado y en las condiciones del trabajo después del embarazo y período de lactancia materna, entre otras. Evaluar el impacto de estas políticas requiere de esfuerzos específicos que están por fuera del alcance de este estudio. El presente estudio pone en perspectiva la dinámica laboral de género en Ecuador, haciendo énfasis en la evolución de las condiciones laborales en cuanto a estabilidad y participación laboral, así como otros factores que intervienen en el acceso al mercado del trabajo como un paso fundamental para contextualizar los esfuerzos institucionales e identificar retos pendientes.

II. METODOLOGÍA Y DATOS

Para este análisis descriptivo se procesó la información de las encuestas de hogares que levanta el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). A partir de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu) de Ecuador para el período 2000 a 2017, se construyeron los ratios correspondientes con base en el número de individuos de cada género, según las categorías de análisis. Toda la información fue expandida a partir de los ponderadores poblacionales que construye el ente rector para la representatividad estadística de la información de la encuesta.

Las estadísticas laborales respecto de sus agregados no son comparables en todo el período (ver Castillo y Salas, 2018a), por lo que para estas variables, se presentan únicamente información entre los años 2007 a 2017, a partir de la reforma metodológica para las estadísticas laborales. Respecto de la información de preguntas y categorías de estabilidad laboral, por ejemplo, tipo de contrato y tipo de empleo, no cambiaron drásticamente durante el período de análisis, por lo que se exhibe la dinámica a partir del año 2000 (ver tabla 1).

Para evaluar la sensibilidad de la dinámica de la estabilidad laboral en función de las condiciones laborales, se particionó la muestra de análisis entre «empleados» y «pleno empleo»³, es decir, considerando la diferencia entre los individuos empleados, en términos generales, *versus* aquellos cuyas condiciones laborales son adecuadas, tanto en términos del número de horas (al menos 40 horas)

3 Se lo denomina imprecisamente en este estudio «pleno empleo», para diferenciarlo del empleo adecuado en la nueva metodología de las estadísticas laborales.

como de su remuneración (reciben al menos un salario básico unificado —SBU—, según el nivel oficial al año de análisis).

La información de los agregados económicos corresponde a la fuente oficial, que son las estadísticas de Cuentas Nacionales del Banco Central del Ecuador.

Tabla 1. Clasificación de las categorías utilizadas en el análisis de estabilidad laboral

Variable	Categorías	Clasificación	Observaciones
Tipo de empleo (categoría de ocupación) Pregunta: En esta ocupación (...) es:	Empleado/obrero de Gobierno	Público	
	Empleado/obrero privado	Privado	Incluye la categoría «trabajador agropecuario a sueldo o salario» para el período 2000-2002.
	Empleado/obrero tercerizado	Tercerizado	Esta categoría está disponible desde el año 2003.
	Trabajador del hogar no remunerado	Trabajador familiar no remunerado	Incluye la categoría «trabajador agropecuario familiar no remunerado» para el período 2000-2002.
	Empleado/a doméstico/a	Empleado doméstico	
Tipo de contrato Pregunta: El trabajo que tiene (...) es:	Nombramiento		
	Contrato Permanente/ Indefinido / estable o de planta	Permanente	
	Contrato Temporal / ocasional o eventual	Temporal	
	Por hora, a destajo		Incluye la categoría «contrato indefinido verbal» y
	Por horas	Otras formas contractuales	«contrato temporal o por obra cierta verbal» para el período 2002-2006.
	Por jornal		

Fuente: Formularios de Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (INEC), período 2000-2017.

Elaboración: Los autores.

Finalmente, para el análisis de los factores relacionados a las condiciones del mercado laboral, en las estimaciones que se presenta en la sección de resultados se emplea un modelo de oferta laboral y uno de capital humano (Mincer, 1974), para ambos géneros. Se corrigen las estimaciones por los potenciales sesgos de selección del mercado laboral (Heckman 1974, 1979) debido a que la muestra de individuos

para las estimaciones, en la que se emplean el salario y las horas de trabajo, es una muestra para cuyos trabajadores el salario de mercado supera el salario de reserva y en donde este último constituye una medida subjetiva no observada que resume elementos de decisión como las expectativas y capacidades de cada trabajador. En otras palabras, quienes trabajan tienen características que los diferencian de quienes no lo hacen, y estas no necesariamente son observables⁴. Para corregir este problema se empleó el método conocido comúnmente como de Heckman en dos etapas (Heckman, 1979). En él se estimó primero la *ecuación de selección*, es decir, la probabilidad de trabajar de un individuo, mediante un modelo probit que tiene la siguiente forma:

$$P(y_i = 1|Z_i) = \Phi(Z_i\gamma) \quad (1)$$

en donde y_i es una variable *dummy* igual a uno para los individuos que trabajan y que constituye la representación explícita de una variable latente (no observada) de la relación entre el salario de mercado y el salario de reserva de cada individuo; $\Phi(\cdot)$ representa la función de distribución acumulativa de una distribución normal estándar, y Z_i es un subconjunto los controles disponibles para las estimaciones generales y que se relacionan exclusivamente con la decisión de trabajar (restricción de exclusión). Al conjunto total de información se lo denota como X_i . Las estimaciones, además de las variables de género, estado civil y presencia de hijos, incluyen la constante y *dummies* geográficas comprendidas por región, provincia, área y ciudad. Otros controles son edad, edad al cuadrado, años de escolaridad del jefe de hogar, años de escolaridad familiar promedio, salario por hora estimado y variables dicotómicas de nivel de educación, asistencia a centro educativo, presencia de adulto mayor a 64 años y subsidio.

A partir del ajuste de selección, y condicional en la muestra de individuos que trabaja, las ecuaciones a estimar para ambos fenómenos de interés, oferta laboral y formación de salarios (capital humano) son:

$$w_i = X_i\beta + \sigma_1\lambda(Z_i\gamma) + \eta_i \quad (2)$$

$$h_i = X_i\beta + \delta\hat{w}_i + \sigma_2\lambda(Z_i\gamma) + \mu_i \quad (3)$$

4 Existe una amplia literatura que busca corregir el problema de sesgos de selección en este tipo de estimaciones. Otras alternativas incluyen: variables instrumentales (no identificadas en la encuesta), descomposición de Oxaca-Blinder o métodos no-paramétricos. El método que empleamos es robusto a las alternativas planteadas y es de fácil interpretación.

en donde w_i representa el logaritmo del salario mensual de mercado por hora (\widehat{w}_i corresponde a su regresada a partir de la ecuación 2), σ_1 es la covarianza de los errores entre la ecuación 1 (latente) y 2, σ_2 es la covarianza (ajustada) de los errores entre las ecuaciones 1 y 3; y $\lambda(Z_i\gamma) = \phi(z_i)/\Phi(z_i)$ corresponde al ratio entre la función de densidad y la función acumulada, para cada i , lo que se conoce como ratio inverso de Mills (*inverse Mills ratio*). Los modelos incluyen individuos cuyo salario por hora está en el intervalo de USD 0.01 a USD 100.00, inclusive. Bajo este procedimiento se eliminó el 0.05% de las observaciones. Asimismo, para corregir potenciales problemas de reporte de información y sobreestimación de las horas de trabajo, las horas trabajadas mensualmente son acotadas hasta un máximo de 560. Esto, bajo el supuesto —deliberadamente sobredimensionado— de que un encuestado puede trabajar un máximo de 20 horas diarias los siete días a la semana. Finalmente, se empleó las ponderaciones por los factores de expansión correspondientes de la encuesta.

III. ESTRUCTURA Y DINÁMICA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO

De acuerdo a la clasificación laboral del INEC, hay varias categorías de ocupación de las cuales, los empleados públicos, privados, tercerizados y domésticos así como los jornaleros son quienes laboran en relación de dependencia y perciben un ingreso por su trabajo. Se define como *patrono* a aquel que trabaja sin relación de dependencia, que es dueño o socio de una empresa y emplea como mínimo una persona asalariada en forma permanente. Por su parte, los empleados por cuenta propia son quienes laboran de forma independiente, es decir, sólo dependen de su trabajo personal y no disponen de empleados asalariados, aunque pueden estar auxiliados por trabajadores no remunerados. Observando esta distribución a través de la lupa del género, para el período 2000-2017 se apreció que la distribución de los empleados es mayor en los hombres en cuatro categorías de ocupación: jornalero (85%), patrono (80%), empleado tercerizado (71%) y privado (66%). Por su parte, las mujeres presentan mayor concentración en la categoría de empleado doméstico (93%). La categoría que presenta mayores niveles de equidad es la de empleado público, cuya participación es de 56% de hombres y 44% mujeres.

