PONTIFICIA UNIVERSDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE ECONOMÍA

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Economista

Artículo Académico

Análisis de la penalidad por maternidad y paternidad en el mercado laboral en Ecuador – Periodo 2023

Ximena Katherine Llumiquinga Saltos

xkllumiquinga@puce.edu.ec

Directora: Dra. Jackeline Contreras

yjcontreras@puce.edu.ec

Quito, julio de 2024

Resumen

Este estudio se centra en las disparidades de género que afectan de manera distinta a padres y madres en el ámbito laboral. Se analiza cómo las sanciones relacionadas con la maternidad y la paternidad tales como la reducción en oportunidades de trabajo adecuado, la disminución de horas de trabajo y la desigualdad de ingreso impactan diferencialmente en el mercado laboral de Ecuador durante el periodo de 2023. La investigación utilizó métodos cuantitativos y descriptivos para analizar datos del mercado laboral, empleando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Los hallazgos muestran que las madres se enfrentan a reducciones significativas en oportunidades de empleo, horas dedicadas al trabajo remunerado e ingreso salarial en comparación con las mujeres sin hijos, hombres sin hijos y padres. Los resultados muestran que esta penalización es más notoria para las madres que para los padres, lo que refleja la persistencia de prejuicios y estereotipos de género en el mercado laboral que subestiman el trabajo de las mujeres, sobre todo cuando no se valoriza este trabajo no remunerado de cuidado. Los hallazgos aportan insumos para políticas que reconozcan y mitiguen las desventajas sociales y culturales que generalmente son impuestas a las madres trabajadoras, abogando por una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado no remuneradas y mejores sistemas de apoyo para los padres y madres que se encuentran el mercado laboral.

Palabras clave: *Economía feminista, Economía del cuidado, penalidad por maternidad, mercado laboral, desigualdad de género*

Abstract

This study focuses on gender disparities that differentially affect fathers and mothers in the workplace. It analyzes how penalties related to motherhood and fatherhood, such as reduced opportunities for suitable employment, decreased working hours, and income inequality, impact the labor market in Ecuador during the period of 2023. The research utilized quantitative and descriptive methods to analyze labor market data, employing the National Survey of Employment, Unemployment, and Underemployment (ENEMDU) from the National Institute of Statistics and Censuses (INEC). The findings show that mothers face significant reductions in job opportunities, hours dedicated to paid work, and wages compared to childless women, childless men, and fathers. The results indicate that this penalty is more noticeable for mothers than for fathers, reflecting the persistence of gender biases and stereotypes in the labor market that undervalue women's work, especially when unpaid caregiving work is not recognized. The findings provide inputs for policies that recognize and mitigate the social and cultural disadvantages generally imposed on working mothers, advocating for a more equitable distribution of unpaid caregiving responsibilities and better support systems for parents in the labor market.

Keywords: Feminist economics, Care economics, Maternity penalty, Labor market, Gender inequality

Introducción

Las brechas de género, la desigualdad salarial y las barreras existentes para el ingreso laboral entre hombres y mujeres son un tema de gran relevancia y preocupación, especialmente cuando se aborda desde una perspectiva feminista. Estas brechas generalmente se refieren a las desigualdades, barreras y discriminaciones que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, tanto en oportunidades de acceso, oportunidades de crecimiento profesional y también en términos de remuneración económica. (Waring y Steinem, 1988). La exploración del mercado laboral ecuatoriano visto desde una perspectiva de género muestra la existencia de varios desafíos como la discriminación ocupacional, las políticas insuficientes para el apoyo de la maternidad y paternidad y la existencia de estereotipos de género que limitan las oportunidades laborales de las mujeres. Estos desafíos toman relevancia en el contexto de la maternidad y paternidad pues implican responsabilidades de cuidado que históricamente han sido realizadas en su mayoría por mujeres, lo que afecta su disponibilidad de tiempo y recursos para el trabajo remunerado. (Cotter, et, al. 2001).

Según Goldin (1990), históricamente se ha esperado que las mujeres ocupen el rol de atención primaria, un rol que refuerza aún más el desequilibrio entre géneros en el lugar de trabajo y además permite la creación de un desequilibrio social, dado el contexto latinoamericano, tanto la participación laboral como familiar son cruciales para el desarrollo de la sociedad ya que las expectativas están profundamente relacionadas con las normas culturales (Chant, 2003). Según Vezza y Gontero (2023), la participación en el mercado laboral de las mujeres de América Latina ha crecido notablemente en los últimos 30 años, aumentando del 41.3% al 53.9%. Este resultado se debe principalmente a las luchas históricas por los derechos de las mujeres y a las políticas implementadas en los últimos años. Aun así, las medidas que se han aplicado parecen no ser suficientes para garantizar una verdadera igualdad en el mercado laboral, pues la brecha de género continúa, ya que la participación de los hombres se ha mantenido estable con un 78%. En el contexto latinoamericano, las normas sociales y culturales influyen directamente las preferencias personales y las aspiraciones tanto de mujeres como de hombres, además de moldear las relaciones de poder y las decisiones de participar en actividades remuneradas o de cuidado familiar.

El tratar de equilibrar la vida laboral y familiar se ha convertido en un tema de amplia relevancia para la formación de políticas laborales y de género en todo el mundo. La penalidad por maternidad puede ser entendida como el impacto negativo en la carrera y los ingresos de las mujeres una vez que tienen hijos, este fenómeno afecta a la vida de las mujeres de forma múltiple, pues no solo disminuye su participación laboral y sus ingresos económicos, también tiene consecuencias sociales que aumentan las desigualdades de género persistentes a lo largo de la historia. (Vaalavuo, et.al, 2023). No obstante, es importante reconocer que la identificación de “penalizaciones” es muy compleja, ya que existen mujeres que se sienten realizadas al momento de dedicar su tiempo y recursos al cuidado del hogar y de sus hijos, sobre todo en el contexto latinoamericano (Cabrera y Hennigar, 2019).

Con la ayuda de la información proporcionada por la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) se recopiló los datos parentales para llevar a cabo el estudio, sin embargo, es importante mencionar que una gran limitación de la presente investigación es la capacidad de diferenciar entre las decisiones laborales tomadas por preferencia versus las que son tomadas por necesidad. Diferenciar estos motivos es importante para comprender las dinámicas presentes en el mercado laboral de Ecuador, sobre todo si se toma en cuenta que la cultura ecuatoriana está ligada a conceptos culturales en los que varias mujeres tienen preferencias personales por cuidar del hogar. (Cabrera y Hennigar, 2019). Es importante mencionar que los datos disponibles no permiten un estudio de las motivaciones individuales de cada individuo, por lo que se podría omitir información que permitiría un análisis más preciso respecto al tema de penalidades por paternidad y maternidad.

Goldin (2014) destaca sectores tales como el de la tecnología y la educación donde se puede observar menos penalización debido a que estos trabajos suelen ser más flexibles con los horarios de las madres. Además, el estudio de Rodríguez (2023), menciona que las madres tienen más probabilidades de conseguir un empleo cuando se cuenta con el apoyo de otra mujer que puede encargarse de las actividades de cuidado, también se

destaca otra característica importante como el ingreso per Cápita, ya que se demuestra que está relacionado de forma directa a que las madres encuentren un empleo adecuado, es decir, las madres de deciles de ingreso más altos tienen mayores probabilidades de conseguir un empleo adecuado.

En el contexto ecuatoriano, este fenómeno de penalización por maternidad y paternidad posee algunas características marcadas por estructuras socioeconómicas y culturales que influyen en la participación laboral de hombres y mujeres. La distribución de responsabilidades en el hogar no es simétrica en el contexto ecuatoriano, tal como lo señala el INEC en la última Encuesta del Uso del Tiempo (2012), en promedio, semanalmente las mujeres dedican 5 horas menos al trabajo remunerado en comparación con los hombres, mientras que dedican 22 horas más al trabajo no remunerado en comparación con los hombres. Este trabajo no remunerado incluye cuidado de niños, limpiezas del hogar y cuidado de ancianos y personas con discapacidad.

Los datos del INEC (2023) para el mercado laboral muestran que Ecuador refleja una división de género en el trabajo, la mayoría de las mujeres dedican su tiempo a sectores económicos relacionados con el cuidado de hogares o personas. Por ejemplo, según el Informe del INEC para el año 2023, se afirma que existe una diferencia notable en la distribución de población ocupada en la rama de servicio doméstico, mientras que el porcentaje de mujeres se encuentra en 5.5%, el de los hombres es de 0.2%, es decir, una diferencia porcentual de 5.3%. En su mayoría estas actividades no se encuentran bien remuneradas en comparación de los sectores dominados por hombres.

Desde una perspectiva feminista, el análisis de la penalidad por maternidad y paternidad en el mercado laboral ecuatoriano no solo se enfoca en las desigualdades presentes al momento de incluir a las mujeres en el mercado laboral y encasillarla como cuidadora, sino que también cuestiona la normalización de estos roles de género culturales que han sido las bases para la formación del sistema económico y social actual. Este trabajo de cuidado, en su mayoría ha sido invisibilizado y subvalorado en la toma de políticas económicas, precisamente porque este tipo de trabajo no está incluido en los análisis del mercado laboral. De ahí proviene la importancia de incorporar el enfoque de la economía feminista y de cuidado como una base en el análisis de políticas laborales y de género, pues, responde a la evidencia de que las actividades de cuidado tienen un impacto en la participación económica de las mujeres y además representan un obstáculo significativo para lograr la igualdad de género en el mercado laboral. (England, et.al, 2002). Las políticas tienen que considerar el contexto de cada caso, ya que el entendimiento de si la familia o el trabajo tienen más relevancia es muy complejo y depende de muchas situaciones. Se debe considerar los diferentes contextos para la formulación de políticas. (Duflo, 2012)

Según Williams (2001), la penalización hacia la maternidad en el mercado laboral también puede estar relacionada con estereotipos culturales y la percepción que los empleadores tienen sobre la productividad de las madres, sobre todo cuando sus hijos tienen menos de 5 años. Los empleadores pueden percibir a las madres como menos competentes, menos productivas, menos comprometidas y, por lo tanto, menos merecedoras de salarios altos. Los prejuicios incluyen creencias como que las mujeres en edad fértil o que ya son madres pueden ser menos competentes para ciertos puestos o responsabilidades laborales. De ahí que la penalidad por maternidad y paternidad marca una brecha que se extiende más allá de la disparidad de género y discriminación al momento de buscar empleo, lo que marca un perjuicio para las mujeres y al rol que ellas mantienen como cuidadoras, lo cual ha sido desarrollado de mejor manera desde el enfoque de economía del cuidado.

La economía del cuidado destaca la importancia de las tareas de atención que personas y espacios requieren, los cuales toman gran relevancia en los análisis económicos modernos al poner especial importancia en las labores de cuidado, como por ejemplo el cuidado de niños, ancianos, discapacitados y tareas del hogar, que son indispensables para el bienestar y desarrollo de la sociedad. Este enfoque reconoce que estas labores, tanto si son remuneradas como si no lo son, son fundamentales para el funcionamiento económico. Al dar importancia al trabajo de cuidado, la economía del cuidado desafía las desigualdades normalizadas en el sistema económico, buscando una valoración más justa de este tipo de trabajo, es decir, se busca darle una

valoración económica que se ajuste al sistema económico actual. También es relevante reconocer que las normas de género limitan la participación equitativa de los hombres en las tareas de cuidado. (Picchio, 2003)

El propósito de este trabajo es explorar en el mercado ecuatoriano la existencia de una penalización que impacta de manera desigual a mujeres y hombres debido a su condición parental. Se busca comparar como esta situación influye a las personas que tienen hijos frente a aquellas que no los tienen, resaltando las diferencias encontradas.

1. Revisión de literatura

La economía feminista surgió como una crítica a los enfoques que normalmente se utilizaban para el análisis económico, esta visión ofrece una perspectiva crítica y multidimensional de las estructuras sociales y económicas que han normalizado la desigualdad de género en este ámbito. (Rodríguez, 2015).

Desde una perspectiva histórica, las mujeres han sido invisibilizadas en varios ámbitos y el mercado laboral no es la excepción. La participación de las mujeres en el mercado laboral ha estado marcada por varias restricciones y barreras que incluyen temas sociales, culturales, legales y económicos que limitaban el acceso a un trabajo justo y bien remunerado. Estas restricciones generalmente se ven reflejadas en las desigualdades, barreras y discriminaciones extra que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, tanto en oportunidades de acceso, oportunidades de crecimiento profesional y también en términos de remuneración económica. La economía feminista nace como una crítica a los sistemas convencionales que no consideraban las desigualdades con las que las mujeres tienen que vivir por el simple hecho de ser mujeres. (Goldin, 1990).

