

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
FACULTAD DE ECONOMÍA**

Disertación previa a la obtención del título de Economista

***Desigualdad laboral en Ecuador: brechas salariales
entre hombres y mujeres en la escala superior
jerárquica***

**Paola Alexandra Gutiérrez Cárdenas
paolaalexandra_99@hotmail.com**

**Director: Edwin Buenaño Hermosa
tempo_net@hotmail.com**

Quito, septiembre de 2011

Resumen

En el presente estudio se realizó un análisis de la desigualdad en el mercado laboral desde la perspectiva de género a través de un estudio de las diferencias salariales entre hombres y mujeres gerentes para el año 2008. Se realizó un análisis descriptivo en el que se encuentra que las brechas de salario existen a nivel de gerencia y que se amplían a medida que aumenta el salario de los gerentes, lo cual puede estar relacionado con el tamaño de las empresas. Además, se identificó que las empresas con mayores diferencias en los salarios son aquellas cuyas actividades económicas son primarias; en cambio, las que se dedican a servicios presentan mayor nivel de equiparación en las remuneraciones. En cuanto a las características demográficas de los y las gerentes, se encontró que las mujeres, en su mayoría, no son casadas y son más jóvenes, en comparación con los hombres gerentes. La descomposición de Oaxaca Blinder encuentra tres componentes que explican la diferencia salarial entre grupos, con esta metodología se halló que las mujeres ganan 20% menos que los hombres, de lo cual 10% se explica por diferencias en características observables, 8% por no observables y el restante 2% es la diferencia cuando los dos componentes actúan juntos. Por último, al realizar un análisis econométrico se encontró que existen algunos limitantes para la entrada de mujeres a puestos jerárquicos en las empresas ecuatorianas, entre ellos se identifica que el estado civil es uno de los principales.

Palabras clave: Feminismo, brechas salariales, género, descomposición Oaxaca Blinder, discriminación, segregación, mercado laboral.

Dedicatoria

A mi gran familia.

“Cualquier sistema es en sí mismo una construcción intelectual, que algunos humanos han impuesto a un conjunto de fenómenos y a sus explicaciones”.
Funtowicz, Martinez Alier, Munda y Ravetz, 1999.

Desigualdad laboral en Ecuador: brechas salariales entre hombres y mujeres en la escala superior jerárquica

Resumen.....	2
Dedicatoria.....	3
Introducción.....	6
Hipótesis de trabajo.....	8
Preguntas de investigación	8
Objetivos	8
Metodología del trabajo	9
Modelo de ingreso	9
Descomposición de Blinder-Oaxaca	10
Fundamentación teórica.....	12
Feminismo y pensamiento económico.....	12
Flujo circular de la renta ampliado: Producción y reproducción.....	13
Inequidad de género en el mercado laboral.....	16
Teoría del capital humano	17
Teorías de la discriminación.....	20
Evolución de la situación laboral en Latinoamérica	32
Inserción de la mujer en el mercado laboral latinoamericano.....	35
Situación del empleo femenino en Ecuador.....	38
Características de la ocupación femenina.....	40
Salarios en el mercado laboral ecuatoriano por sexo.....	44
Las empresas ecuatorianas y sus representantes legales para el 2008	46
Fuentes de datos	46
Descripción de las empresas con mujeres gerentes	47
Descripción de las mujeres gerentes ecuatorianas	50
Análisis de salario de hombres y mujeres gerentes en Ecuador	52
Brechas salariales de gerentes en el año 2008.....	58
Conclusiones.....	65
Recomendaciones.....	67
Referencia bibliográfica	69
Anexos	73

Introducción

La carrera laboral femenina ha enfrentado obstáculos que impiden su avance y desarrollo. Algunos de estos obstáculos se presentan en el mercado laboral como comportamientos sociales aprendidos y replicados. La discriminación, segregación laboral, salarios bajos, mayor carga total de trabajo (trabajo remunerado y no remunerado), inestabilidad y flexibilidad laboral son algunos de los factores que desembocan en un costo de oportunidad para las mujeres entre el trabajo formal y las actividades de cuidado del hogar.