Respecto a los ingresos, los trabajadores públicos y los categorizados como de cuenta propia representan, en promedio, las dos categorías mejor remuneradas para todos los niveles de educación, de las que aquellos con nivel superior gozan de

salarios por hora más altos. Sin embargo, este nivel de educación lidera la brecha salarial por género, que en promedio es de 30% en el período de análisis.

Si se observa el mismo fenómeno por actividades económicas durante el período 2005-2017, la participación del hombre es predominante en sectores como: construcción (92%), minas y canteras (92%), electricidad (81%), agricultura (77%), administración pública y defensa (73%) y actividad inmobiliaria (70%), manufactura (67%), comercio (67%) y actividades de transporte, almacenamiento, alojamiento y restaurantes (63%). Por su parte, la participación de la mujer prevalece en sectores económicos como: actividades de servicio doméstico (93%), salud y servicio social (68%), educación (62%) y actividades de intermediación financiera y de seguros (50%). Si observamos que en Ecuador los 10 sectores económicos con mejor salario por hora son organizaciones y órganos extraterritoriales (USD 5.71), administración pública y defensa (USD 4.45), salud y servicio social (USD 4.15), actividad inmobiliaria (USD 4.09), minas y canteras (USD 4.08) actividades de intermediación financiera y de seguros (USD 4.00), educación (USD 3.87), comercio (USD 3.79), actividades de transporte, almacenamiento, alojamiento y restaurantes (USD 3.61) y electricidad (USD 3.30), podemos concluir que en sólo en tres de estos diez sectores la mujer tiene una participación mayoritaria (mayor a 50 %) (ver figura 1).

Esta sola estructura de ocupación evidencia un problema que antecede a la dinámica de los ingresos y que requiere de mayor estudio: el proceso de selección y promoción de personal, así como el proceso de autoselección de los trabajadores en posiciones y sectores de remuneración heterogénea. En el primer caso, las manifestaciones de la discriminación pueden ser explícitas si en los procesos de selección se manifiesta algún criterio preferencial según el tipo de trabajo, discriminación que se observa para ambos géneros, no solamente para las mujeres (por ejemplo, para la recolección de flores y hortalizas, al igual que en muchos servicios hoteleros, se da preferencia laboral a las mujeres); algo similar sucede en cuanto a los patrones de promoción laboral. Por otro lado, los procesos de autoselección laboral son menos entendidos puesto que, por lo general, son implícitos y se relacionan a roles asumidos por los géneros según patrones culturales (por ejemplo, machismo), tradiciones, etc., pero también responden a percepciones menos obvias que se relacionan a las preferencias individuales y en las que el género demuestra ser un fuerte predictor; por ejemplo, los niveles de aversión al riesgo (Eckel y Grossman 2008). Una visión formal de este fenómeno es la propuesta por Becker (1981, 1985), en la que las decisiones se toman dentro de la función de producción del hogar y en donde la especialización de las tareas, como el cuidado

de los niños, en parte está explicada por la productividad marginal de cada género según la composición y el capital humano acumulado, en una estructura en la que la especialización de las actividades de cada persona del hogar maximiza las posibilidades (ventajas comparativas) de intercambio con otros hogares.

Figura 1 . Los 10 sectores económicos con mejor salario por hora y su participación femenina



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (INEC), periodo 2005-2017.

Elaboración: Los autores.

No obstante, el diferencial de ingresos no se manifiesta solamente por vía del tipo de trabajo, sino también por la intensidad. Los trabajadores identificados como patrones, empleados privados y tercerizados reportan en promedio mayor número de horas trabajadas al mes para ambos géneros, siendo los hombres con educación primaria y secundaria completa los que reportan más horas trabajadas y representan más de 50% de los empleados en estas categorías.

En países en desarrollo, la dinámica laboral está relacionada en gran medida con los roles sociales asumidos por los miembros del hogar⁵. Esto es particularmente evidente en el rol de las amas de casa, que no solamente se adscriben a un trabajo de

5 Para un análisis exhaustivo de investigación de la influencia de estos roles, ver Castillo y Salas (2018b).

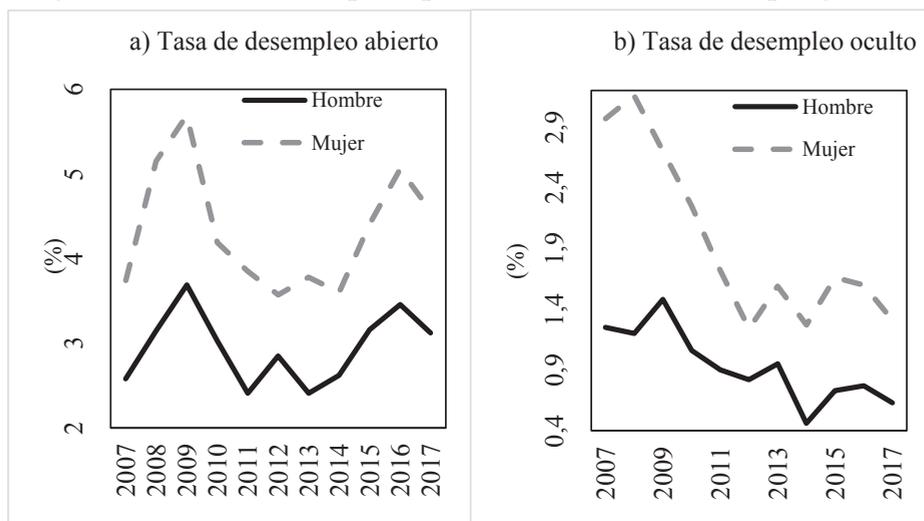
nula remuneración y reducido potencial de capital humano (98.94% son trabajadores con mano de obra no calificada), sino que, normalmente, están sujetas a la influencia que ejercen los demás miembros del hogar en sus decisiones laborales. Aquellas que declaran no tener tiempo para trabajar constituyen alrededor de 31% de la población económicamente inactiva (PEI); sin embargo, aquellas que no trabajan porque sus cónyuges o familiares «no les permiten» representan en promedio 22% de la PEI en el período de análisis. Asimismo, la intensidad en la participación en actividades domésticas es heterogénea, esto incluye el cuidado de los hijos y el cuidado de los adultos mayores. Una mujer declara dedicar 100 horas mensuales en promedio a estas actividades *versus* un hombre que sólo destina 30 horas⁶. Decisiones de fertilidad, por ejemplo, están vinculadas y son altamente determinantes de la oferta laboral del género. Siguiendo a Angrist y Evans (1998), Molina (2015) encuentra que, para Ecuador, la decisión de tener un tercer hijo cuando los dos anteriores son del mismo género, situación que típicamente genera un incentivo a «buscar el/la niño/a», reduce en un 9% la oferta de trabajo femenino. Entre otros elementos, en el ámbito laboral, estos resultados demuestran la persistencia de elementos de discriminación y violencia de género sobre la mujer, factores de contexto, en algunos casos incluso culturales, que constituyen el origen de las desigualdades manifiestas en los indicadores laborales agregados.

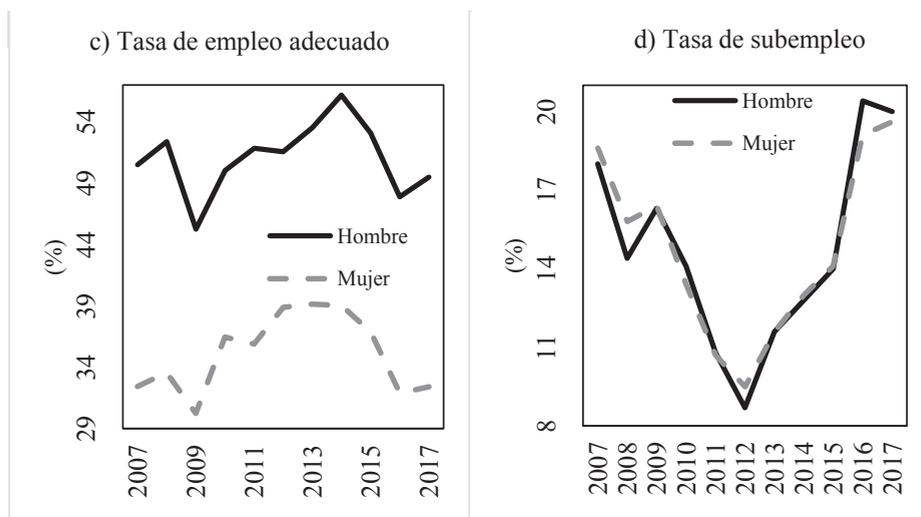
La figura 2 muestra la evolución de los principales indicadores laborales, desagregados por género, para el caso de Ecuador. Si observamos los niveles de desempleo, por un lado, el desempleo abierto, es decir, el porcentaje de personas que, además de estar disponibles para trabajar, han realizado actividades concretas de búsqueda de empleo, es superior en la mujer en aproximadamente un punto porcentual en la última década, y la dinámica es similar a su equivalente en los hombres. Por otro lado, la evolución del desempleo oculto, es decir, aquellas personas que, estando disponibles para trabajar no buscan empleo activamente, demuestra cierto nivel de convergencia al reducirse la brecha de género entre ambos indicadores. Mientras para 2007 esta tasa de desempleo era más del doble de la tasa observada para los hombres, a 2017, la brecha se redujo a aproximadamente un punto porcentual.