La historia de la mujer en el mercado laboral se ha caracterizado por la lucha constante hacia la igualdad, equidad y el reconocimiento de sus capacidades más allá de los roles tradicionales asignados. Históricamente la mujer ha sido asignada a papeles centrales relacionados a la reproducción y como cuidadora, una labor que ha sido fundamental para la conformación de la estructura social y económica, sin embargo, esta labor no ha sido lo suficientemente reconocida. Además de estar marcado por la búsqueda de un constante equilibrio entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares, es decir, las mujeres han tenido que trabajar el doble que los hombres para demostrar sus habilidades, y a menudo han tenido que hacerlo mientras criaban niños y cuidaban a sus hogares. Los roles de cuidado realizado normalmente por las mujeres ha sido parte del trabajo no remunerado del hogar, subvalorado y subestimado en los sistemas económicos. Históricamente esta economía del cuidado no remunerado ha sido fundamental para el bienestar de la sociedad, pero a su vez, ha normalizado las desigualdades en la participación de las mujeres. La maternidad ha contribuido a la persistencia de barreras de género en el mercado laboral. (Sureda, 2009)

El trabajo de las madres como cuidadoras y educadoras ha sido relevante para el desarrollo de la sociedad como la conocemos, este trabajo no solo se resume a la gestación y el parto, también implica cuidado físico, emocional, educativo, lo cual ha sido fundamental para el desarrollo social. (Abraham de Cúneo, 2004). Durante varios siglos, este vínculo entre la mujer y el cuidado del hogar y los niños ha sido una fuente de empoderamiento, pero también de opresión. A medida que la sociedad ha evolucionado, las mujeres han mantenido una lucha constante por ingresar al mercado laboral. En épocas antiguas, los roles asignados a las mujeres se centraban en tareas domésticas y actividades agrícolas. Esta distribución de responsabilidades limitaba significativamente su participación en el mercado laboral formal, haciéndola prácticamente imposible. La Revolución Industrial permitió un acceso a la mujer al mercado laboral sobre todo en fábricas, pero las mujeres enfrentaban condiciones extremadamente precarias que incluían largas jornadas laborales en su mayoría superiores a las 12 horas, descansos mínimos, condiciones de trabajo insalubres, sin protecciones laborales y salarios bajos a comparación de los hombres. Además, las mujeres tenían que buscar un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Inclusive en algunas fábricas, se permitía que las madres lleven a sus hijos a pesar de todas estas condiciones de trabajo. (Picchio, 2003)

En el siglo XIX, con el surgimiento de los movimientos obreros y el esfuerzo de las activistas sufragistas, se comenzó a desafiar los temas de la desigualdad en el mercado laboral y político. A pesar de que el movimiento sufragista no estaba directamente relacionado con las condiciones laborales permitió sentar una base para impulsar una conciencia colectiva sobre los derechos de las mujeres en general. Las sufragistas abogaban por una igualdad en los derechos y a participar en la vida y decisiones políticas, lo que incluía la legislación laboral y la protección de los derechos de las trabajadoras y niños. A partir de este movimiento el pensamiento de la sociedad en general, comenzó a cambiar y el movimiento feminista comenzó a tener más relevancia. Paralelamente, los movimientos obreros abogaban por mejores condiciones de trabajo para todos los trabajadores, estos movimientos buscaban una reducción de la jornada laboral, abolir el trabajo infantil y crear condiciones laborales más seguras y salubres. Varias mujeres fueron participes de este movimiento e influenciaron el pensamiento de los hombres en la sociedad, un ejemplo es la feminista Harriet Taylor Mill y su esposo John Stuart Mill. A menudo, las mujeres tenían que enfrentar discriminación y resistencia por parte de los empleados y personas que no estaban de acuerdo con el surgimiento de estos nuevos movimientos. (Garzón, 2018)

Las guerras mundiales del siglo XX permitieron que las mujeres puedan demostrar su importancia para el mercado laboral. En esta época las mujeres comenzaron a ocupar roles que tradicionalmente eran asignados para los hombres en áreas como fábricas, granjas, oficinas, etc. Este cambio permitió observar una dinámica laboral diferente que buscaba mantener la producción y el funcionamiento de la sociedad. Las industrias donde se observó una mayor participación laboral femenina fueron en la fabricación de indumentaria necesaria para la guerra. Las mujeres demostraron varias habilidades que desafiaron las normas de género y contribuyeron al esfuerzo bélico, todo esto sin dejar de lado su rol como cuidadoras y jefes de familia. Una vez terminada la crisis las mujeres se enfrentaron a despidos masivos o a ser relegadas a trabajos menos calificados y peor remunerados. Estas decisiones se debían en su mayoría a estereotipos arraigados de género y a la presión social para que las mujeres regresen a sus roles “tradicionales” como cuidadoras, esposas y madres en los hogares. Los empleadores consideraban a los hombres como más capaces para realizar trabajos más prestigiosos y mejor remunerados lo que dejó a las mujeres con escasas opciones en el mercado laboral. (Bloch, 2013)

En el marco de las teorías económicas, el tema de una evaluación del mercado laboral comenzó a tener relevancia, varias teorías comenzaron a tomar fuerza, siendo una de las más destacadas el análisis desde la perspectiva del capital humano, la cual buscaba brindar una explicación a la dinámica laboral y las interacciones entre empleadores y trabajadores. Este concepto se desarrolló en un inicio con Adam Smith, donde estableció una analogía entre los hombres y las máquinas productoras. (Pérez y Castillo, 2016). Mincer, Schultz y Becker se referían al concepto de capital humano como la combinación de las capacidades y destrezas naturales que poseen las personas, junto con la formación y el conocimiento que adquieren a través de la educación y el entrenamiento. En algunas ocasiones, también se considera la salud como parte de este concepto. (OCDE, 2007). Desde este punto de vista, los individuos toman decisiones sobre la adquisición de conocimientos y habilidades después de una evaluación de los costos y beneficios a lo largo de su vida laboral. De cierta manera este enfoque reconoce la importancia del trabajo realizado comúnmente por las mujeres en los hogares, pero no le asigna valoración económica. (Bengoa, 2017). Sin embargo, desde el nacimiento de la economía feminista, esta perspectiva ha sido fuertemente criticada por simplificar la complejidad de las relaciones laborales y no tener en cuenta factores como la discriminación, la desigualdad de oportunidades y las condiciones sistémicas del mercado laboral. (Goldin, 1990).

En las décadas de 1960 y 1970 se dieron avances significativos en la búsqueda de la equidad de género en el mercado laboral. En estos años se destacan avances en la legislación. La Ley de Derechos Civiles de 1964 en Estados Unidos fue relevante ya que prohibió la discriminación laboral por género, raza y religión. Esta ley dio paso a establecer una base legal para temas relacionados con género y empleo. A pesar de este avance, las mujeres siguieron experimentando inconvenientes en el avance profesional por las barreras sistemáticas que fueron normalizadas a lo largo de la historia. Durante estas épocas las mujeres comenzaron a organizarse y

abogar más a favor de los derechos en los lugares de trabajo. Se pudo observar una participación más activa en protestas y campañas para exigir oportunidades laborales mejores. Estos esfuerzos presionaron a los empresarios y a los políticos para tomar acciones concretas para abordar estas desigualdades. (Maier-Hirsch, 2020).

A partir de estas décadas el movimiento feminista comenzó a tomar más fuerza y a desarrollar diferentes perspectivas. Como una definición más formal y refiriéndose al movimiento feminista radical, González (2003) señala:

> Su análisis se centra en las clases sociales y las relaciones de producción-reproducción, de tal forma que su posición deriva en una importante aportación al feminismo: destacar la reproducción social (cotidiana y generacional) y cómo de ella, al incorporarse la mujer a las fuerzas productivas, surge la 'doble jornada', la doméstica o la del hogar y la asalariada.". En el terreno de la praxis, se preocupan por el aborto, la maternidad, la violencia y la violación, el lesbianismo, la prostitución y la pornografía, como temas de reflexión, investigación y solución. (pág. 40)

Para Maier-Hirsch, E. (2020).

> La tendencia feminista radical o cultural entendió a la relación de poder entre hombres y mujeres como la contradicción principal de la historia, y el orden patriarcal como el sistema de opresión originario, universal y determinante. Desde esta mirada, la principal confrontación societaria es entre los géneros sexuales y la naturalización biológica de las relaciones de reproducción son institucionalizadas en políticas sexuales de opresión de las mujeres, otorgando mayor capital social a los varones. (…) Sus metas incluyen la reorganización igualitaria de la división sexual del trabajo y el consiguiente derrumbe de la familia sexual binaria androcéntrica reproducida mediante tal división de labores. (pág. 18).

Las décadas posteriores continuaron teniendo significantes avances en cuanto a la participación femenina en el mercado laboral. Las mujeres continuaron teniendo avances significativos y tomando roles activos en actividades que comúnmente habían sido dominada por hombres como la medicina y el derecho. También hubo un notable aumento en la participación en la educación superior. A pesar de los obstáculos, varias mujeres se han desarrollado en una amplia gama de industrias y profesiones. Sin embargo, el estereotipo de que la mujer es principalmente una cuidadora sigue presente. (Cotter, et.al., 2001)

Dentro de las desigualdades existentes, se ha dejado de lado un aspecto importante y que se encuentra arraigado en la sociedad, tal como lo menciona Kleven et al (2023):

> *"La mayoría de los países muestran sanciones claras y considerables hacia los hijos: hombres y mujeres siguen tendencias paralelas antes de la paternidad, pero divergen marcada y persistentemente después de la paternidad." (p. 1).*

Estas barreras generalmente son más notorias en el caso de las mujeres y pueden identificarse de diversas maneras, como la discriminación durante el proceso de contratación, la limitación de oportunidades de ascenso o la disparidad salarial. Las mujeres enfrentan barreras significativas durante el proceso de contratación debido a su género y a su capacidad reproductiva, los cuales tienen un impacto profundo y multifacético en las vidas de las mujeres. (OIT, 2016). Según el informe de la OIT (2020), la tasa de actividad de las personas por situación familiar muestra que la participación de las mujeres se ve disminuida en el matrimonio y tener hijos hace que esta descienda mucho más, mientras que en el caso de los hombres pasa lo contrario.

Las barreras extra que las mujeres experimentan debido a estas brechas pueden hacer que la maternidad sea considerada como una penalidad, ya que históricamente se ha esperado que las mujeres asuman un papel importante en el cuidado de la familia, limitando de esta forma su tiempo para desarrollarse de manera personal y profesional. La maternidad puede traducirse como una penalidad debido a las barreras adicionales que

enfrentan las mujeres al tratar de equilibrar el trabajo remunerado con el no remunerado, lo que afecta directamente a su inserción laboral, a su desarrollo económico y profesional y a su bienestar emocional (Piras y Ripani, 2005)

Con la ayuda de perspectivas feministas y el desarrollo de nuevas teorías, tales como la economía de cuidado, se ha reconocido que esta asignación de cuidadoras puede ser entendida como una fuerza vital en la preservación de la vida y comunidad pero también ha sido una barrera para su participación plena en el mercado laboral, además de limitar su tiempo para un desarrollo profesional, lo que a su vez tiene un impacto significativo en su educación, sus horas dedicadas al trabajo remunerado, participación social y por consiguiente, en sus ingresos salariales. (Kleven et. al. 2023). El desarrollo de la economía feminista en las últimas décadas ha permitido relacionar diversas dimensiones de género en el mercado laboral, dando como resultado una visión más clara de las estructuras económicas, políticas y sociales que perpetúan la desigualdad de género y acentúan los estereotipos sociales sobre el cuidado del hogar (Bezanson y Luxton, 2006).

La economía del cuidado nace como una extensión del pensamiento feminista, el cual basa su análisis en el conjunto de actividades y relaciones sociales que implican el mantenimiento y reproducción de la vida, generalmente enfocado en el cuidado humano. Este enfoque busca valorar las contribuciones sociales y monetarias del trabajo de cuidado al bienestar social y desarrollo económico. El desarrollo de la economía del cuidado, para un mejor entendimiento del trabajo no remunerado en el sostenimiento de la economía, muestra que este trabajo, generalmente realizado por mujeres, es invisibilizado en las cuentas nacionales y en la toma de políticas económicas, lo que mantiene las desigualdades de género. (Lutz, 2011).

La destacada economista Esther Duflo (2012) resalta la importancia de una reflexión bidireccional, es decir, encontrar un equilibrio que destaque la equidad de género y el desarrollo económico, además considera importante tomar en cuenta los contextos específicos de género al momento de construir políticas. En temas relacionados a la maternidad, se hace énfasis en la importancia de implementar políticas que tomen en cuenta el contexto de las madres, es decir, políticas que estén enfocadas a involucrar a todos los agentes en el desarrollo social y económico de las madres. Estas políticas podrían incluir protección laboral o cuidado infantil, de ahí la importancia de entender a la maternidad más allá de un rol social y comprender su importancia en la economía.

Autoras como Pérez (2014), critican a las economías capitalistas que se desarrollan a costa del trabajo de cuidado, el cual no es remunerado y en muchos casos es invisibilizado. Se señala la necesidad de un cambio en la interpretación de cuidado y se propone que estas actividades se redistribuyan entre todos los miembros de la sociedad. Según datos del INEC (2014), el trabajo no remunerado equivale a un 15.41% del Producto Interno Bruto (PIB) del país, es decir, incluso más que la contribución de la industria petrolera. El INEC también destaca que en su mayoría son las mujeres las que realizan este trabajo con un 12.01% en comparación de un 3.4% de los hombres.

Julie Nelson (1996) es otra autora que brinda una perspectiva diferente en cuanto al entendimiento de trabajo de cuidado. La autora critica el entendimiento de la racionalidad económica que normalmente se utiliza en los diferentes análisis económicos. Afirma que dicho entendimiento no incluye emociones y relaciones de cuidado y que esto no debe verse como un “costo” o una “carga” sino como una inversión en capital humano y social. Subraya la importancia de agregar la ética del cuidado en las diferentes teorías económicas para la formación de modelos más inclusivos y representativos de las actividades humanas.