6 Hay cierto debate sobre la validez de la información reportada en encuestas de distribución del tiempo, puesto que la interpretación es sensible y es posible que los prejuicios de género afecten la calidad de la información. Típicamente, lo que se observa es un sobre reporte de tiempo en actividades domésticas en el caso de las mujeres y un bajo reporte en el caso de los hombres.

El otro lado de la moneda es el empleo. En cuanto a los niveles de empleo adecuado, es decir, el empleo que cumple con condiciones laborales básicas tanto desde el punto de vista de ingresos (por ejemplo, salario básico) como de número de horas trabajadas (por ejemplo, jornada laboral oficial: 40 horas/semana), la brecha de género es pronunciada en favor de los hombres con más de 20 puntos porcentuales de diferencia promedio durante la década de análisis. Esta dinámica se mantiene paralela tanto durante períodos de expansión económica (2007-2014), como de contracción o desaceleración (2009, 2015-2017). A 2017, las tasas de empleo adecuado de ambos sexos retornaron a los niveles de 2007. Un resultado interesante es lo que sucede con el subempleo, es decir, con aquellos individuos que no cubren condiciones laborales mínimas y que están dispuestos a una mayor intensidad de trabajo. A diferencia de los indicadores anteriores, las tasas de subempleo no evidencian una brecha de género. En otras palabras, tanto hombres como mujeres enfrentan los mismos niveles en cuanto a empleo precario cuando están dispuestos a trabajar más horas. Para 2017, los niveles de subempleo ascendieron a alrededor de 20% para ambos sexos.

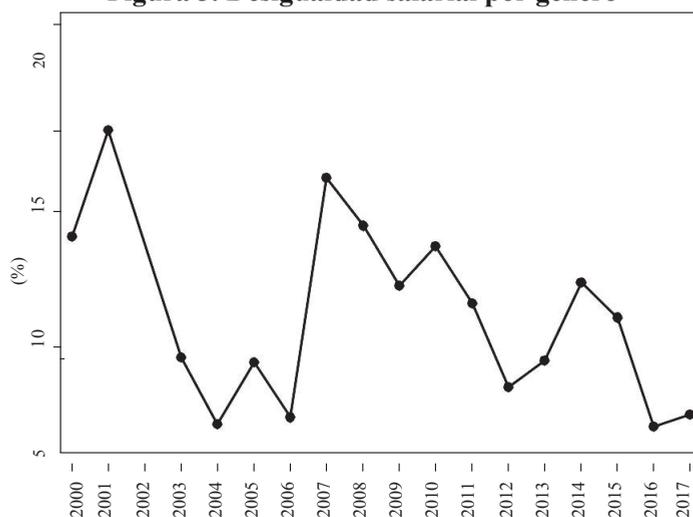
Figura 2. Dinámica de los principales indicadores laborales, por género





Fuente: Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador (Siise), período 2007 - 2017.

Figura 3. Desigualdad salarial por género



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, período 2000-2017.

Notas: La desigualdad salarial por género representa el porcentaje adicional de ingresos que las mujeres deben ganar sobre su propio salario para alcanzar el salario de los hombres. Para ilustrar se calcula como: salario por hora (hombre)-salario por hora (mujer)/salario por hora (mujer). Para el año 2002, los valores fueron calculados por interpolación lineal, por no disponer de información rural.

Estas diferencias en los indicadores refuerzan la hipótesis de diferencias importantes en roles asumidos en el hogar. La brecha de género en el empleo aparece únicamente cuando el individuo está dispuesto o disponible para extender su jornada laboral pero no lo consigue. Cuando la disponibilidad no es un elemento de relevancia en la decisión de la oferta laboral, los individuos enfrentan iguales retos en cuanto a mejorar sus niveles de empleo, independientemente del género. Cabe preguntarse cuándo el criterio de «disponibilidad/disposición» entra en juego. Es precisamente en estas condiciones en las que los roles sociales asumidos por cada género pueden intervenir; por ejemplo, hogares con cargas familiares de niños y adultos mayores que requieren cuidado demandan una intensidad de cuidado asumida de manera heterogénea entre los géneros, en detrimento de la mujer, que típicamente asume mayores responsabilidades. En ausencia de esas condiciones, los retos de la precariedad del empleo se equiparán y las brechas de género desaparecen.

Finalmente, la manifestación más explícita de las brechas de género en el mercado laboral se observa a nivel del salario. Entendemos a la dinámica del salario como un resultado de la dinámica de las condiciones del empleo previamente expuesta, más otros elementos relacionados al tipo de contratación que analizamos en la siguiente sección. No obstante, como se muestra en la figura 3, vale la pena analizar la dinámica decreciente de los niveles de desigualdad salarial por género. Al año 2000, una mujer requería en promedio entre 13% y 14% más de su propio salario para equiparar el salario promedio por hora de los hombres⁷. Este constituye un año de particular interés puesto que corresponde al año de mayor crisis financiera y económica que atravesó el país. En períodos de crisis y contracción económica, las brechas salariales promedio tienden a incrementarse y los picos de desigualdad coinciden con estos períodos. De la misma forma, períodos económicos más estables tienden a reducir esta desigualdad. Por supuesto, esta dinámica corresponde a la expansión y la contracción de la demanda laboral, pero pone en evidencia precisamente un elemento de desigualdad derivado de los elementos previamente analizados, en los que o bien hay una selección discriminatoria respecto del tipo de trabajo o una autoselección (o decisión del hogar) respecto de qué género asume el rol proveedor en períodos de escasez de empleo. Al año 2017, esta desigualdad registra los menores niveles observados en todo el período de análisis, alrededor de 6%.

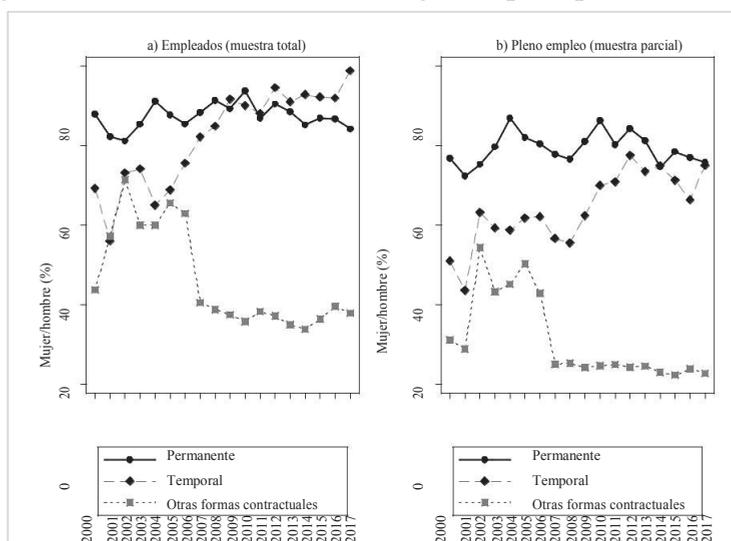
7 Los indicadores de desigualdad suelen considerar como salario de referencia al salario del hombre (denominador de la fracción). En este documento se decidió plantear la desigualdad tomando como referencia el propio salario de la mujer, para evidenciar el esfuerzo que requiere respecto de su propia capacidad de generación de ingresos para equiparar las condiciones del otro género. Asimismo, la desigualdad expuesta es la desigualdad promedio por género, independientemente de las características del capital humano, algo que se estudia a detalle en Castillo y Salas (2018b).

IV. LAS CONDICIONES DE ESTABILIDAD LABORAL POR GÉNERO: DINÁMICA

Uno de los temas que está íntimamente relacionado con las condiciones laborales y sus resultados en términos de discriminación es la estabilidad laboral. Las diferencias en condiciones de estabilidad, similar a lo que sucede con las condiciones del empleo previamente analizadas, pueden derivarse tanto de discriminación explícita como de autoselección en formas contractuales o tipos de trabajo que permitan combinar otras actividades propias de la función de producción del hogar que cada individuo enfrenta. En el caso de Ecuador, al igual que en los países en vías de desarrollo, el sesgo de los resultados de la especialización de las actividades dentro del hogar (Becker, 1981) recae mayoritariamente en el género femenino, cuyas responsabilidades, en promedio, priorizan las labores del hogar por sobre las de desarrollo profesional.

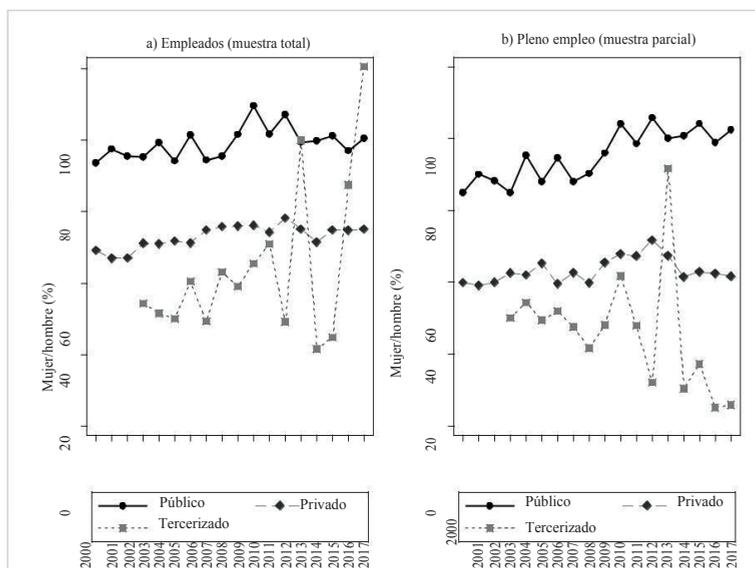
En este apartado se analizan tres tipos contractuales (ver tabla 1): contratos permanentes, temporales y otras formas contractuales. La figura 4 expone el ratio de mujeres/hombres (de manera porcentual) para las dos muestras de análisis: total y pleno empleo, para dar cuenta de la sensibilidad de los resultados ante la muestra de referencia. Dos elementos son relevantes para resaltar: por un lado, en cuanto a los contratos permanentes, es decir, aquellos cuya estabilidad asegura un horizonte de planeación e ingresos de mediano y largo plazo, la desigualdad expuesta, esto es, por cada diez hombres con contrato permanente hay seis mujeres en esta estructura laboral, en promedio, se mantiene estable durante los años de análisis. Esto sucede tanto para la muestra total de empleados como para aquellos que cumplen con condiciones laborales mínimas (denominados aquí: pleno empleo). Esto da cuenta de mayor resistencia a reducir la discriminación, de la fuente que fuere, y mejorar las condiciones de estabilidad. Por otro lado, los contratos temporales demuestran una sostenida mejoría, al haber pasado de una tasa de 50% en el año 2000 a una de aproximadamente 80% en 2017; es decir, al último año de análisis, por cada 10 hombres en este tipo de contrato, hubo ocho mujeres en la misma condición laboral. Algo similar sucede si analizamos únicamente la muestra de pleno empleo.

Figura 4. Evolución de la brecha de género por tipo de contrato



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (INEC), período 2000-2017.

Esto demuestra que, aunque hay mejoras sustanciales en cuanto al acceso a formas contractuales formales para la mujer, la heterogeneidad de resultados de género (por ejemplo, en el salario) debe considerar la mayor incertidumbre que enfrenta la mujer respecto de su horizonte de ingresos. La formalización es un elemento que ha tenido impulsos claros en los avances normativos y reconocimiento de derechos económicos, por ejemplo, en el aseguramiento de las amas de casa y las leyes expedidas que transforman la estructura contractual en el mercado laboral (ver, por ejemplo, el cambio de tendencia para el año 2007-2008 en el panel b de la figura 4). Sin embargo, no solamente que no ha habido mejoras en cuanto a la estabilidad laboral, sino que, además, el incremento del empleo temporal expone una vulnerabilidad manifiesta, cuyas causas o consecuencias merecen de mayor análisis. El cambio en la composición contractual derivado de la normativa, por ejemplo, en la eliminación de la tercerización laboral, impulsó la formalización directa de muchos trabajadores y en la que, aparentemente, el género femenino fue el de mayor beneficio. Sin embargo, aunque la brecha actual se ha reducido en relación al año 2000, aún la composición por tipo de contrato tiene retos pendientes. El hombre es aún el mayor beneficiario de las formas contractuales más estables, y aunque en términos relativos la mujer ha mejorado su posición para las temporales, la brecha aún favorece al género masculino.

Figura 5. Evolución de la brecha en tipo de empleado por género

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (INEC), período 2000 - 2017.

Las condiciones laborales pueden observarse desde otra óptica, desde el tipo de empleador, entendiendo que cada uno tiene sus particularidades, tanto desde el punto de vista de los ingresos (o productividades marginales) como desde la mirada de las condiciones de estabilidad que ofrece cada sector. La figura 5 resume este análisis para las dos muestras de referencia.

Es interesante observar que el ratio mujer/hombre es considerablemente más favorable en el sector público: hay 7 mujeres por cada 10 hombres en este sector, mientras que este ratio es de 5 mujeres por cada 10 hombres en el sector privado. Las diferencias hablan de varios factores de interés. Por un lado, el sector público maneja jornadas y horarios definidos que, aunque mantienen cierto nivel de rigidez, típicamente cumplen exactamente con la jornada laboral dispuesta. En Ecuador inclusive se mantienen sistemas de asistencia que constituyen beneficios laborales que corren por cuenta del Estado; por ejemplo, la movilización y el transporte, cuyos horarios están establecidos. En el sector privado, si bien la jornada oficial es la misma, es conocido que el horario de trabajo en gran medida depende de la dinámica y la demanda de la industria o tipo de negocio, superando normalmente las 8 horas laborales. Asimismo, los esquemas de protección al trabajador y manejo del recurso humano están mejor regulados en el sector público, mientras que en el sector privado hay mayor libertad (en términos relativos) para exigir, por ejemplo, intensidad de trabajo.

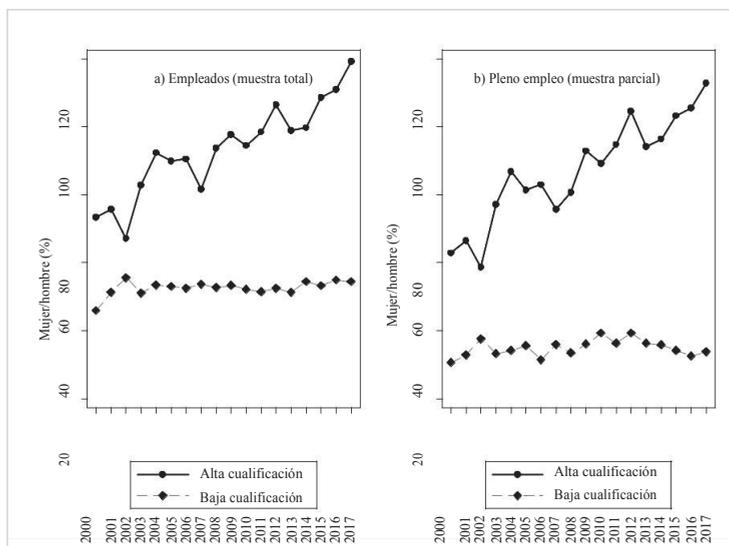
Entre otros factores, especulamos que el origen de estas diferencias está precisamente relacionado con que el sector público ofrece condiciones de mayor estabilidad, menor intensidad de trabajo y flexibilidad horaria, factores que facilitan que la mujer combine tareas o roles implícitamente asumidos en el hogar. Cuando la muestra se enfoca en lo que hemos denominado «pleno empleo», es decir, en las personas que cumplen condiciones laborales mínimas, la brecha se expande durante el período de análisis. Mientras la diferencia entre el ratio de mujeres/hombres era de aproximadamente 20% al año 2000; a 2017, esta brecha se duplicó, lo que da cuenta de mayor apertura y equidad de acceso en el sector público, mientras que en el privado el ratio se mantiene estable en todo el período.