Pedrero (2013), explora las desigualdades de género en el uso del Tiempo de Ecuador, México y Perú, donde subraya las diferencias adoptadas debido a los roles de género dentro del hogar. El autor señala que "la carga total de trabajo - definida como la suma del tiempo dedicado al trabajo para el mercado y el tiempo dedicado al trabajo doméstico - son desventajosas para las mujeres" (pág 56), lo cual es evidente en la limitación significativa en el acceso a oportunidades laborales debido a que el tiempo se considera como un recurso

limitado. Para el análisis de los datos y la comparabilidad de las encuestas se utilizó las encuestas sobre uso del tiempo de los países mencionados, además se recurrió al análisis de la bibliografía existente con el fin de identificar características y patrones sobre uso del tiempo. Este enfoque permitió contextualizar los resultados dentro de un marco teórico y comparativo. Los resultados mostraron que para el año 2007, el valor económico estimado del trabajo no remunerado en Ecuador alcanzó en 19.72% del PIB, en México el 22.57% y en Perú fue de 27.18% lo que muestra la importancia de valorar el trabajo doméstico no remunerado para abordar las desigualdades de género.

Según un análisis de U.S. Bureau of Labor Statistics, en 2022 el 67.9% de las madres con hijos menores de 6 años participaban en la fuerza laboral, comparado con el 76.7% de aquellas cuyo hijo más joven tenía entre 6 y 17 años. En comparación, los padres con hijos menores de 6 años tenían una mayor participación en la fuerza laboral (94.4%) que aquellos cuyo hijo más joven estaba en el rango de edad de 6 a 17 años (91.8%). Este patrón refleja cómo los estereotipos de género pueden influir en las expectativas sobre quién debería trabajar o cuidar a los hijos dentro de la familia. La mayor participación laboral de los padres de niños menores podría indicar una presión social para asumir el rol de proveedor principal, incluso cuando los hijos son muy pequeños. (Brady & Patskanick, 2024). Esta división del trabajo es permitida por estereotipos, donde las mujeres asumen más responsabilidades en la crianza de los hijos. Esto demuestra que se requieren políticas y prácticas laborales, a través de las cuales padres y madres puedan contribuir a sus respectivas responsabilidades parentales y familiares de manera que exista una distribución más equitativa del trabajo remunerado y no remunerado. (Gammage y Orozco, 2008).

Con relación a la maternidad y las tareas de cuidado, Botello y López (2015), examinaron el impacto de la maternidad en los salarios en nueve países de América Latina. Utilizando la metodología de la ecuación de Mincer y la descomposición de Blinder-Oaxaca, los autores encontraron que, la penalización salarial por maternidad era aproximadamente del 13%. Además, la brecha se amplía hasta en un 21% cuando la madre tiene hijos menores de 5 años. Para los investigadores, la penalización salarial se comprende como una disminución en los ingresos laborales experimentada por las mujeres debido a su condición de madres. Esta penalización se hace evidente en la brecha salarial notoria entre mujeres con hijos y aquellas que no los tienen. Esta brecha muestra una discriminación en el mercado laboral que afecta a las mujeres que tienen hijos, limitando de esta forma sus oportunidades de desarrollo profesional y económico.

Una evaluación del caso colombiano realizado desde el enfoque de Caro (2023) aporta la evidencia suficiente para identificar la existencia de la penalidad a la maternidad en el mercado laboral en países en vías de desarrollo. Los resultados obtenidos indican que después del nacimiento del primer hijo, se evidencia una disminución del 35% en la tasa de empleo de las mujeres durante el primer año. Esta penalización, en promedio, persiste hasta 18 años después, aunque se reduce con el tiempo. En el tema de las horas trabajadas por semana, se hace notoria una disminución del 5% durante el primer año de maternidad. En el mismo estudio, para los hombres, tener hijos por primera vez aumenta tanto su participación en el mercado laboral como las horas trabajadas.

En el caso ecuatoriano, desde el enfoque de Piras y Ripani (2005), presentaron los resultados del estudio de los efectos de la maternidad en el salario y fuerza de participación para Bolivia, Brasil, Ecuador y Perú, llegando a las conclusiones de que las madres con hijos menores de 7 años tienden a participar menos en el mercado laboral en comparación a las mujeres sin hijos. También se pudo analizar que la participación laboral femenina tiende a aumentar con la edad, pero disminuye cuando existen responsabilidades familiares. En este contexto, la problemática señalada al pasar los años se ha complejizado ya que, en la actualidad, según la Organización Internacional de Trabajo (2020), solamente el 58% de las personas con hijos participan en el mercado laboral latinoamericano.

Según los estudios de Rodríguez (2023), la inserción en el mercado laboral ecuatoriano es más complicada cuando no hay otro miembro del núcleo familiar en la familia que pueda asumir las responsabilidades de

cuidado. Esto muestra la existencia de barreras para las madres al momento de buscar empleo, debido a que la falta de apoyo en las actividades de cuidado se puede entender como una menor disponibilidad para participar en la fuerza laboral. La necesidad que las mujeres tienen de equilibrar sus actividades sociales, laborales y familiares muestran una realidad desafiante con la que las mujeres ecuatorianas deben convivir, evidenciando de esta forma la importancia de un soporte familiar sólido que facilite la entrada y permanencia de las madres en el mercado laboral.

Es esencial aclarar que existe un estudio realizado por Kleven et. al. (2023) que permite la estimación de las penalidades por hijos en diferentes países del mundo mediante la utilización de datos de panel, sin embargo, en este estudio se destaca que dichos datos no están disponibles en la mayoría de las regiones del mundo, incluyendo Ecuador, por lo que los autores adoptan un enfoque de pseudo-eventos. El estudio muestra resultados donde las penalizaciones son altas en América Latina, mientras que en Europa depende mucho del contexto de cada país y de las políticas familiares y condiciones del mercado laboral.

Debido a las limitaciones en la información, específicamente debido a la falta de datos adecuados en paneles sobre el tema de estudio de paternidad y maternidad, para el presente estudio, se realizó un análisis comparativo en el mercado laboral de Ecuador que evidenció la penalidad relacionada con la maternidad y paternidad. Dicho análisis se realizó gracias a técnicas estadísticas que hicieron posible analizar el impacto de algunas variables que intervienen al mismo tiempo y que son ajustadas de tal manera que se tiene una visión más completa y precisa respecto a las dinámicas laborales y sociales. Este enfoque complementario permite un análisis más completo, ya que se podría identificar no solo las diferencias entre grupos sino también buscar entender cómo las diferentes variables interactúan en su efecto combinado en las experiencias laborales tanto para padres y madres en comparación con aquellos individuos sin hijos. (Harris, et. al, 2019)

La referencia teórica revisada y los estudios relacionados con el análisis de la desigualdad de género y la penalidad por maternidad y paternidad en el mercado laboral llegan a la conclusión de que las mujeres están más relacionadas con las desventajas económicas y sociales de la maternidad que los hombres. Este hecho se puedo observar en varios contextos y diferentes culturas, sin embargo, es importante resaltar que la cultura latinoamericana está estrechamente relacionada con la idea de que la mujer tiene que adoptar un rol de cuidadora, lo que limita aún más sus oportunidades de desarrollo. Con el fin de entender el contexto laboral ecuatoriano actual y la existencia de dicha penalidad se justifica el análisis del presente estudio.

Metodología

Las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral han sido abordadas desde varias perspectivas a lo largo del tiempo, siendo las más relevantes, y adecuadas para el estudio, el análisis desde la perspectiva del capital humano y desde la perspectiva feminista. Este tema involucra aspectos que influyen en el desempeño económico, social, cultural y político de un país, lo que lo convierte en una problemática que se conecta con otras brechas, por lo cual, se considera una brecha transversal. (CEPAL, 2016)

La presente investigación se basa en un diseño de estudio cuantitativo y descriptivo, orientado a analizar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral ecuatoriano, con especial énfasis en la penalidad por maternidad y paternidad. Este análisis se sustenta en la perspectiva de la economía feminista, la cual proporciona el marco teórico necesario para entender las dinámicas de género en el contexto laboral ecuatoriano. La adopción de una perspectiva feminista para el análisis permitió profundizar el entendimiento de variables que han sido invisibilizadas en el contexto laboral ecuatoriano. Este enfoque permite una evaluación más completa de las disparidades de género existentes y también la identificación de aquellas variables que han sido omitidas en los discursos y análisis económicos nacionales.

Es importante mencionar que el alcance de la investigación no permite considerar las preferencias personales y su influencia en la elección de diferentes fuentes de empleo. Debido a la forma en la que la ENEMDU está compuesta y a la falta de encuestas longitudinales los gustos y/o preferencias de los individuos no están

consideradas dentro de los resultados. Se debe subrayar que, en el contexto ecuatoriano, la cultura es un factor fundamental al momento de tomar decisiones al quedarse en el hogar y dedicarse al cuidado de los hijos o dedicar el tiempo al trabajo remunerado (Cabrera y Hennigar, 2019). De esta forma, no se pudieron considerar los efectos a largo plazo que tendrían las diferentes decisiones personales y no se pudo analizar de que forma impactan a los resultados del mercado laboral y el impacto en la trayectoria profesional, sin embargo, para complementar la información, posteriormente se citan estudios relacionados que pueden mostrar una tendencia en común, las barreras extra que tienen que superar las mujeres al momento de convertirse en madres.

El diseño cuantitativo de esta investigación permitió un tratamiento estadístico de los datos recolectados, enfocándose en variables específicas que reflejaron las condiciones laborales y sociodemográficas de hombres y mujeres en Ecuador. Este enfoque facilitó la identificación y análisis de patrones, tendencias y disparidades entre géneros, permitiendo así un examen detallado de las dinámicas de estudios, empleo, ingresos, acceso a oportunidades laborales, horas trabajadas, etc.

La elección del periodo 2023 se basó en el análisis del mercado laboral ecuatoriano para comprender los sucesos actuales, ya que la proximidad de este año garantiza que los datos recopilados y los eventos analizados sean los más actuales posibles, con el fin de aportar conocimiento del contexto actual del Ecuador. Esto permitirá una mejor apreciación de las dinámicas sociales, culturales y económicas que tienen relevancia en el Ecuador actual. La disponibilidad de datos confiables del 2023 del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) permite realizar un análisis más preciso de los temas relacionados a la investigación.

El análisis de los datos se basa en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) acumulada del año 2023. Esta encuesta ofrece datos relevantes sobre la población ecuatoriana, abarcando aspectos demográficos, económicos y sociales cruciales para este análisis. Esta fuente de datos se eligió debido a su amplia cobertura nacional y credibilidad, lo que proporciona una base sólida para entender las condiciones laborales en el país. La elección de la ENEMDU también se debió a que el diseño de la encuesta tiene como objetivo recopilar información de los hogares y de la población en edad económicamente activa, tanto en la vida urbana como rural ecuatoriana, lo que la hace óptima para la investigación presente. La encuesta posee un diseño que representa a la población. Esto indica un esfuerzo por asegurar que las observaciones se recolecten de manera independiente, en el sentido de que cada unidad de muestreo (hogar o individuo) proporciona información que no está influenciada de manera sistemática por las características o las respuestas de otras unidades en la muestra. (INEC,2024)

Cabe resaltar que la encuesta recopila la información y la sistematiza considerando las siguientes categorías de acuerdo con la Metodología de empleo según condición de actividad del INEC (2023):

Empleo adecuado/ pleno:

> Personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales. (pág. 08)

Empleo no adecuado:

- Subempleados: personas con empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Es la sumatoria del subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo y por insuficiencia de ingresos. (pág. 08)
- Empleo no remunerado: de aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia, no perciben ingresos laborales. En esta categoría están los trabajadores no remunerados del hogar, trabajadores no remunerados en otro hogar y ayudantes (pág.9)

- Otro empleo no pleno: incluye a las personas con empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y no tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. (pág. 9).

Desempleo:

Desempleados: personas de 15 años y más que en el período de referencia, no estuvieron empleados y presentan ciertas características:

i) No tuvieron empleo, no estuvieron empleados la semana pasada y están disponibles para trabajar;

ii) Buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores. (pág. 9).

Para llevar a cabo el análisis se seleccionaron individuos con características similares, diferenciándolos únicamente en base a si tenían hijos o no. Esta metodología permitió evaluar de manera más detallada las posibles penalidades por maternidad y paternidad en el mercado laboral, identificando también las brechas de género. Asimismo, se analizaron las disparidades en las oportunidades de desarrollo profesional y económico entre los individuos. Se adoptó un enfoque transversal para examinar las diferencias de género en un momento específico, lo que facilitó la identificación de patrones y desigualdades. Los estudios transversales adoptados permitieron ofrecer una descripción detallada de variables específicas y su interrelación en un momento dado, proporcionando así una comprensión de cómo estas variables se relacionan e influyen en un punto específico en el tiempo (Hernández et. al, 2014).

Con el objetivo de analizar el grupo de personas que se encontraban dentro de los límites permitidos para trabajar, la muestra seleccionada comprendió tanto a hombres como a mujeres, con y sin hijos. Esta muestra abarcó un rango de edades desde los 15 hasta los 45 años, con el propósito de incluir a aquellos en edad legal para trabajar y también tomar en cuenta la edad fértil promedio de una mujer. Los datos incluyeron variables clave relacionadas con características laborales y salariales de los individuos, además de su historial de maternidad y paternidad. De esta manera, se buscó obtener una visión clara de la situación laboral de hombres y mujeres, permitiendo un análisis más completo de las dinámicas laborales y familiares en Ecuador. A continuación, se resume en una tabla las variables elegidas y adecuadas para la investigación presente.