V. LA PARTICIPACIÓN LABORAL, LOS SECTORES Y LAS HABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

Las diferencias de género en el acceso al mercado laboral no son independientes de la calidad de la oferta del trabajador. El nivel de formación y las habilidades determinan condiciones de acceso que tienen marcadas diferencias en cuanto a las oportunidades de crecimiento profesional, generación de ingresos y condiciones de bienestar. Por supuesto, está implícito también un proceso de autoselección relacionado con las habilidades innatas, capacidad de adaptación y combinación de estructuras de trabajo, y contexto familiar que facilita o perjudica ese proceso de adaptación. Como resultado, la dinámica de desigualdad es heterogénea también condicional a estas habilidades.

La figura 6 expone la dinámica de la relación mujer/hombre en la composición del mercado laboral ecuatoriano, en función de las habilidades requeridas y según la categoría ocupacional del trabajador. Clasificamos como «alta cualificación» a los profesionales del sector público, privado y tercerizado, con educación superior (tercer y cuarto nivel) y gerentes con educación secundaria y superior; y como «baja cualificación» a los empleados en ocupaciones elementales, trabajo obrero o manual, con educación básica primaria o secundaria, o sin educación.

Figura 6. Evolución del efecto de las habilidades en la categoría ocupacional sobre la brecha laboral por género



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (INEC), período 2000 - 2017.

Dos elementos son interesantes de resaltar. Por un lado, el ratio mujer/hombre se mantiene consistentemente estable desde al año 2000, en un nivel alrededor de 50% para la muestra total de empleados y de 35% para los empleados plenos. Esta dinámica da cuenta de algunos fenómenos posibles. Algunas actividades que requieren menor capital humano típicamente son actividades físicamente intensivas (por ejemplo, albañilería y construcción) y, como consecuencia, hay una menor nivel de feminidad este tipo de actividades (ver tabla 3). No obstante, dado que los hogares cuyos trabajadores se involucran en estas actividades son normalmente de menores recursos, esto también es evidencia de la resistencia a un cambio de roles asumidos, en los que la división del trabajo del hogar mantiene como un equilibrio estable el hecho de que la mujer tenga una presencia minoritaria en el mercado laboral.

Por otro lado, la dinámica de la participación de la mujer en actividades que requieren mayor capital humano tiene una tendencia marcadamente positiva, tanto en el mercado laboral en general como en relación con los empleados plenos. El ratio de mujeres/hombres pasó de alrededor de 70% en el año 2000 a casi 120% en 2017, y la brecha es aún mayor (en favor de la mujer) en cuanto a los empleados plenos. En otras palabras, hoy en día hay más mujeres que hombres involucradas en actividades laborales de alta cualificación, particularmente en los sectores de educación (63%),

salud (70%) y comercio (43%) (ver tabla 3). Estas son buenas noticias con relación a los niveles de equidad de género en actividades que requieren mayor capital humano acumulado; no obstante, los resultados no son informativos respecto de las condiciones laborales de ese acceso, la equidad en términos de la promoción, oportunidades el crecimiento profesional y, finalmente, los niveles de estabilidad laboral.

Para dar soporte al análisis de las potenciales vías de discriminación implícitas en el mercado laboral, presentamos algunas estimaciones del efecto de las cargas familiares en el hogar (presencia de hijos en el hogar) y el estado civil de las mujeres, en algunas variables del mercado laboral: acceso (probabilidad de acceso), salario por hora (su logaritmo) y oferta laboral (logaritmo de las horas trabajadas), con base en las ecuaciones presentadas en la sección metodológica. Adicionalmente, para la identificación de las cargas familiares en el hogar, información que no se obtiene directamente de la encuesta, se construyeron varios núcleos con base en supuestos razonables de relación entre los miembros del hogar, en función de la información disponible. Las estimaciones incluyen múltiples controles disponibles en la encuesta y controles por los sesgos de selección en el mercado laboral⁸. Las tablas 2 y 3 resumen los principales resultados de estas relaciones, categorizándolas en función de las habilidades y de los sectores económicos principales.

Como se puede observar en la tabla 2, en las actividades de alta cualificación, el único factor que marca diferencias de género en cuanto a la participación laboral se relaciona con las mujeres casadas y sin hijos y cuya probabilidad de acceder al mercado laboral es 1.6% menor al de un hombre soltero (categoría de control). En cuanto al salario por hora, el estado civil de la mujer determina menores niveles de salario, sin embargo, no se observan estas diferencias en las mujeres solteras (con o sin hijos). Esto, además de constituir evidencia de la persistencia de la desigualdad de ingresos, muestra que hay decisiones en el hogar adoptadas con relación al estado civil y, por tanto, es la mujer quien sacrifica con mayor intensidad su fuente de generación de recursos. Finalmente, en términos del número de horas laborales, las mujeres en todas las condiciones reportan menores horas de trabajo que los hombres.

Todos estos resultados son significativos en detrimento de la mujer cuando se trata de las actividades laborales de menor cualificación. En particular, las mujeres en todas las condiciones analizadas con relación a la presencia de hijos y estado civil reportan menor probabilidad de acceder al mercado laboral; y en cuanto a los salarios y el número de horas, las magnitudes de los efectos marginales son considerablemente mayores.

8 Para mayores detalles, ver Castillo y Salas (2018b).

Tabla 2. El efecto de las habilidades en la categoría ocupacional sobre la brecha laboral entre género

	Alta cualificación			Baja cualificación		
	Participación laboral	$\ln(w/h)$	$\ln(horas)$	Participación laboral	$\ln(w/h)$	$\ln(horas)$
	(efecto promedio)			(efecto promedio)		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Mujer con hijo	-0.060 (0.118)	0.069 (0.273)	-0.040*** (0.008)	-0.025*** (0.005)	-0.136*** (0.014)	-0.114*** (0.006)
Mujer sin hijo	-0.089 (0.111)	-0.194 (0.266)	-0.026*** (0.007)	-0.065*** (0.005)	-0.170*** (0.016)	-0.086*** (0.005)
Casado/a	0.030*** (0.005)	0.086*** (0.017)	0.056*** (0.008)	0.081*** (0.002)	0.125*** (0.007)	0.086*** (0.004)
Mujer con hijo*casada	0.002 (0.008)	-0.048** (0.019)	-0.085*** (0.010)	-0.191*** (0.003)	-0.068*** (0.017)	-0.230*** (0.009)
Mujer sin hijo*casada	-0.016** (0.007)	-0.076*** (0.019)	-0.069*** (0.009)	-0.131*** (0.004)	-0.061*** (0.014)	-0.198*** (0.008)
<i>Inverse Mills ratio</i>		-0.640** (0.250)	-0.109 (0.090)		-0.193*** (0.044)	0.090*** (0.019)
Constante		-3.113*** (0.213)	5.119*** (0.032)		-1.972*** (0.039)	5.255*** (0.009)
<i>Dummies</i> geográficas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
<i>Dummies</i> por año	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Pseudo R-cuadrado	0.0455			0.112		
R-cuadrado	0.332			0.393		
Observaciones	63,186	58,529	58,529	487,002	400,734	400,734

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (INEC), período 2000-2017.

Notas: Alta cualificación incluye: profesionales del sector público, privado y tercerizado con educación superior (tercer y cuarto nivel) y gerentes con educación secundaria y superior. Baja cualificación incluye: empleados en ocupaciones elementales con educación (sin educación) primaria o secundaria. Mujer con hijo (mujer sin hijo) es una variable *dummy* que es igual a 1 si el individuo es una mujer y tiene (no tiene) al menos un hijo entre 0 y 17 años. La categoría de control es hombre. Modelos 1 y 4 muestran los efectos marginales en la media de los modelos probit e incluyen a individuos inactivos, desempleados y empleados. Modelos 2, 3, 5 y 6 son estimados sólo para individuos con empleo e incluyen corrección por sesgo de selección (*inverse Mills ratio*). Los modelos son calculados cuando la variable *dummy* «empleado=1», y esto ocurre sólo si el individuo tiene un salario mayor a cero. Estimaciones ponderadas por factores de expansión correspondientes de la encuesta.

* Nivel de significancia a 10%.

** Nivel de significancia a 5%.

*** Nivel de significancia a 1%.

La tabla 3 resume el mismo análisis únicamente para la oferta laboral, esta vez desde el punto de vista de los sectores económicos más relevantes. Con relación a un hombre promedio, aún en los sectores cuya participación de la mujer es mayoritaria (educación 62.74% y salud 69.61%), la presencia de los hijos determina negativamente, y de manera relevante, el número de horas destinadas a las actividades laborales. No obstante, a diferencia de los demás sectores, en los que la presencia femenina es minoritaria, no hay una desigualdad de género relevante en ausencia de cargas familiares, aunque hay un efecto cruzado con el estado civil: las mujeres casadas pero sin hijos reportan menores niveles de oferta laboral (en los sectores de alta cualificación, aproximadamente 2.1 horas menos que una mujer soltera sin hijos y cerca de 4.7 horas menos que su par con hijos), fenómeno probablemente relacionado a condiciones más favorables de ingresos en el hogar, por la presencia de una pareja y ausencia de cargas familiares (menor presión de ingresos). Como se espera, en los sectores de agricultura, construcción y transporte, las diferencias de género son significativas e incondicionales a los factores de cargas familiares y estado civil analizados⁹.