Tabla 1: Descripción de las variables elegidas para el análisis

Nombre del campo	Descripción del campo	Categoría de la variable
id_hogar	Identificador de hogar	cualitativa
id_vivienda	Identificador de vivienda	cualitativa
id_persona	Identificador de persona	cualitativa
p02	Sexo	cualitativa
p03	Edad	cuantitativa
p04	Relación de parentesco	cualitativa
p10a	Nivel de instrucción	cualitativa
p10b	Año aprobado	cuantitativa
nnivins	Nivel de Instrucción	cualitativa
p20	Trabajó la semana pasada	cualitativa
p24	Horas de trabajo en la semana anterior	cuantitativa
area	Area	cualitativa

ingrl	Ingreso Laboral	cuantitativa

Fuente: ENEMDU (2023)
Elaboración propia

La elección de estas variables específicas se dio con el objetivo de analizar cuidadosamente las condiciones socioeconómicas y demográficas de los ecuatorianos en el año 2023. Las variables escogidas se ajustaron contexto de la investigación y eligieron variables que muestran las desigualdades de género desde diferentes perspectivas: el Índice de Desarrollo Relativo al Género (IDG) y el Índice de Potenciación de Género (IPG), que fue propuesto por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en 1995. La elección de variables también tomo en cuenta los indicadores utilizados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), que permitieron una mejor comprensión en las diferencias de género y su influencia en el desarrollo humano y económico.

Al momento de seleccionar variables como la edad, el sexo, la ubicación geográfica, el tipo de empleo y el nivel de instrucción, se busca enriquecer el análisis, permitiendo identificar y comprender patrones específicos de desigualdad y discriminación presentes en el mercado laboral ecuatoriano. De esta manera se puede identificar de mejor manera la variación de experiencias laborales entre los diferentes grupos de personas. (CEPAL, 2021). Es importante destacar que se seleccionaron las variables consideradas más adecuadas para el contexto de esta investigación, teniendo en cuenta también la disponibilidad de estos datos en la ENEMDU (2023). A continuación, se presentan los indicadores de género según su tema:

Tabla 2: Indicadores de género según su tema

Tema	Indicador
Población	Población por sexo y edad
Hogar y Familia	Población por sexo y edad según el género del jefe o jefa del hogar.
Educación	Población y su año o instrucción más alto que aprobó
Trabajo y Economía	Tasa de empleo u desempleo de hombres y mujeres según: Grupos de edad Años de instrucción alcanzados

Fuente: Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género. CEPAL, 2006
Elaboración propia

La información obtenida fue procesada y analizada utilizando el software estadístico Stata, siguiendo una serie de pasos específicos para limpiar, organizar y transformar los datos para su análisis. Los cuales incluyeron el establecimiento de las características de diseño de la encuesta, incluyendo la unidad primaria de muestreo (UPM), el peso de la muestra, la estratificación y el método de estimación de varianza, asegurando así estimaciones representativas y robustas. Además, se clasificó a las personas según su situación laboral, incluyendo la población económicamente activa (PEA), empleo adecuado, empleo inadecuado, y desempleo (abierto y oculto). (INEC, 2024).

Es importante mencionar que uno de los desafíos que se encuentra en la utilización de esta base de datos es la ausencia de una pregunta específica que identifique si una persona es padre o madre. Para superar este obstáculo, se emplearon técnicas de recodificación y generación de nuevas variables, como el indicador de maternidad y paternidad, para capturar de manera más precisa la influencia de estos roles en el mercado laboral. Para la generación de la nueva variable “maternidad y paternidad” se utilizó el identificador de hogar y la relación que cada individuo afirmaba tener con el jefe de hogar. En los casos donde los datos del hogar

mostraban individuos relacionados como hijos, se consideró que tanto el jefe de hogar como su pareja ejercían roles parentales, sin importar si había un vínculo biológico directo con los niños. Esta suposición se basa en el concepto de que la maternidad y paternidad va más allá de vínculos sanguíneos e incluye las responsabilidades y roles de cuidado y crianza comunes de un hogar (Abraham de Cúneo, 2004). Utilizando esta perspectiva se pudo identificar y filtrar los datos de manera efectiva, identificando quieres asumían las responsabilidades parentales y además la cantidad de hijos presentes en cada hogar, lo que mostró una visión más clara de la composición familiar en la base de datos.

Es crucial destacar que la precisión de los resultados pudo verse afectada por la forma de clasificación que tiene la variable de maternidad y paternidad. A manera de evitar posibles inconvenientes por dicho problema de clasificación, se incorporó un análisis de sensibilidad que consideraba un margen de error del 5%. Este análisis implicó reasignar de manera aleatoria a un 5% de la muestra, es decir, simular un escenario donde el 5% de individuos fueran recategorizados y luego fueran comparados con los datos originales. Este método permitió mejorar la robustez del estudio y proporcionar resultados más confiables y precisos.

Tabla 3: Análisis de sensibilidad con escenario de error de clasificación al 5%

	Estadísticas Base		Estadísticas con error		Estadísticas Base		Estadísticas con error	
Condición parental	**Ingreso Medio (Base)**	**Desviación Estándar (Base)**	**Ingreso Medio (Error 5%)**	**Desviación Estándar (Error 5%)**	**Horas promedio dedicadas al trabajo remunerado (Base)**	**Desviación Estándar (Base)**	**Horas promedio dedicadas al trabajo remunerado (Error 5%)**	**Desviación Estándar (Error 5%)**
Madre	515	542	516	539	33.7	15.4	33.9	15.4
No madre	523	472	526	479	32.9	14.8	33.1	14.7
Padre	688	821	681	819	41.8	13.2	41.5	13.3
No padre	464	406	469	415	35	14	35.1	14

Fuente: ENEMDU (2023)
Elaboración propia

Los resultados de este análisis muestran una consistencia notable en las medias y desviaciones estándar para cada grupo analizado, incluso al incorporar un margen de error del 5% en la clasificación de la condición parental. Esta estabilidad muestra la confiabilidad de los datos y por lo tanto de los resultados posteriores. Se destaca que incluso pequeños errores de clasificación no alteran significativamente los resultados y muestra la importancia de mantener una clasificación consistente para validar las conclusiones.

En el presente estudió se buscó aplicar técnicas estadísticas, además de una perspectiva teóricas. Se buscó describir lar diferente realidades existentes en Ecuador y relacionar las diferentes variables que se incluyeron. Para asegurar que las comparaciones de medias entre las muestras fueran consistentes, se implementó el uso de la prueba t de Student. Una técnica estadística que requiere cumplir algunos supuestos: independencia entre las observaciones, homogeneidad de varianzas y normalidad en la distribución de los datos, tal como detallan Harris, Nordheim y Batzli (2019). Este enfoque permitió validar la precisión de los datos y confirmar que las diferencias que se observaron son significativas y consistentes,

Tras validar estos elementos, se organizaron los resultados para demostrar de manera clara cómo se manifiestan las penalizaciones estudiadas en diferentes contextos y condiciones laborales.

1. Análisis de la penalidad en las condiciones laborales
2. Análisis de la penalidad en las horas dedicadas al trabajo remunerado

3. Análisis de la penalidad en los ingresos

2. Resultados

La muestra facilitó la realización de comparaciones entre padres y madres frente a individuos sin hijos, permitiendo analizar en detalle las diferencias en las condiciones laborales y socioeconómicas. El propósito fue señalar una posible penalización por maternidad o paternidad: cómo el hecho de tener hijos pudo impactar negativa o positivamente en la participación laboral, los ingresos, las horas dedicadas al trabajo remunerado, la educación y otras dimensiones socioeconómicas de los individuos.

La tabla 3 presenta la población que conformo la muestra estudiada:

Tabla 4: Desglose de la muestra obtenida para el estudio

Categoría (Personas comprendidas entre 15 -45 años)	**Total (154,350 personas)**	**Porcentaje**
Distribución de Género		
Mujeres	79005	51%
Hombres	75345	49%
Condición Parental		
Padres	26203	17%
Madres	30741	20%
Mujeres sin hijos	48264	31%
Hombres sin hijos	49142	32%
Distribución Geográfica		
Rural	39343	25%
Urbana	115007	75%
Población en Edad de Trabajar (PET):		
Población Económicamente Activa (PEA)	103052	67%
Población Económicamente Inactiva (PEI)	51298	33%

Fuente: ENEMDU (2023)
Elaboración propia

La unidad de análisis del estudio se basó en individuos dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), distinguidos por su condición de parentalidad. Para brindar una definición más específica se citan las palabras del INEC (2023):

> Población Económicamente Activa (PEA): personas de 15 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia o, aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (empleados); y personas que no tenían empleo, pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desempleados). (pág. 8)

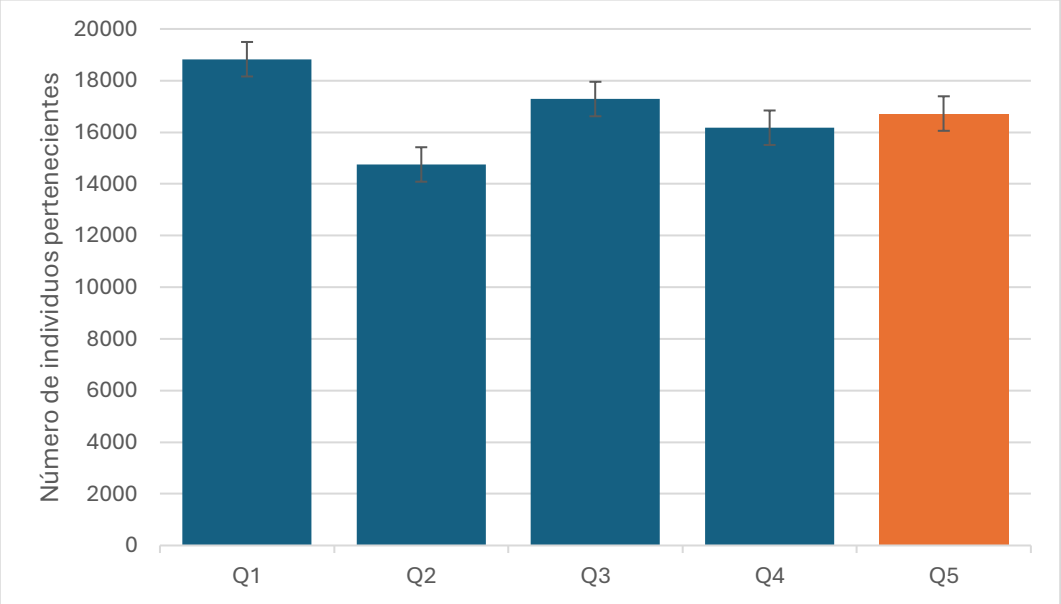
Tabla 5: Desglose de la muestra obtenida para la PEA

Categoría	Total Parte de la PEA (103,052 personas)	Porcentaje
Distribución de género PEA		
Mujeres	45431	44%
Hombres	57621	56%
Condición Parental PEA		
Padres	25791	25%
Madres	21092	20%
Mujeres sin hijos	24339	24%
Hombres sin hijos	31830	31%

Fuente: ENEMDU (2023)
Elaboración propia

Es importante mencionar la división económica de la muestra según los quintiles de ingreso

Gráfico 1: División económica de la muestra según Quintiles de Ingreso



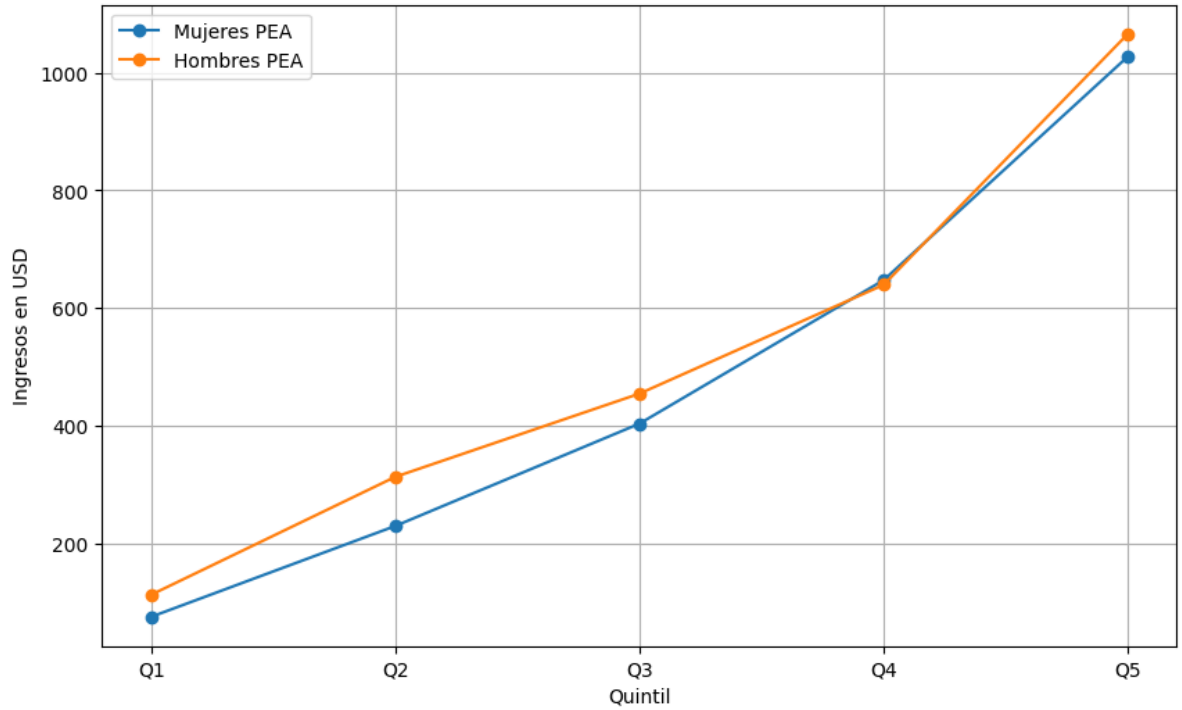
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
Rangos de Ingreso (USD)	0 - 200	201- 390	391-500	501- 780	781 - 60500

Fuente: ENEMDU (2023)
Elaboración propia

En el gráfico 1 se puede observar que el Quintil 1 tiene el número más alto de individuos, lo que muestra que el segmento de ingresos más bajos tiene más individuos, es decir, existe una alta concentración de personas en este primer Quintil. La distribución de los siguientes Quintiles parece ser más equilibrada, lo que puede mostrar una distribución concentrada entre clase media.

También se puede decir que aproximadamente el 80% de la muestra pertenece del Quintil 1 al Quintil 4, es decir, el 80% de individuos dentro de la muestra de la Población Económicamente Activa gana menos de 780 USD, mientras que el 20% restante, perteneciente al Quintil 5, gana más de 781USD

Gráfico 2: Puntos medios de ingreso USD por Quintil y género



Grupo	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
Rangos de Ingresos (USD) Quintiles Mujeres	0-150	151-308	309-498	499-796	797-1258
Rangos de Ingresos (USD) Quintiles Hombres	0-225	226-400	401-508	509 -770	771- 1362

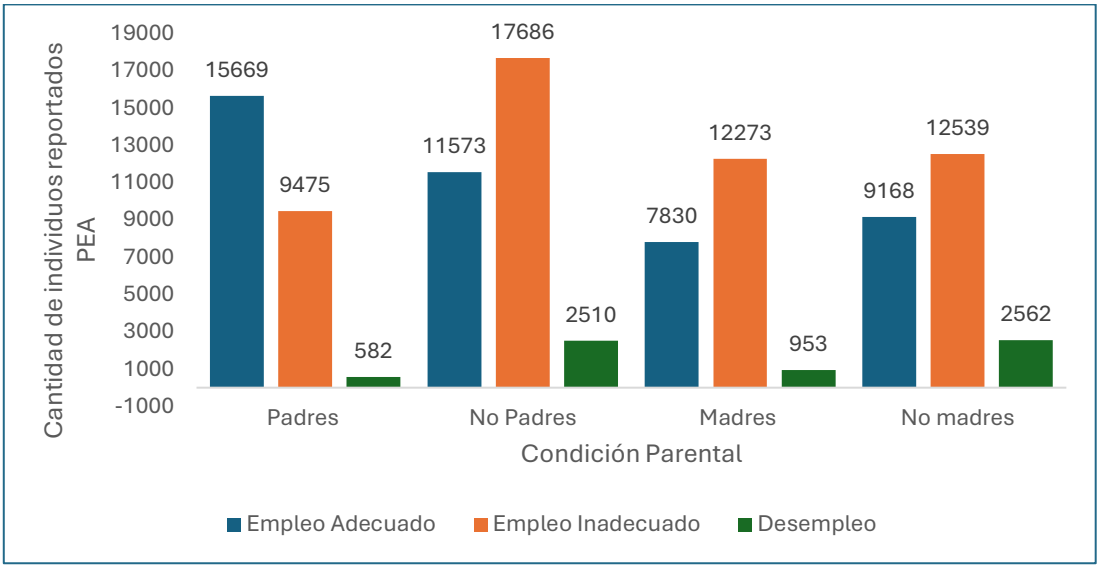
Fuente: ENEMDU (2023)
Elaboración propia

El gráfico 2 muestra que, para cada quintil, el rango de ingresos para los hombres es más alto que para las mujeres. Lo que se puede interpretar como que los hombres tienen mayores ingresos que las mujeres en todos los niveles de distribución de ingresos.

El Quintil 5 tiene un rango superior que los otros quintiles, en el caso de los hombres es de 591 USD y en el de las mujeres 461 USD. Lo que sugiere que existe una mayor variabilidad en los ingresos dentro de este grupo. En este Quintil también se puede observar una mayor diferencia en los ingresos más altos de la muestra. Estos resultados pueden ser el reflejo de la existencia de diferencias en las oportunidades laborales, las tasas de remuneración y las horas trabajadas entre hombres y mujeres

3.1 Análisis de la penalidad en las condiciones laborales

Gráfico 3: Población Económicamente Activa y Condición Parental



Fuente: ENEMDU 2023
Elaboración propia

Empleo Adecuado:

El gráfico 3 revela que:

Para los hombres, los datos muestran que un 35% de los padres tienen empleo adecuado, mientras que los hombres sin hijos se encuentran en un nivel inferior con un 26% de representación en el Empleo Adecuado, es decir, la condición de parentalidad influye en un 9% a la presencia de hombres en puestos laborales estables y con condiciones que se asumen son más favorables.

Para las mujeres, los datos sugieren una representación de un 21% de mujeres sin hijos en condiciones de Empleo Adecuado, mientras que el porcentaje que representa las madres con hijos es de un 18%. Es decir, las mujeres que no tienen hijos se encuentran mejor posicionadas en el Empleo adecuado en un 3% en comparación con las madres. También es importante mencionar que las mujeres, sin importar su condición de parentalidad, se encuentran en peores condiciones de Empleo Adecuado que los hombres, lo que podría sugerir que las mujeres, en especial las madres, enfrentan desafíos y barreras adicionales en el mercado laboral que podrían estar relacionadas con las responsabilidades de cuidado que generalmente son asignados a las mujeres.

Empleo Inadecuado:

Para los hombres, el grupo de hombres sin hijos lidera este grupo con un 34%. Este dato sugiere que los hombres sin hijos generalmente encuentran empleos con peores estándares de calidad, estabilidad o remuneración. En contraste, los padres son el grupo menos significativo en el Empleo Inadecuado, con un 18%, es decir, existe una diferencia significativa de un 16% de representación en el Empleo Inadecuado.

Para las mujeres, el estado de parentalidad parece no tener mucha influencia en la representación de Empleo Inadecuado, pues, sin importar su condición de parentalidad, tanto mujeres con hijos como mujeres sin hijos, comparten una representación del 24%. Esto podría interpretarse como una indicación de que las condiciones de género, considerando que la muestra del estudio incluye a mujeres en edad fértil, juegan un papel considerable en la calidad del empleo que las mujeres logran obtener en el mercado laboral ecuatoriano.

Desempleo:

Los Hombres representan un 47% de la población con desempleo, distribuidos en un 9% en padres y un 38% en hombres sin hijos, lo que muestra una clara diferencia de representación en este grupo y podría sugerir que los padres tienen mayores incentivos para conseguir empleo.

Las mujeres tienen tendencias parecidas, este grupo representa el 53% de población con desempleo, distribuidas con un 14% para madres y un 39% para mujeres sin hijos. El grupo de las mujeres sin hijos presenta un alto índice de desempleo lo que sugiere que este grupo presenta más dificultad para encontrar empleo dentro de la muestra estudiada.

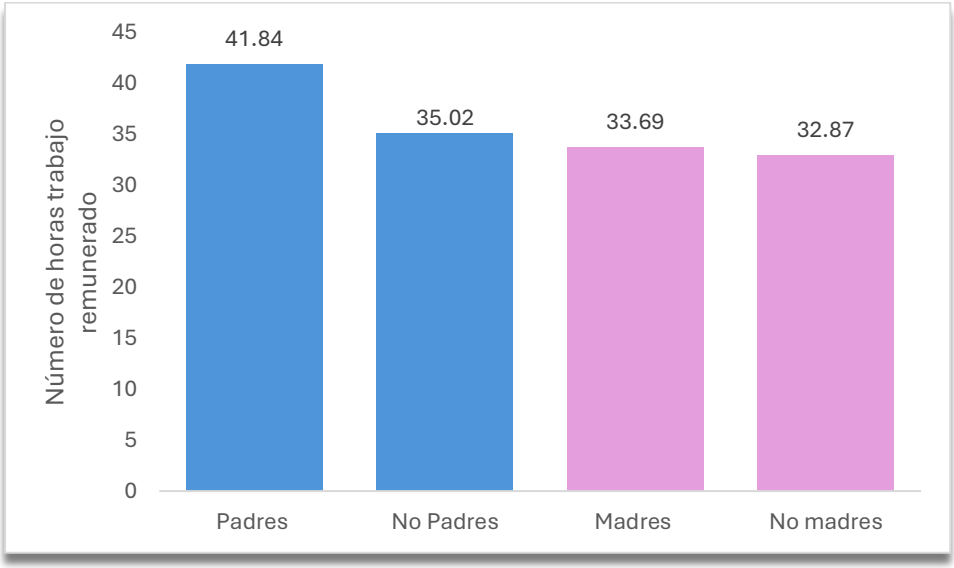
Estos resultados muestran las diferencias significativas en relación con la condición parental y como afectan a la empleabilidad y revelan que las tasas de desempleo tienen un impacto más negativo en las mujeres en general. Este resultado puede observarse como una muestra de las barreras extras que deben enfrentas las mujeres en el mercado laboral, donde las responsabilidades de cuidado se combinan con estereotipos de género y expectativas socialmente aceptadas. Dando como resultado una menor empleabilidad de las mujeres comprada con los hombres.

También se puede decir que, la condición de parentalidad tanto en hombres como en mujeres presenta tendencias parecidas en el desempleo, es decir, al parecer tener hijos hace que los individuos tengan incentivos para buscar empleo, aunque, en muchos casos, sobre todo en las mujeres, las condiciones de empleo no sean adecuadas.

3.2 Análisis de la penalidad en las horas dedicadas al trabajo remunerado

Este apartado de la investigación se dedica a analizar el impacto de la parentalidad en las horas de trabajo remunerado. A través de este análisis, se comprenderá las diferencias en la cantidad de tiempo que padres y madres, así como hombres y mujeres sin hijos, dedican al trabajo remunerado. Vale aclarar que la obtención de estos resultados fue mediante la pregunta específica de la ENEMDU (2023), p24 – Horas de trabajo en la semana anterior, para lo cual se obtuvo el siguiente gráfico:

Gráfico 4: Horas de Trabajo Semanal Remunerado Promedio por Condición Parental y Género



Fuente: ENEMDU 2023
Elaboración propia

Considerando que el Artículo 47 del Código de trabajo (2005) , señala:

> Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. (pág 27)

y si tomamos en cuenta que el estándar de pleno empleo es una semana laboral de 40 horas, los resultados se interpretan de la siguiente manera:

Hombres:

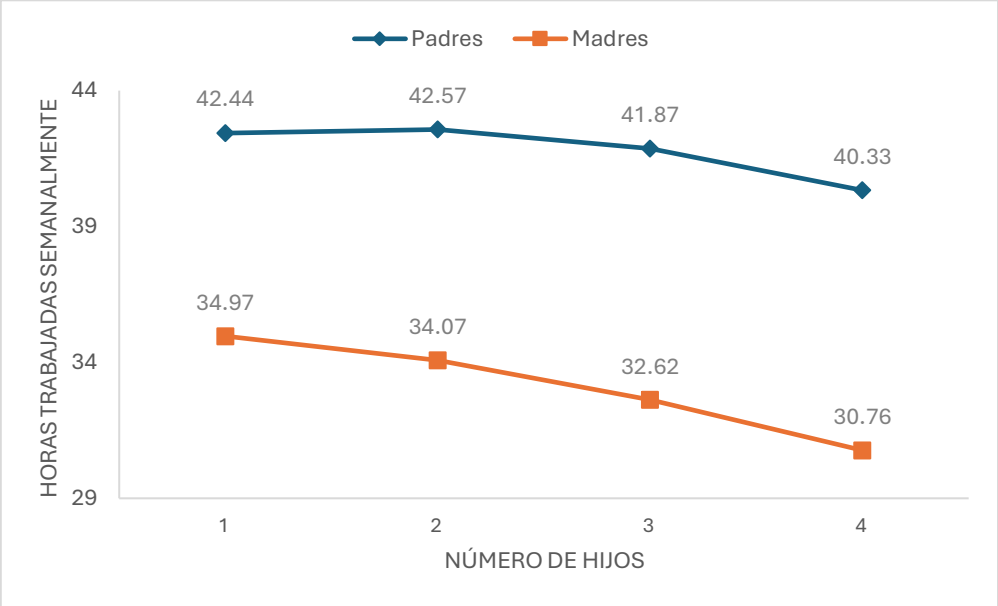
- Padres: Trabajan un promedio del 104.6% del estándar de 40 horas, indicando que, en promedio, superan las horas mínimas de una jornada laboral completa.
- No Padres: Registran un promedio del 87.55% de las 40 horas estándar, lo que sugiere que este grupo trabaja menos horas que los padres, pero se acercan al mínimo de tiempo completo.

Mujeres:

- Madres: Alcanzan en promedio el 84.23% del estándar de 40 horas, mostrando que las madres trabajan, en promedio, menos que los hombres sin importar su nivel de parentalidad, pero una cantidad de horas cercana a una jornada completa.
- No Madres: Presentan un promedio del 82.18% en relación con las 40 horas estándar, siendo este el porcentaje más bajo entre los grupos estudiados, lo que refleja que este grupo, en promedio, tiene la menor cantidad de horas trabajadas semanalmente.

Para complementar el análisis de la penalidad por maternidad y por paternidad en relación con las horas dedicadas al trabajo remunerado, se incluye también una evaluación comparativa de las horas dedicadas al trabajo remunerado frente al número de hijos que se reporta en cada hogar.

Gráfico 5: Evolución Horas de trabajo semanales de trabajo remunerado vs número de hijos



Fuente: ENEMDU 2023
Elaboración propia

De este gráfico podemos analizar que, tanto para padres como para madres, existe una tendencia a la disminución de horas por cada número de hijos, también podemos observar que la reducción de las horas trabajadas semanalmente es más pronunciada y marcada entre las madres que entre los padres.