9 Nótese que para obtener estos valores se requiere hacer la transformación del antilogaritmo de la ecuación de oferta laboral considerando las *dummies* correspondientes, y su equivalencia en minutos del resultado. Nótese también que la categoría de control es un hombre soltero; por tanto, variables de interacción como *Mujer con hijo*casada* y *Mujer sin hijo*casada* no agotan las potenciales combinaciones para la estimación. En otras palabras, no hay multicolinealidad perfecta.

Tabla 3. El efecto de la actividad económica sobre la oferta laboral, por género

<i>ln(horas)</i>	EDU	SAL	ADM	AGR	MIN	MAN	CON	COM	TRA	DOM
Mujer con hijo	-0.054 *** (0.015)	-0.064 *** (0.022)	-0.029 ** (0.014)	-0.036 * (0.019)	-0.091 (0.091)	-0.072 *** (0.015)	0.103 ** (0.042)	-0.090 *** (0.013)	-0.099 *** (0.013)	-0.022 (0.030)
Mujer sin hijo	-0.002 (0.013)	-0.046 * (0.024)	-0.049 *** (0.010)	-0.100 *** (0.022)	-0.041 (0.066)	-0.076 *** (0.014)	0.007 (0.026)	-0.078 *** (0.012)	-0.094 *** (0.012)	0.045 (0.031)
Casado/a	0.009 (0.013)	0.017 (0.021)	-0.007 (0.010)	0.094 *** (0.007)	0.044 (0.036)	0.062 *** (0.010)	-0.009 (0.011)	0.119 *** (0.010)	0.121 *** (0.009)	0.152 *** (0.047)
Mujer con hijo*casada	-0.014 (0.016)	-0.037 (0.028)	-0.041 *** (0.015)	-0.357 *** (0.017)	-0.153 * (0.080)	-0.207 *** (0.026)	-0.097 * (0.052)	-0.278 *** (0.021)	-0.252 *** (0.019)	-0.307 *** (0.044)
Mujer sin hijo*casada	-0.037 ** (0.016)	-0.053 * (0.030)	-0.003 (0.013)	-0.305 *** (0.019)	-0.300 *** (0.108)	-0.168 *** (0.024)	0.106 ** (0.042)	-0.199 *** (0.019)	-0.224 *** (0.018)	-0.261 *** (0.050)
<i>Inverse Mills ratio</i>	-1.146 *** (0.117)	0.205 (0.161)	-0.390 *** (0.089)	0.168 *** (0.018)	-0.071 (0.197)	-0.043 (0.060)	-0.486 *** (0.085)	0.247 *** (0.050)	0.174 *** (0.047)	0.352 *** (0.151)
% Mujer	62.74	69.61	28.76	23.59	7.58	33.85	2.82	43.35	38.38	93.98
<i>Dummies geográficas</i>	Si									
<i>Dummies por año</i>	Si									
R-cuadrado	0.073	0.022	0.079	0.120	0.138	0.081	0.036	0.067	0.090	0.050
Observaciones	23,773	8,526	16,373	116,919	3,013	44,364	23,527	65,478	61,961	9,880

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (INEC), período 2000-2016.

Notas: Las diez principales actividades económicas clasificadas por el CIU, que representan 90% de la muestra total, son: (AGR) agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, (MIN) minería, (MAN) manufactura, (CON) construcción, (COM) comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas, (TRA) transporte, almacenamiento, alojamiento y servicio de comidas, (EDU) educación, (SAL) salud y asistencia social, (ADM) administración pública y defensa y (DOM) actividad doméstica. Mujer con hijo (Mujer sin hijo) es una variable *dummy* que es igual a 1 si el individuo es una mujer y tiene (no tiene) al menos un hijo entre 0 y 17 años. La categoría de control es hombre, soltero. Estimaciones ponderadas por factores de expansión correspondientes de la encuesta.

Errores estándar robustos agrupados a nivel de hogar en paréntesis.

* Nivel de significancia al 10 %.

** Nivel de significancia al 5 %.

*** Nivel de significancia al 1 %.

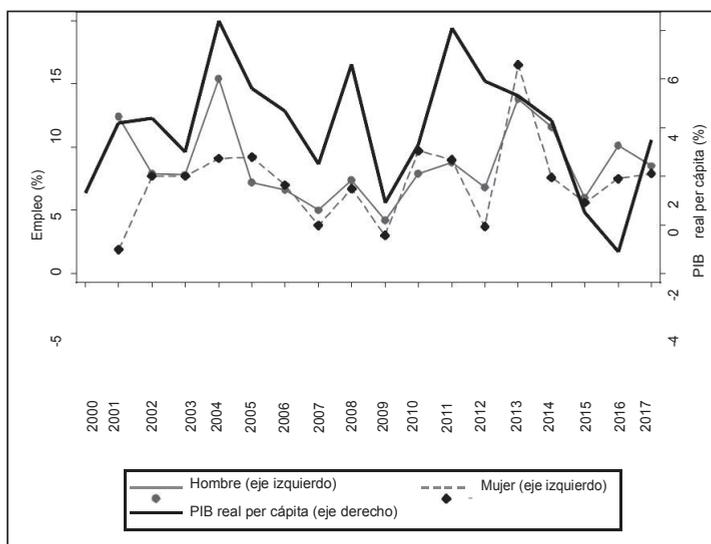
El único sector en el que la participación de la mujer es prácticamente absoluto (94%), si bien cuenta con menor número individuos, es el sector de actividades domésticas (DOM). En este sector no hay diferencias significativas en la oferta de horas de trabajo de las madres solteras o mujeres solteras sin hijos respecto de un hombre soltero promedio. No obstante, la dinámica es distinta en cuanto al estado civil. Tanto hombres como mujeres casados reportan (significativamente) mayor número de horas trabajadas en el sector. Un hombre casado, en promedio, reporta mayor número de horas que un hombre soltero, mientras que una mujer casada, con o sin hijos, reporta en promedio menos horas a las del hombre.

VI. LA PARTICIPACIÓN LABORAL Y EL CRECIMIENTO

Finalmente, luego de observar la dinámica de los indicadores laborales y analizar las condiciones de vulnerabilidad en la distribución por género, e identificar algunos elementos que dan cuenta de la heterogeneidad de resultados del fenómeno de desigualdad, una duda siempre latente es si la dinámica de los agregados reacciona de manera distinta en períodos de contracción y expansión económica.

Hay varias razones para preocuparse por este fenómeno. Por un lado, la división del trabajo en el hogar responde, en teoría, a la productividad relativa de cada género en términos de la capacidad de generación de ingresos. Frente a un mercado laboral discriminatorio se puede esperar que, en períodos de expansión económica, el empleo de uno de los miembros se especialice en determinadas labores del hogar en favor de liberar mayor número de horas a su par. Algo similar sucede si existen cargas familiares que requieren atención en el hogar (por ejemplo, niños menores de 5 años, adultos mayores y personas con discapacidad), la riqueza relativa del hogar se reduce y la división del trabajo responde a los incentivos laborales de manera heterogénea, dependiendo de las oportunidades disponibles, de las capacidades de los individuos y, en general, de las condiciones del miembro del hogar que puede generar mayores ingresos.

Figura 7. Tasa de variación anual del PIB real per cápita y la tasa de empleo



Fuentes: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (INEC) y Banco Central del Ecuador, período 2000 - 2017.

Asimismo, dependiendo del tipo de trabajo y del sector, en períodos de contracción económica, la sensibilidad frente a las fluctuaciones tiene magnitudes y efectos diversos de acuerdo a la exposición del sector a los *shocks*. Dado que los grados de feminidad (participación femenina) de los sectores son diversos, se puede esperar que los niveles de vulnerabilidad del empleo, en cada uno, sea heterogéneo y afecte a los trabajadores según la composición de su hogar y según el género del miembro generador de ingresos.

La figura 7 expone la sensibilidad del empleo con relación a las fluctuaciones de la economía y se puede observar que la tasa de variación del empleo masculino y femenino es relativamente similar. Las diferencias observadas no son estadísticamente significativas. Más importante, los patrones de fluctuación del empleo por género con relación a la expansión y la contracción económicas son relativamente similares y no se observan diferencias en términos de vulnerabilidad del empleo según el ciclo, contribuyendo evidencia que contradice la hipótesis de sensibilidad al mercado laboral condicional en el género.