Para los padres, el gráfico muestra que:

- Con el segundo hijo, hay un aumento leve de 0.13 horas en el tiempo dedicado al trabajo remunerado.
- Con el tercer hijo, hay una disminución de 0.70 horas en el tiempo dedicado al trabajo remunerado.
- Con el cuarto hijo, hay una disminución más notable de 1.54 horas en el tiempo dedicado al trabajo remunerado.

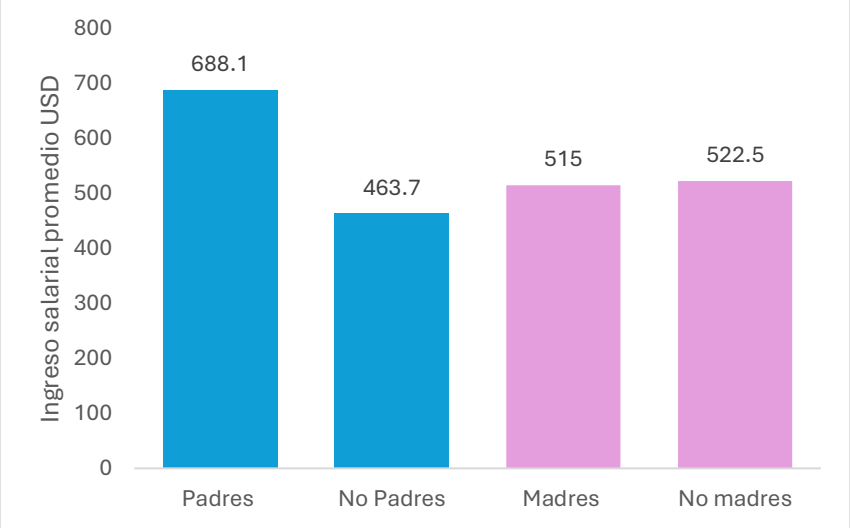
Para las madres, los datos ajustados indican que:

- Con el segundo, hay una disminución de 0.89 horas en el tiempo dedicado al trabajo remunerado.
- Con el tercer hijo, hay una disminución de 1.46 horas en el tiempo dedicado al trabajo remunerado.
- Con el cuarto hijo, hay una disminución aún mayor de aproximadamente 1.85 horas el tiempo dedicado al trabajo remunerado.

3.3 Análisis de la penalidad en los ingresos salariales

La presente sección del estudio está dedicada a el análisis obtenido de los resultados referentes a los ingresos salariales, con un enfoque particular en cómo la parentalidad puede influir en ámbitos económicos. Los datos buscan mostrar si existe diferencias significativas en los ingresos de los individuos según su condición parental y género en el contexto laboral ecuatoriano del año 2023.

Gráfico 6: Ingresos Promedio mensuales USD según la Condición Parental y el Género



Fuente: ENEMDU 2023
Elaboración propia

En este gráfico se puede notar una diferencia en los ingresos salariales entre hombres y mujeres según su condición de parentalidad. Es evidente que los hombres padres ganan más en promedio que los hombres no padres y las mujeres, sin importar si son madres o no.

Hombres:

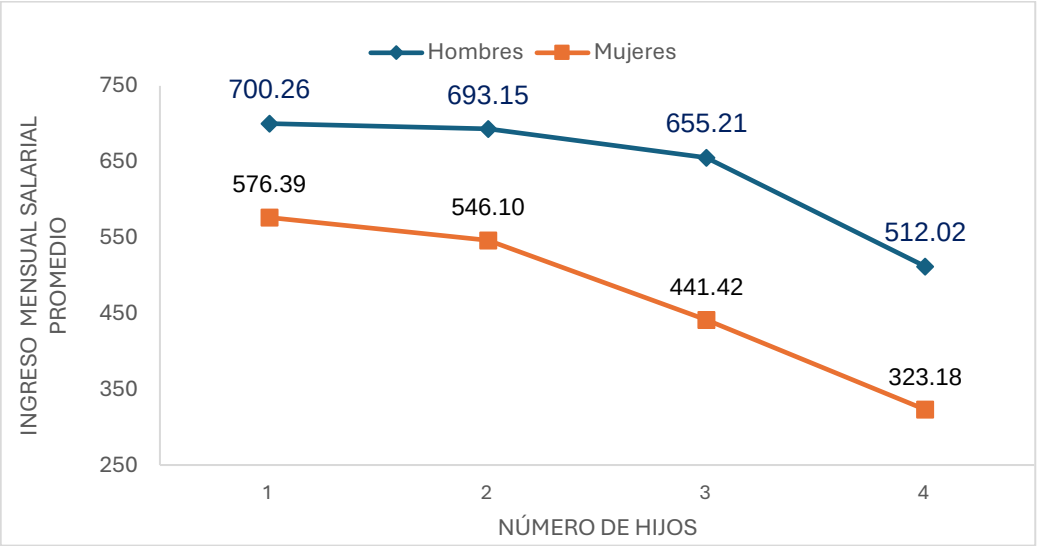
- Los hombres que se identifican como padres, ganan aproximadamente un 48,39% más que los hombres que no tienen hijos, siendo esta la diferencia más evidente.

Mujeres

- Las mujeres que no tienen hijos ganan aproximadamente un 1.46% más que las no madres, lo cual se puede considerar como una variación relativamente pequeña, es decir, que no se puede observar un cambio notorio asociado con la situación de parentalidad de las mujeres.

Para tener un análisis complementario en cuanto a la penalidad por maternidad y por paternidad en relación con los ingresos salariales, también se incluye una evaluación comparativa de la evolución de los ingresos junto con número de hijos en cada hogar.

Gráfico 7: Ingresos Promedio de la muestra según la Condición Parental y el Género



Fuente: ENEMDU 2023
Elaboración propia

En este gráfico podemos observar que, en ambos casos, tanto padres como madres, indican que el ingreso promedio mensual disminuye a medida que el número de hijos aumenta. La pendiente de la línea que pertenece a las mujeres es más pronunciada, lo que sugiere que el ingreso de las mujeres se ve más afectado por el número de hijos que se encuentra en cada hogar.

Para los padres, el gráfico muestra que:

- Al segundo hijo el ingreso salarial promedio disminuye en 7.11 dólares aproximadamente.
- Al tercer hijo el ingreso salarial promedio es más notoria con 37.93 dólares.
- Al cuarto hijo la caída del ingreso salarial promedio es más evidente con 143.19 dólares.

Para las madres, el gráfico muestra que:

- Al segundo hijo el ingreso salarial promedio disminuye en 30.29 dólares.
- Al tercer hijo la variación del ingreso salarial promedio es más evidente pues disminuye en 104.68 dólares.
- Al cuarto hijo el ingreso salarial promedio cae adicionalmente en 118.23 dólares.

4. Discusión

Los resultados de este estudio muestran de manera significativa la existencia de la penalidad por maternidad en el mercado laboral ecuatoriano para el año 2023. Estos resultados evidencian una disminución en las oportunidades de acceso a un empleo adecuado, horas dedicadas al trabajo remunerado y en los ingresos salariales. Esta conclusión se respalda con los estudios anteriormente citados de los autores Kleven, et. al. (2023), Piras y Ripani (2005) y Botello y López (2015), los cuales también observaron una diferencia marcada en el mercado laboral al momento de hablar de maternidad y paternidad.

En comparación, la situación de los individuos que poseen una condición de padres se ve mejorada de cierta manera, en otras palabras, la paternidad “potencia” a los hombres en el mercado laboral. Los padres, en promedio, disfrutan de mayores salarios, mejores condiciones laborales y más horas dedicadas al trabajo remunerado. Estos resultados coinciden con los hallazgos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020), los cuales obtuvieron resultados similares.

Estos resultados afines con los trabajos previamente citados refuerzan la validez de la implementación de las herramientas estadísticas aplicadas para el análisis del mercado laboral ecuatoriano del año 2023. De este modo, el enfoque feminista adoptado en este estudio permite entender el contexto en el que se presentaron estos resultados, sugiriendo la importancia de un enfoque de género en la toma de futuras decisiones y políticas en el mercado laboral, tal como lo indica Nelson (1996).

Tomando como referente la perspectiva de la economía feminista y la economía del cuidado, estos resultados podrían mostrar que generalmente el trabajo no remunerado de cuidado recae sobre las mujeres, lo que impacta a su participación plena en el mercado laboral. Este trabajo de cuidado, aunque es fundamental para el desarrollo de la sociedad, limita la capacidad y disponibilidad de las madres para participar en el mercado laboral, y cuando lo hacen, generalmente es bajo peores condiciones a comparación con los hombres y las mujeres que no son madres, recayendo en su mayoría en condiciones de empleo no adecuado, lo cual es una sugerencia de que este trabajo de cuidado podría impulsar a que las madres acepten trabajaos flexibles y peor remunerados con el fin de equilibrar su vidas laborales y sus responsabilidades en el hogar.

Es fundamental también tener en cuenta que los resultados del estudio se enfocan en la Población Económicamente Activa (PEA), lo cual no incluye a todas las mujeres dentro de la muestra inicial, especialmente cuando se hace referencia a las mujeres que se dedican exclusivamente a las tareas de cuidado del hogar. Muchas de estas mujeres no son consideradas en la PEA porque su trabajo no es remunerado ni valorado dentro de las estadísticas laborales a pesar de sus valor y contribución en la economía y el bienestar social Pérez (2014), por lo tanto, es necesario aclarar que los resultados del estudio podrían omitir la realidad laboral de un significativo segmento de la población femenina presente en el PEI. Especialmente cuando se tiene en cuenta el contexto ecuatoriano donde, según el estudio de Rodríguez (2023), se resalta la importancia del apoyo a las actividades de cuidado que son realizadas por otras mujeres del núcleo familiar, ya que este es un factor decisivo que permite aumentar las posibilidades de que las madres participen en el mercado laboral y además la probabilidad de obtener empleo adecuado.

El análisis basado en la distribución de Quintiles, al considerar las responsabilidades de cuidado no remuneradas, refuerza la hipótesis propuesta por Rodríguez (2023), donde se afirma que dichas responsabilidades tienen un impacto significativo en la participación y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral. De esta manera se puede decir que las mujeres que poseen mayor capacidad económica tienen la posibilidad de delegar las tareas doméstica y de cuidado a otras personas, generalmente mujeres que se encuentran en quintiles inferiores de ingreso. Se puede analizar que existe una gran presencia de individuos en el Quintil más bajo, por lo que se puede asumir que las mujeres en posiciones más bajas podrían responsabilizarse de las tareas del cuidado del hogar, limitando de esta forma sus oportunidades para obtener ingresos más altos. Adicionalmente se observa una diferencia notoria en la distribución de ingresos entre hombres y mujeres, lo que sugiere que las mujeres son las más afectadas por la penalización de la maternidad.

Para entender de mejor manera las decisiones laborales y familiares de los individuos en el contexto de la penalidad por maternidad y paternidad, el concepto de costo de oportunidad puede ser muy útil. El costo de oportunidad para las madres no solo incluye la disminución de ingresos y horas dedicadas al mercado laboral, si no también incluye la afectación al progreso de su carrera al momento de aceptar empleos de menor calidad. Cuando las mujeres tienen que decidir entre dedicar su tiempo al trabajo remunerado o el cuidado del hogar, las mujeres enfrentan una decisión que incluye el costo de oportunidad. Esta decisión no solo afecta su situación económica actual, sino que también tiene implicaciones en su capacidad para obtener un desarrollo profesional

y tener seguridad financiera. Tal como lo señalan los estudios de Bertrand, et. al (2010) donde se muestra evidencia de que cuando las mujeres interrumpen sus carreras por cuidar a los hijos, se observa una brecha significativa en términos de experiencia laboral, lo que a su vez tiene impacto en la trayectoria profesional y la acumulación de pensiones, es decir, existen repercusiones a largo plazo. Como se ha mencionado antes, una de la limitación más evidente del presente estudio es que no existen los datos suficientes para considerar las decisiones personales y la influencia de la cultura al momento de aceptar un trabajo o dedicar este tiempo al cuidado del hogar y de los niños, sin embargo, se mencionan trabajos que llegan a la misma conclusión; las mujeres tienen que superar barrearas extra cuando se convierten en madres o incluso cuando se encuentran en edad reproductiva. Lo que muestra la existencia de "penalidades" en el mercado laboral.

Es importante mencionar que La Constitución del Ecuador (2008) reconoce el trabajo remunerado que se realiza en el Ecuador, tal como lo señala el artículo 333

> Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realza en los hogares El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares (pág. 156)

No obstante, el uso del tiempo que las mujeres dedican a actividades de cuidado es considerablemente mayor que el que dedican los hombres (INEC, 2012), es decir, las desigualdades de género son evidentes. El hecho de que las mujeres dediquen más tiempo a actividades de cuidado no remuneradas afecta de manera directa a su participación en el mercado laboral en igualdad de condiciones (Rodríguez, 2023). Además, la penalización por maternidad podría ser un factor que apoye al aumento de las brechas de género. Las madres cuando asumen el rol de cuidadoras presentan más obstáculos para el desarrollo de sus carreras profesionales, lo cual es evidente, en este estudio, en las horas de trabajo remuneradas, el ingreso laboral y el tipo de trabajo que generalmente aceptan.

Es evidente que las madres ecuatorianas se encuentran en peores condiciones laborales en comparación a los padres. Los resultados muestran que las madres tienen mayores índices de empleo inadecuado donde se puede asumir que muchos de estos empleos son de baja remuneración, temporales o poseen horarios flexibles, lo que no refleja necesariamente una preferencia voluntaria sino más bien una opción viable para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. (Gammage y Orozco, 2008). Estas disparidades presentes son el resultado de normas culturales y la muestra de que las políticas laborales apoyan a los roles de género tradicionales lo que afecta la equidad en el mercado laboral ecuatoriano.