VII. CONCLUSIONES

El fenómeno de discriminación y desigualdad de género en el mercado laboral es persistente en Ecuador. No obstante, los avances en términos de reducción de las brechas de desigualdad de acceso y nivel salarial son importantes.

El presente documento resume los resultados de algunos de los indicadores más importantes del mercado laboral, haciendo énfasis en las condiciones de trabajo, tipo de contrato y factores de vulnerabilidad y estabilidad laboral. Además, analizamos qué factores pueden explicar las diferencias en la intensidad de trabajo, en los tipos de cualificación laboral y principales sectores económicos.

La hipótesis fundamental que da cuenta de estas diferencias se relaciona con la inequidad en la distribución en actividades domésticas, principalmente respecto del cuidado de los hijos, que genera condiciones desiguales en el aprovechamiento de oportunidades de desarrollo profesional y mantiene o acentúa la brecha de género en el mercado laboral.

Los resultados muestran que las mujeres con baja cualificación son menos propensas a acceder a un trabajo y más propensas a percibir salarios y horas de trabajo inferiores que sus pares hombres. Esta brecha se acentúa ante la presencia de hijos y cónyuge en el hogar. Las mujeres con alta cualificación presentan un escenario similar con relación al ingreso y horas de trabajo, pero las magnitudes de los efectos marginales son notablemente menores. Las mujeres casadas y sin hijos son 1.6% menos propensas a acceder al mercado laboral que los hombres. En cuanto a los sectores económicos analizados, la evidencia presentada muestra que, aún en aquellos sectores con mayor participación femenina, la presencia de los hijos es un factor relevante en la oferta laboral, en la reducción del número de horas laborales.

A pesar de que múltiples brechas se han reducido en la última década y de que la dinámica se mantiene en una tendencia positiva, persisten espacios en los cuales poco o nada se ha avanzado en función de promover igualdad de acceso y derechos laborales equitativos. Estas diferencias, evidentes por ejemplo en el

empleo del sector privado y en los trabajos de baja cualificación, dan cuenta de retos estructurales a vencer. Asimismo, a pesar de que a nivel de los agregados no se observa que la vulnerabilidad sea heterogénea con relación a las fluctuaciones económicas, la estructura del empleo permanente *versus* el temporal mantiene claras diferencias por género.

El mercado laboral ecuatoriano requiere de reformas que hagan énfasis en promover la igualdad de oportunidades tanto en el acceso como en las condiciones del empleo. En esta línea de política hay avances evidentes en la legislación internacional, en la implementación de normas que intervienen en los costos relativos de la oferta laboral y la distribución de roles del hogar, por ejemplo, para el cuidado de las cargas familiares, instituciones en ocasiones informales más resistentes al cambio. Un ejemplo de esto son las normas que regulan los permisos laborales para el cuidado de los niños durante el período de embarazo y lactancia, y en las que persisten aún diferencias respecto del permiso disponible para padres y madres. Las madres tienen un descanso remunerado de 12 semanas, mientras que la licencia por paternidad es de entre 10 y 15 días, según el tipo de parto. Solamente en el caso de muerte de la madre en el parto o período de licencia materna, el tiempo restante se transfiere al padre. Algo similar sucede respecto de las políticas de soporte social en presencia de adultos de la tercera edad y discapacitados, en las que, implícita o explícitamente, se establecen condiciones de acceso a los beneficios según el género del responsable o cuidador.

BIBLIOGRAFÍA

- Angrist, J., W. y Evans. (1998). Children and Their Parents' Labor Supply: evidence from Exogenous Variation in Family Size. En *The American Economic Review*, 88 (3):450–477.
- Becker, G. (1981). Altruism in the Family and Selfishness in the Market Place. En *Economica*, 48(189), new series, 1-15. doi:10.2307/2552939
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. En *Journal of Labor Economics*, 3(1, Part 2): S33-S58.
- Castillo, J. G., y C. Salas. (2018a). Comparabilidad y ajustes metodológicos de las estadísticas laborales: el caso de la tasa de desempleo en el Ecuador. En *Estudios de Economía*, 45(1):113–145.
- Castillo, J. G., y C. Salas. (2018b). Dinámica de la brecha de género en el mercado laboral: evidencia del Ecuador. Reporte técnico no publicado.
- Eckel, C. C., y P. J. Grossman. (2008). Men, women and risk aversion: Experimental evidence. En *Handbook of Experimental Economics Results*, 1, 1061-1073.
- Heckman, J. (1974). Shadow Prices, Market Wages, and Labor Supply. En *Econometrica*, 42(4): 679-694.
- Heckman, J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. En *Econometrica*, 47(1), 153-161. doi:10.2307/1912352.
- Kleven, H., C. Landais y J. E. Søgaard. (2018). *Children and gender inequality: Evidence from Denmark*. Technical report, National Bureau of Economic Research, Cambridge (Massachusetts).
- Mincer, J., y S. Polachek. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. En *Journal of Political Economy*, 82(2), S76-S108.
- Molina, Andrea. (2015). Impact of Fertility on Female Labor Supply. En *Revista de Análisis Estadístico*, vol. 9.

- Mora-Salas, M., y O. de Oliveira. (2009). La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México. En *Papeles de Población*, 15 (61): 195-23.
- Oliveira, Orlandina. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. En *Papeles de Población*, núm. 49, julio-septiembre.
- Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). En *Analítika: Revista de Análisis Estadístico*, 5, 7-24.
- Román, Y., y D. Cervantes. (2013). El empleo precario de jóvenes asalariados en México. El caso de Toluca, Tijuana y Mérida (2005-2010). En *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. XXI, n° 1 (junio 2013): 43-74.
- Vásconez, Alison. (2009). Mujeres, mercado laboral y trabajo precario en Ecuador. En Judith Astelarra (coord.), *Género y empleo*, Documento de trabajo N° 32. 55-65. Fundación Carolina, Madrid.
- Villacís, A., y M. Reis. (2016). Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2008-2011. En *Revista de Economía del Rosario*. 18. 157-185. 10.12804/rev.econ.rosario.18.02.2015.01.

ANEXO

Tabla A.1. Dinámica de contratación por tipo de contrato y género (empleados)

Año	Permanente			Temporal			Otras formas contractuales		
	Hombre (en millones de habitantes)	Mujer (en millones de habitantes)	Mujer/hombre (%)	Hombre (en millones de habitantes)	Mujer (en millones de habitantes)	Mujer/hombre (%)	Hombre (en millones de habitantes)	Mujer (en millones de habitantes)	Mujer/hombre (%)
2000	0.62	0.42	67.88	0.43	0.21	49.19	0.54	0.13	23.73
2001	0.77	0.48	62.13	0.70	0.25	35.96	0.09	0.03	37.20
2002	0.50	0.30	61.10	0.10	0.05	53.10	0.53	0.27	51.41
2003	0.56	0.36	65.30	0.14	0.07	54.09	1.01	0.41	39.95
2004	0.54	0.38	71.02	0.15	0.07	44.94	1.06	0.42	39.94
2005	0.57	0.39	67.61	0.16	0.08	48.82	1.09	0.50	45.56
2006	0.57	0.37	65.32	0.20	0.11	55.50	1.16	0.50	42.92
2007	0.74	0.50	68.19	0.59	0.36	62.12	0.53	0.11	20.52
2008	0.71	0.51	71.26	0.64	0.42	64.79	0.58	0.11	18.79
2009	0.70	0.49	69.16	0.61	0.43	71.59	0.56	0.10	17.47
2010	0.75	0.56	73.66	0.61	0.43	69.96	0.59	0.09	15.78
2011	0.85	0.57	66.81	0.57	0.39	68.02	0.54	0.10	18.33
2012	0.86	0.60	70.38	0.55	0.41	74.48	0.58	0.10	17.18
2013	0.98	0.67	68.44	0.66	0.47	70.90	0.68	0.10	15.00
2014	1.06	0.69	65.11	0.69	0.51	72.73	0.66	0.09	13.89
2015	1.14	0.76	66.79	0.62	0.45	72.15	0.67	0.11	16.40
2016	1.18	0.78	66.61	0.54	0.39	71.86	0.64	0.13	19.59
2017	1.19	0.76	64.11	0.57	0.45	78.73	0.69	0.12	17.86

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (INEC), período 2000-2017.