Los resultados obtenidos también permitieron analizar que, para ambos géneros, tanto el ingreso laboral como las horas dedicadas al trabajo remunerado disminuyen progresivamente con el aumento del número de hijos en el hogar, sin embargo, es importante reconocer que en el caso de las madres esta reducción es mucho más pronunciada en ambos casos. Esto también puede ser analizado como un indicativo de "penalización" debido a que se asume que, por las normas culturales, las responsabilidades asociadas al cuidado de tener más hijos afectan de manera desproporcional a las oportunidades de las mujeres. Estos resultados podrían ser el indicativo de que las mujeres podrían verse obligadas a escoger trabajos a tiempo parcial y a limitar sus horas de trabajo remunerado para balancear las demandas del cuidado de hogar y de los hijos,

A pesar de que el Ecuador posee notables avances en la legislación y las políticas que tratan de erradicar la desigualdad de género presente en el mercado laboral, estas parecen no ser suficientes, pues los roles de cuidado siguen siendo en su mayoría realizados por mujeres, y la repartición de responsabilidades sigue siendo desigual, esto debido a que la promoción de políticas no considera que el hombre también puede aportar de manera igualitaria al cuidado de niños, especialmente durante las primeras etapas de la vida. Para esto se toma

ejemplo la ley vigente que brinda licencias y permisos para el cuidado de los hijos de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, referente al Código del Trabajo (2021), donde se señala textualmente:

> Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. (…)
>
> El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más. (pág. 45)

En comparación con el estudio realizado por Kleven, et al (2023), en los países europeos, donde se han agregado políticas más enfocadas con una perspectiva de género para las madres en el mercado laboral, se observa notablemente que dichas medidas pueden reducir de manera significante las desventajas laborales que enfrentan las mujeres. Esto hace énfasis al momento de repensar y adaptar la política sobre todo en el contexto ecuatoriano.

También es importante mencionar que, aunque la Constitución del Ecuador (2008) incluye artículos específicos que hablan de los derechos laborales y derechos productivos como:

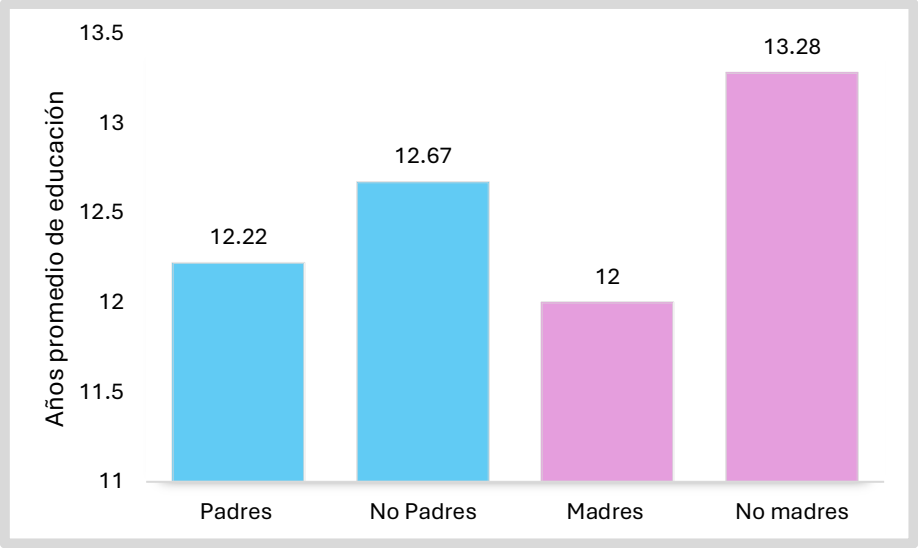
> Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades (…) (pág. 155)
>
> Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. (pág. 156)

La realidad en la práctica es un muy diferente, lo cual es evidente en los resultados del presente estudio. El cumplimiento de estas garantías constitucionales sigue siendo un área importante donde se debe dedicar más esfuerzo para tratar de disminuir las brechas entre la ley y la realidad existente. Es importante mencionar que la formulación de nuevas políticas debería tener un enfoque feminista pero que no dejen de lado el entendimiento del contexto, tal como lo señala Duflo (2012). Este enfoque requiere reconocer las desigualdades que han sido normalizadas a lo largo de la historia, pero también necesita una adaptación de las realidades socioeconómicas específicas donde serán implementadas estas políticas. De esta manera se puede obtener leyes más efectivas que respondan tanto a las necesidades nacionales como a las particulares locales. Esto necesita el entendimiento de factores culturales, económicos y sociales que pueden influenciar en la eficiencia de las políticas de igualdad y género. De esta manera se asegura que las políticas sean inclusivas y sostenibles en el tiempo.

A manera de aportar al conocimiento, los autores, Botello y López (2015), enfocaron su estudio hacia el mercado laboral con una perspectiva de capital humano, llegando a conclusiones similares en el sentido de que, se hace necesario la implementación de medidas y políticas enfocadas al género y maternidad, pues en varias ocasiones estas variables se omiten lo que no hace posible una comprensión completa del análisis económico. Este enfoque de diferentes pensamientos muestra que es posible analizar el mercado laboral teniendo en cuenta variables que consideren las desigualdades con las que las mujeres se deben desarrollar en el ámbito económico, político y social.

Con la información que se pudo obtener de la ENEMDU también se pudo observar la posible influencia de una variable que, aunque está indirectamente relacionada con el mercado laboral, tiene repercusiones en el desarrollo social, profesional y económico de las mujeres a largo plazo. Se analizó que otra forma de observar la penalidad que causa la maternidad es mediante los años promedio de educación, cuyos resultados se resumen a continuación:

Gráfico 6: Años promedio de educación según la Condición Parental y el Género



Fuente: ENEMDU 2023
Elaboración propia

Este gráfico sugiere una diferencia notable en los años promedio entre los individuos y su condición de parentalidad. Los resultados demuestran que cuando las mujeres no tienen la condición de maternidad se desarrollan de manera plena en el ámbito educativo, logrando destacar entre todos los grupos, sin importar la condición de género y de parentalidad. Esto se puede interpretar como un indicio de que la maternidad tiene impacto en la continuidad de la formación educativa de las mujeres. También podemos observar que, en los hombres, la condición de parentalidad no es un factor que afecte directamente a la educación, ya que el promedio de años de escolaridad de los padres es ligeramente inferior a los hombres sin hijos.

Es interesante observar que, aunque las mujeres sin hijos se encuentran mejor posicionadas en los niveles de educación, aún enfrenta condiciones de desigualdad en el mercado laboral. Los resultados nos muestran que a pesar de que estas mujeres tienen más preparación, suelen encontrarse con bajos índices de empleo adecuado, dedican menos horas al trabajo remunerado y también obtienen ingresos inferiores a comparación con los hombres, sin importar su condición de parentalidad. Estos resultados muestran la existencia de barreras estructurales y sociales y varios sesgos de género que hacen aún más difícil el ingreso de las mujeres al mercado laboral. Tal como lo menciona Williams (2001), este fenómeno podría tener una explicación basada en los prejuicios de género que existen en el mercado laboral. Las mujeres que se encuentran en edad fértil o que ya tienen hijos pueden ser consideradas como menos competentes o se puede pensar que tendrán menos disponibilidad de tiempo en comparación con los hombres. Los empleadores pueden anticipar que las mujeres que aún no son madres podrían serlo en un futuro por lo que verán afectado su rendimiento o compromiso laboral.

En este punto es importante mencionar la necesidad de incorporar pensamientos feministas a los nuevos avances de la política y la formación de teorías económicas, pues como se conoce, la mayoría de estos análisis se han dado con teorías clásicas como por ejemplo la del capital humano, que a pesar de que se reconoce el trabajo no remunerado de las mujeres como fundamental, no se le asigna valoración económica como un agente independiente y que influencia en el sistema económico en general (England, et.al, 2002). Un ejemplo

de la necesidad de la incorporación de un pensamiento feminista es el resultado que nos puede dar el análisis de la educación promedio que alcanzan las mujeres cuando no son madres. A pesar de que estas mujeres se encuentran mejor posicionadas en el ámbito educativo, siguen teniendo índices más bajos de empleabilidad y salario que los hombres, lo que contradice el pensamiento del capital humano donde Becker (1964), explica que la inversión en educación puede aumentar la remuneración de los trabajadores y se esperaría que obtengan mejores oportunidades en el mercado laboral, debido a que aumentaría su productividad y valor. La contradicción entre el nivel educativo y el posicionamiento de las mujeres sin hijos en el mercado laboral sugiere la existencia de desigualdad de género en las estructuras sociales y económicas. Por lo tanto, se necesita de una perspectiva que considere no solamente el ámbito económico, sino también considere los factores culturales que a lo largo de la historia se han perpetuado y por lo que se ha normalizado el encasillamiento de las mujeres a un rol de cuidadora del hogar y los niños.

Conclusiones

La presente investigación exploró la penalización por maternidad y paternidad en el mercado laboral ecuatoriano, mostrando cómo las diversas estructuras socioeconómicas incentivan desigualdades de género significativas que afectan en mayor medida a las mujeres. Los hallazgos contribuyen al entendimiento de las dinámicas de género presentes en el mercado laboral ecuatoriano y se destaca la necesidad de una reestructuración de las diferentes políticas laborales relacionadas con el tema de género y paternidad que aborden estas diferencias.

Los estudios mencionados previamente refuerzan y complementan los hallazgos de la presente investigación, mostrando similitudes sobre las penalidades de género y de condición parental en el mercado laboral ecuatoriano. Algunos estudios relevantes incluyen el análisis de Goldin (1990) sobre los roles y expectativa de género, las investigaciones de Cotter et al. (2001) que muestran la desigualdad salarial por género presente en el mercado laboral, también los estudios de Vezza y Gontero (2023) nos proporcionan resultados similares sobre la participación laboral de las mujeres en un contexto latinoamericano. La investigación de Kleven et al. (2023) nos brinda un análisis de la penalidad parental que guarda varias similitudes con el estudio presente, es decir, se puede visualizar el impacto negativo en la carrera e ingreso de las personas que se vuelven padres. Los estudios de Rodríguez (2023) también proporcionan una visión sobre las estructuras y barreras extra que las mujeres tienen que superar cuando se habla del tema de maternidad y las responsabilidades de cuidado que generalmente se les asigna. Estos resultados afines con el estudio presente muestran la relevancia y necesidad de seguir explorando las dinámicas de género que se encuentran en el mercado laboral y que de igual manera muestran la importancia de políticas más inclusivas y equitativas que consideren el tema de la parentalidad como un factor importante.

Esta investigación aborda la hipótesis de que las madres en Ecuador enfrentan penalizaciones significativas en el mercado laboral. Estas desventajas se manifiestan en diversas formas como, por ejemplo: ingresos más bajos, menos horas dedicadas al trabajo remunerado y condiciones laborales más inestables que limitan sus oportunidades para obtener empleo digno y avanzar profesionalmente. Los resultados del estudio muestran que la maternidad constituye una barrera adicional para las mujeres. Estas barreras están basadas en estereotipos de género que aumentan la percepción de que las mujeres en edad fértil están menos comprometidas y dedicadas en los trabajos. Esta información muestra la necesidad de reformular las políticas públicas y empresariales en Ecuador, para de esta forma asegurar que la maternidad o el hecho de encontrarse en edad reproductiva no se traduzca como una forma de discriminación en el ámbito laboral. De esta manera, se subraya la importancia de implementar estrategias que promuevan una distribución más equitativa de las actividades de cuidado no remunerado para que tanto hombres como mujeres puedan conformar de manera plena el mercado laboral sin enfrentar penalizaciones por su rol de padres.

También es importante reconocer las limitaciones presentes en este estudio. Debido a la dependencia de datos obtenidos por la ENEMDU, se puede decir que los datos no capturan completamente la complejidad de las

experiencias individuales ni muchos otros factores informales que podrían afectar la participación laboral de los padres y madres. La falta de datos longitudinales dificulta observar las tendencias de estos efectos a largo plazo, lo que podría complementar el análisis y comprensión más profunda de las dinámicas a largo plazo en el mercado laboral ecuatoriano.

También, el hecho de medir en qué sentido se considera a la maternidad como una “penalización” es muy complejo y sobre todo cuando no se tiene información o una encuesta específica longitudinal. Dado que la información disponible no permite identificar a las madres que optan voluntariamente por trabajos menos exigentes para poder dedicar más tiempo al cuidado de sus hijos o del hogar, es crucial no asumir que las tareas de cuidado requieren solo un tiempo específico y limitado. En realidad, estas responsabilidades de cuidado son muy demandantes y pueden necesitar una considerable cantidad de tiempo, mucho mayor de lo que se esperaría. (Picchio,2003). Además, tampoco podemos determinar cuántas mujeres aceptan este tipo de trabajo por necesidad más que por preferencia. La teoría sugiere que existen madres que se sienten realizadas cuando priorizan el tiempo con su familia, lo que es evidente sobre todo en su disposición a aceptar empleos flexibles que no se acercan a la definición de empleo adecuado y donde las horas de trabajo son irregulares, lo que provoca que sus ingresos sean menores. Este fenómeno es observable sobre todo en el contexto latinoamericano donde se ha normalizado el encasillamiento de la mujer en el rol de madre y es más aceptado culturalmente tal como lo mencionan Cabrera y Hennigar, (2019), Sin embargo, cada caso depende de múltiples contextos para los que se necesita una investigación e información más profunda para entender los gustos y preferencias relacionados con el género en estudios futuros.

Por estas razones, el estudio tuvo como propósito contribuir al conocimiento ya existente, a pesar de reconocer que se requiere mucha más investigación para hacer afirmaciones concluyentes. La condición de ser madre no puede ser directamente relacionado como único factor único para la desigualdad experimentada por las mujeres en el mercado laboral, pues esto depende de un caso a otro y se tiene que comprender que las interacciones entre la maternidad y el mercado laboral son complejas y multifacéticas, tal como lo señala los estudios de OIT (2016), además se tiene que entender que existen múltiples factores que influyen en las decisiones laborales de las madres lo cuales incluyen aspectos socioeconómicos, culturales y personales que son específicos para cada persona y contexto. Sin embargo, por los resultados presentados en el presente estudio y considerando toda la información previamente citada en el documento, se puede observar que existe una conclusión y patrón en común, lo que es evidente en la diferencia significativa entre las madres y las mujeres que no son madres, por lo que se hace notoria la existencia de una penalidad hacia la maternidad en el mercado laboral ecuatoriano para el año 2023, lo que efectivamente pone a las madres en situaciones de desventaja cuando se habla de condiciones laborales, horas dedicadas al trabajo remunerado e ingresos salariales. Esta conclusión señala la necesidad de incorporar una perspectiva de género para repensar las políticas actuales con el fin de obtener una sociedad más equilibrada.

Para avanzar hacia un mercado laboral más equitativo, es importante que las políticas laborales y sociales reconozcan y aborden los desafíos específicos que enfrentan las madres trabajadoras. Esto incluye la adopción de políticas que faciliten una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar. Por ejemplo, extender el permiso de paternidad podría equilibrar las responsabilidades de cuidado entre madres y padres, además de tratar de desnormalizar los estereotipos de que el cuidado del hogar y de los hijos es exclusivo de las mujeres. En este sentido, se hace notoria la necesidad de encuestas enfocadas en esta temática para una mejor obtención de datos. Se puede aprecia la necesidad de la existencia de estudios específicos y longitudinales que aborden estas problemáticas de manera continua. Además, es notable que en Ecuador no se ha prestado suficiente atención a las encuestas de uso del tiempo, dado que la última actualización fue en 2012. Esto indica que no se le ha dado la importancia requerida. Fortalecer y actualizar las bases de datos como las encuestas de uso del tiempo es esencial para entender mejor y abordar las dinámicas de género en el ámbito laboral y doméstico, tomando en cuenta una perspectiva feminista y de la economía del cuidado, permitiendo así la creación de políticas más efectivas y equitativas.

Bibliografía

Abraham de Cúneo, Lidia. (2004). La maternidad y la paternidad a la luz de las técnicas de fecundación asistida. Archivos argentinos de pediatría, 102(5), 394-396. Obtenido de: https://www.sap.org.ar/docs/archivos/2004/arch04_5/A5.394-396.Abraham.pdf

Asamblea Constituyente (2008). Constitución del Ecuador. Artículos 325 - 333. Sección tercera. Formas de trabajo y su retribución. Obtenido de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_constitucion_ecu.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador (2021), Código del Trabajo, Art. 152. Última Reforma: Edición Constitucional del Registro Oficial 231, 04-11-2021. Obtenido de: https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3364/1/C%c3%b3digo%20de%20Trabajo%20%2804-11-2021%29.pdf

Becker, Gary (1964), Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education, National Bureau of Economic Research, Londres. Obtenido de: https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition

Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. American Economic Journal: Applied Economics, 2(3), 228-255. https://doi.org/10.1257/app.2.3.228. Recuperado de: https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/dynamics_of_the_gender_gap_for_young_professionals_in_the_financial_and_corporate_sectors.pdf

Bengoa, C. C. (2017). La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción. Ekonomiaz: Revista vasca de economía, (91), 52-77. Obtenido de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6038693

Bezanson, & Luxton, M. (2006). Social reproduction : feminist political economy challenges neo-liberalism /. McGill-Queen's University Press. Obtenido de: http://www.jstor.org/stable/j.ctt80rzb

Bloch, A. H. (2013). Betty Friedan: El trabajo de las mujeres, el liberalismo posterior a la Segunda Guerra Mundial y los orígenes de la liberación femenil en Estados Unidos. Signos históricos, 15(30), 64-106. Obtenido de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-44202013000200003&script=sci_abstract

Botello, H. y López, A. (2015). El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica. Semestre Económico , 18 (37), 13 – 37. Obtenido de: https://www.redalyc.org/pdf/1650/165042700002.pdf

Brady, S., & Patskanick, T. (2024). An Intersectional Approach to Understanding the Psychological Health Effects of Combining Work and Parental Caregiving. The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences. https://doi.org/10.1093/geronb/gbae042. Obtenido de: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38518119/

Cabrera, N., & Hennigar, A. (2019). The early home environment of Latino children: A research synthesis. Report 2019-20-45. Bethesda, MD: National Research Center on Hispanic Children

& Families. Retrieved from http://www.hispanicresearchcenter.org/publications/the-earlyhome-environment-of-latino-children-a-research-synthesis . Obtenido de: https://www.hispanicresearchcenter.org/wp-content/uploads/2019/08/Hispanic-Center-Early-Home-Environment-Report-FINAL1.pdf

Caro Guevara, N. (2023). Penalidad a la maternidad: evidencia en el mercado laboral colombiano. Universidad de los Andes. Obtenido de: https://repositorio.uniandes.edu.co/entities/publication/ed3d56e8-aaa8-4ea0-8dc0-bfb1c1e6fe2b

Chant, S. (2003). Gender and Family in the Pacific: Domestic Contradictions and the Colonial Impact. Cambridge: Cambridge University Press.

Código de trabajo. Codificación del código del trabajo 2005-17, Art. 47 - 52. Publicado en el Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre del 2005.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2006), Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (2016). El enfoque de brechas estructurales: análisis del caso de Costa Rica. CEPAL. NU.CEPAL. Obtenido de: https://www.cepal.org/es/publicaciones/31960-guia-asistencia-tecnica-la-produccion-uso-indicadores-genero

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2021: Dinámicas del mercado laboral y políticas para impulsar la recuperación sostenible e inclusiva post-COVID-19 [PDF]. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47192/58/S2100608_es.pdf

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., & Vanneman, R. (2001). Women's work and working women: The demand for female labor. Gender & Society, 15(3), 429-452. Obtenido de: http://vanneman.umd.edu/papers/Cotter01.pdf

Duflo, Esther. 2012. "Women Empowerment and Economic Development." Journal of Economic Literature, 50 (4): 1051-79. Obtenido de: https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.50.4.1051

England, P., Budig, M., & Folbre, N. (2002). Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work. Social Problems, 49(4), 455-473. Obtenido de: https://www.jstor.org/stable/10.1525/sp.2002.49.4.455

Gammage, S., & Orozco Corona, M. (2008). El trabajo productivo no remunerado dentro del hogar: Guatemala y México. CEPAL. Obtenido de: https://repositorio.cepal.org/entities/publication/12a948f8-c974-47f3-a738-af51b588dc17

Garzón, J. S. P. (2018). Historia del feminismo. Los libros de la catarata. ISBN: 978-84-9097-445-2. Obtenido de https://www.catarata.org/libro/historia-del-feminismo_88531/

Goldin, C. (1990). Understanding the gender gap: An economic history of American women (No. gold90-1). National Bureau of Economic Research. Obtenido de: https://www.nber.org/books-and-chapters/understanding-gender-gap-economic-history-american-women

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. American Economic Review, 104(4), 1091-1119. Obtenido de : https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.104.4.1091

González, W. A. (2003). Historia del feminismo. Revista de la universidad autónoma de Yucatán, 2(225), 30-45. Obtenido de: https://www.revistauniversitaria.uady.mx/pdf/225/ru2254.pdf

Harris, M., Nordheim, R., & Batzli, J. (2019). Statistical Inference — Comparing Two Groups. En Process of Science Companion: Data Analysis - Chapter 4, Statistics and Experimental Design. University of Wisconsin-Madison Biocore Program. Recuperado de https://wisc.pb.unizin.org/biocorestatistics/chapter/statistical-inference-comparing-two-groups/

Hegewisch, A., & Gornick, J. C. (2011). The impact of work-family policies on women's Family, 14(2), 119–138. https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571395. Obtenido de: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13668803.2011.571395

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill. Obtenido de: https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2012). El trabajo no remunerado representa el 15,41% del PIB. Obtenido de: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/el-trabajo-no-remunerado-representa-el-1541-del-pib/

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2012). Encuesta del Uso de Tiempo. Obtenido de: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Uso_Tiempo/Presentacion_%20Principales_Resultados.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2023). ENEMDU ANUAL – 2023. Obtenido de: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-anual/

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2023). Metodología de empleo según condición de actividad. Obtenido de: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-abril-2023/

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2024). Estadísticas Laborales – febrero 2024. Obtenido de: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), (2023). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) . Indicadores Laborales. Obtenido de:: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Abril/202304_Mercado_Laboral.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), (2024). Guía de Uso de Base de Datos. ENEMDU. Obtenido de: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Febrero-2021/202102_%20Guia%20de%20usuario%20BDD_ENEMDU.pdf

Kleven Henrik & Landais Camille & Leite-Mariante Gabriel, (2023). "The Child Penalty Atlas," NBER Working Papers 31649, National Bureau of Economic Research, Inc. Obtenido de: https://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/31649.html

Kleven, Henrik, Camille Landais, And Jakob E. Søgaard (2019): "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark," American Economic Journal: Applied Economics, 11(4), 181– 209. 1, 4, 7, 8, 9, 10, 13, 16, 27. Obtenido de: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24219/w24219.pdf

Linthon-Delgado, Diego Emilio, & Méndez-Heras, Lizethe Berenice. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. Revista mexicana de economía y finanzas, 17(1), e706. Epub 28 de octubre de 2022.https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706. Obtenido de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-53462022000100002

Lutz, H. (2011). The new maids: Transnational women and the care economy. Bloomsbury Publishing. Obtenido de: https://www.bloomsbury.com/us/new-maids-9781780322377/

Maier-Hirsch, E. (2020). Revistando el Sentipensar de la Segunda Ola Feminista: Contextos, miradas, hallazgos y limitaciones. Culturales, 8. Obtenido de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-11912020000100103&script=sci_abstract

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Las Mujeres en el Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Obtenido de: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Obtenida de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_712957.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Tener hijos retrasa la participación de las mujeres en el mercado laboral más que casarse - ILOSTAT. ILOSTAT. Obtenido de: https://ilostat.ilo.org/es/having-kids-sets-back-womens-labour-force-participation-more-so-than-getting-married/

Organización Internacional del Trabajo. (OIT) (2023). Los trabajadores podrían verse obligados a aceptar empleos de menor calidad como consecuencia de la desaceleración económica. Obtenido de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_865260/lang--es/index.htm

Pedrero Nieto, M. (2013). Uso del tiempo e inequidades de género. Algunas evidencias en tres países latinoamericanos. Acta Colombiana de Psicología, 16(2), 55-62. Obtenido de: https://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-91552013000200005&lng=en&nrm=iso&tlng=es

. Pérez Orozco, A. (2014). Subversión feminista de la economía: Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. Madrid: Traficantes de Sueños. Obtenido de: https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Subversi%C3%B3n%20feminista%20de%20la%20econom%C3%ADa_Traficantes%20de%20Sue%C3%B1os.pdf

Pérez-Fuentes, D & Castillo-Loaiza, J. L. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. Obtenido de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651

Picchio, A. (Ed.). (2003). Unpaid Work and the Economy: A Gender Analysis of the Standards of Living (1st ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203987285. Obtenido de: https://www.taylorfrancis.com/books/oa-edit/10.4324/9780203987285/unpaid-work-economy-antonella-picchio

Piras, C. y Ripani, L. (2005). The Effects of Motherhood on Wages and Labor Force Participation: Evidence from Bolivia, Brazil, Ecuador and Peru. Washington, D.C.: Inter-American

Development Bank. Obtenido de: https://publications.iadb.org/en/publication/11584/effects-motherhood-wages-and-labor-force-participation-evidence-bolivia-brazil

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), (1995). Informe Mundial sobre Desarrollo Humano. Obtenido de: https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr1995escompletonostats.pdf

Rodríguez C. (2023). La incidencia del acceso a servicios de cuidados en la participación de las mujeres en el empleo adecuado ecuatoriano en el último quinquenio (2018 - 2022). PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR FACULTAD DE ECONOMÍA

Rodríguez Corina María;(2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad; Fundación Foro Nueva Sociedad; Nueva Sociedad; 256; 3-2015; 1-15. Obtenido de: https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/

Sureda, M. J. (2009). La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia. Manuscrits: Revista d'història moderna, (27), 21-49. Obtenido de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3740157

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2023). Employment Characteristics of Families Summary. Obtenido de https://www.bls.gov/news.release/famee.nr0.htm

Vaalavuo, M., Salokangas, H., & Tahvonen, O. (2023). Gender Inequality Reinforced: The Impact of a Child's Health Shock on Parents' Labor Market Trajectories. Demography, 60(4), 1005-1029. Obtenido de: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37347703/

Vezza, E., & Gontero, S. (2023, 4 septiembre). Participación laboral de las mujeres en América Latina: contribución al crecimiento económico y factores determinantes. Obtenido de: https://repositorio.cepal.org/entities/publication/dec22d97-00f6-45ff-a198-30a3e884582a

Waring, M., & Steinem, G. (1988). If women counted: A new feminist economics. San Francisco: Harper & Row. Obtenido de: https://search.worldcat.org/es/title/If-women-counted-:-a-new-feminist-economics/oclc/18415764

Williams, J. (2001). Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it. New York, NY: Oxford University Press. Obtenido de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=194509