Tabla A.2. Dinámica de contratación por sector y género (empleados)

Año	Público			Privado			Tercerizado		
	Hombre (en millones de habitantes)	Mujer (en millones de habitantes)	Mujer/hombre (%)	Hombre (en millones de habitantes)	Mujer (en millones de habitantes)	Mujer/hombre (%)	Hombre (en millones de habitantes)	Mujer (en millones de habitantes)	Mujer/hombre (%)
2000	0.23	0.17	73.72	0.91	0.45	49.19	-	-	-
2001	0.21	0.17	77.60	0.93	0.44	46.95	-	-	-
2002	0.21	0.16	75.64	0.73	0.35	47.03	-	-	-
2003	0.24	0.18	75.31	0.89	0.45	51.19	0.02	0.01	34.33
2004	0.25	0.20	79.34	0.98	0.50	51.02	0.03	0.01	31.52
2005	0.24	0.18	74.25	1.05	0.54	51.78	0.03	0.01	30.07
2006	0.23	0.19	81.53	1.07	0.55	51.22	0.05	0.02	40.47
2007	0.24	0.18	74.51	1.04	0.57	54.89	0.05	0.01	29.35
2008	0.27	0.20	75.58	1.07	0.60	55.84	0.01	0.00	43.12
2009	0.25	0.20	81.67	1.05	0.59	55.97	0.01	0.00	39.02
2010	0.28	0.25	89.72	1.09	0.61	56.16	0.01	0.00	45.52
2011	0.30	0.24	81.71	1.14	0.62	54.29	0.01	0.00	50.93
2012	0.28	0.25	87.27	1.14	0.66	58.25	0.01	0.00	29.16
2013	0.34	0.27	79.50	1.32	0.73	55.14	0.00	0.00	80.05
2014	0.35	0.28	79.82	1.43	0.74	51.52	0.00	0.00	21.53
2015	0.37	0.30	81.32	1.43	0.78	54.86	0.00	0.00	24.80
2016	0.37	0.28	77.11	1.40	0.77	54.85	0.00	0.00	67.53
2017	0.39	0.31	80.51	1.39	0.77	55.10	0.00	0.00	100.65

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (INEC), período 2000-2017.

Tabla A.3. Estadísticas de tipos de contrato por género (pleno empleo)

Año	Permanente			Temporal			Otras formas contractuales		
	Hombre	Mujer	Mujer/hombre	Hombre	Mujer	Mujer/hombre	Hombre	Mujer	Mujer/hombre
	(en millones de habitantes)		(%)	(en millones de habitantes)		(%)	(en millones de habitantes)		(%)
2000	0.50	0.29	56.68	0.26	0.08	30.94	0.21	0.02	11.17
2001	0.58	0.30	52.33	0.36	0.09	23.61	0.03	0.00	8.87
2002	0.46	0.26	55.20	0.08	0.04	43.13	0.36	0.12	34.38
2003	0.46	0.28	59.62	0.10	0.04	39.24	0.44	0.10	23.26
2004	0.46	0.31	66.84	0.11	0.04	38.74	0.48	0.12	25.16
2005	0.49	0.31	62.00	0.11	0.05	41.70	0.51	0.16	30.26
2006	0.50	0.30	60.41	0.16	0.07	42.09	0.56	0.13	22.87
2007	0.62	0.36	57.69	0.36	0.13	36.62	0.18	0.01	5.04
2008	0.54	0.30	56.47	0.31	0.11	35.46	0.13	0.01	5.33
2009	0.59	0.36	60.98	0.35	0.15	42.37	0.17	0.01	4.22
2010	0.66	0.43	66.17	0.41	0.21	49.91	0.22	0.01	4.68
2011	0.72	0.43	60.14	0.35	0.18	50.79	0.16	0.01	5.00
2012	0.75	0.48	64.23	0.38	0.22	57.48	0.18	0.01	4.33
2013	0.81	0.50	61.13	0.42	0.23	53.44	0.21	0.01	4.62
2014	0.87	0.47	54.59	0.43	0.24	54.92	0.22	0.01	3.01
2015	0.86	0.50	58.41	0.36	0.19	51.25	0.20	0.00	2.33
2016	0.87	0.50	56.99	0.28	0.13	46.33	0.16	0.01	3.89
2017	0.90	0.50	55.67	0.31	0.17	54.97	0.18	0.00	2.74

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (INEC), periodo 2000-2017.

Tabla A.4. Estadísticas de tipos de empleado por género (pleno empleo)

Año	Público			Privado			Tercerizado		
	Hombre	Mujer	Mujer/hombre	Hombre	Mujer	Mujer/hombre	Hombre	Mujer	Mujer/hombre
	(en millones de habitantes)		(%)	(en millones de habitantes)		(%)	(en millones de habitantes)		(%)
2000	0.19	0.13	64.97	0.62	0.25	39.86	-	-	-
2001	0.18	0.13	70.05	0.65	0.26	39.13	-	-	-
2002	0.19	0.13	68.25	0.61	0.24	39.95	-	-	-
2003	0.20	0.13	65.00	0.61	0.26	42.59	0.01	0.00	30.08
2004	0.21	0.16	75.39	0.67	0.28	42.02	0.02	0.01	34.36
2005	0.21	0.14	68.06	0.72	0.32	45.25	0.03	0.01	29.41
2006	0.21	0.16	74.62	0.77	0.30	39.55	0.04	0.01	31.95
2007	0.22	0.15	68.07	0.73	0.31	42.68	0.04	0.01	27.57
2008	0.23	0.16	70.26	0.62	0.25	39.80	0.01	0.00	21.64
2009	0.23	0.17	75.96	0.71	0.32	45.46	0.00	0.00	28.08
2010	0.26	0.22	84.09	0.81	0.39	47.88	0.01	0.00	41.75
2011	0.29	0.22	78.55	0.78	0.37	47.32	0.00	0.00	27.98
2012	0.27	0.23	85.81	0.86	0.45	51.68	0.00	0.00	12.08
2013	0.32	0.26	80.09	0.92	0.44	47.40	0.00	0.00	71.68
2014	0.33	0.26	80.80	0.99	0.41	41.43	0.00	0.00	10.39
2015	0.33	0.28	84.15	0.91	0.39	42.90	0.00	0.00	17.24
2016	0.33	0.26	78.90	0.83	0.35	42.44	0.00	0.00	5.10
2017	0.35	0.29	82.36	0.86	0.36	41.61	0.00	0.00	5.85

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (INEC), periodo 2000-2017.

Tabla A.5. Estadísticas de tipo de trabajador doméstico y no remunerado por género

Año	Empleado doméstico (Panel A. Empleados)			Empleado doméstico (Panel B. Pleno empleo)			Trabajador Familiar No Remunerado		
	Hombre (en miles de habitantes)	Mujer	Mujer/hombre (%)	Hombre (en miles de habitantes)	Mujer	Mujer/hombre (%)	Hombre (en miles de habitantes)	Mujer	Mujer/hombre (%)
2000	0.06	0.53	874.20	0.03	0.04	150.11	0.95	1.93	203.42
2001	0.06	0.58	951.70	0.02	0.04	211.87	1.08	2.72	250.62
2002	0.04	0.47	1,251.27	0.02	0.13	543.03	0.24	0.66	277.16
2003	0.03	0.64	2,373.84	0.00	0.06	1,335.97	0.75	1.85	247.67
2004	0.03	0.58	2,233.81	0.01	0.07	741.14	0.97	2.68	274.81
2005	0.09	0.77	875.29	0.05	0.10	199.55	0.93	2.24	241.17
2006	0.04	0.71	1,617.72	0.01	0.07	609.34	1.18	2.69	228.80
2007	0.04	0.68	1,550.88	0.02	0.08	493.98	1.02	2.46	241.61
2008	0.03	0.73	2,353.46	0.01	0.03	402.42	0.89	2.31	258.11
2009	0.05	0.74	1,574.09	0.02	0.06	319.23	1.15	2.58	224.40
2010	0.03	0.72	2,842.46	0.01	0.15	1,045.57	1.04	2.29	220.57
2011	0.03	0.57	2,111.73	0.01	0.07	851.89	0.81	2.21	271.16
2012	0.03	0.60	2,075.34	0.02	0.10	495.69	0.94	2.25	238.27
2013	0.04	0.83	2,232.40	0.01	0.13	1,157.79	0.93	2.27	245.48
2014	0.04	0.94	2,214.74	0.03	0.17	658.69	0.91	2.41	263.94
2015	0.04	0.78	1,810.59	0.02	0.10	650.97	1.04	2.59	249.26
2016	0.05	0.84	1,824.22	0.02	0.06	266.32	1.22	3.21	262.12
2017	0.05	0.77	1,572.41	0.02	0.09	370.94	1.26	3.54	281.00

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (INEC), período 2000-2017.