En el análisis del mercado laboral es importante mencionar que son las mujeres quienes enfrentan tasas más altas de desempleo en edad de mayor participación laboral, según Vásconez (2010), los hombres de entre 31 y 40 años tienen una tasa de desempleo de 5,2%, mientras que las mujeres de la misma edad alcanzan una tasa de 11,5% para el año 2009. La mitad de las mujeres mayores de 18 años que se encuentran sin empleo, no buscan trabajo debido a su limitante de tiempo por la dedicación a tareas domésticas. Otra característica diferenciadora del mercado laboral es el estado civil. Para el 2009, las mujeres casadas que se declaraban inactivas correspondían al 44,6% frente a 8,9% de los hombres casados. Dentro de esta problemática se añade el hecho de que las mujeres perciben ingresos más bajos que los hombres, en marzo del 2006 la encuesta “Sistema Integrado de Encuestas de Hogares” realizada por el INEC demostraba que los hombres ganaban en promedio \$317 y las mujeres \$212. En el estudio sobre brechas salariales de Espinoza y Sánchez (2009: 3), realizada con datos de las Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del 2005 del INEC, se determina que la brecha salarial se mantiene entre sexos:

El análisis de la brecha para distintas características socioeconómicas mostró que los salarios de las mujeres se encuentran, en su mayoría, muy por debajo de los salarios de los hombres.

Por lo tanto, se confirma la existencia de una diferencia salarial a favor de los hombres en todos los cuantiles analizados. Estas afirmaciones evidencian la problemática de los extremos de la estructura jerárquica laboral. Por un lado, en el extremo superior, se encuentran barreras como la falta de oportunidades y la desigual compensación o reconocimiento del trabajo realizado. Mientras que por otro, en el extremo inferior, se evidencian las brechas salariales, que ubican a las mujeres en empleos de bajos salarios con pocas posibilidades de promoción; ello, muchas veces se encuentra asociado a la interrupción de la carrera laboral por atender otras responsabilidades. Este fenómeno conlleva la concentración de mujeres en ocupaciones de baja calificación con bajos salarios a pesar de que su nivel de educación llegue a ser igual al de los hombres; a este hecho, Giosa y Rodríguez (2010) lo denominan “inequidad en el retorno a la inversión en educación y capacitación”. Los dos escenarios presentados tienen en común la ausencia de servicios de cuidado adecuados y accesibles, lo que complica el desarrollo armónico de las dos esferas de la economía.

El presente trabajo se encuentra estructurado de la siguiente manera. Un primer capítulo dedicado a explicar la metodología de investigación, en donde se describen los modelos teóricos que fundamentan los hallazgos empíricos y además las variables que se utilizarán. En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico que sustenta la investigación, el cual se enmarca en la teoría económica feminista; por ello, además de presentar sus principios,

se realiza una crítica a la teoría económica tradicional. El tercer capítulo presenta el análisis empírico descriptivo de la situación laboral y salarial en América Latina y en Ecuador, posteriormente, se explican las fuentes de datos; para por último, realizar un análisis descriptivo y econométrico relacionado con las características demográficas de los gerentes y con las brechas salariales entre los grupos. Los dos últimos capítulos contienen conclusiones y recomendaciones del trabajo.

Hipótesis de trabajo

1. Las brechas salariales entre hombres y mujeres a nivel de gerencia se explican casi en su totalidad por el componente no observable, el cual puede incluir la discriminación.
2. Existe una mayor concentración de hombres en posiciones de responsabilidad en las empresas de Ecuador.
3. Las mujeres que tienen mayor acceso a posiciones jerárquicas altas en las empresas ecuatorianas son solteras y jóvenes.

Preguntas de investigación

¿La desigualdad laboral de género en Ecuador para el 2008, evidenciada a través de salarios bajos, se debe, en gran parte, a componentes no observables?

¿La presencia de hombres en puestos de responsabilidad en las empresas del Ecuador para el año 2008 es mayor que la de mujeres?

¿Mujeres solteras y jóvenes tienen mayor participación en puestos de responsabilidad en empresas ecuatorianas para el 2008 que mujeres con otras características?

Objetivos

General

Analizar la presencia de brechas salariales en el extremo superior jerárquico de las empresas entre hombres y mujeres en Ecuador para el año 2008.

Específicos

1. Establecer que la existencia de brechas salariales entre hombres y mujeres en las empresas de Ecuador están explicadas, en gran parte, por variables no observables.
2. Determinar la participación de hombres y mujeres en las gerencias de empresas ecuatorianas.
3. Determinar las características de las mujeres que llegan a ser gerentes de las empresas en Ecuador.

Metodología del trabajo

La investigación se basó en el método inductivo puesto que, partiendo de la caracterización de las mujeres y hombres que representan a empresas en Ecuador, se realizó el análisis de la desigualdad salarial entre los dos grandes grupos de la sociedad, lo que contribuye con la explicación de una parte de la desigualdad del mercado laboral.

En la investigación hubo dos tipos de investigación en dos diferentes momentos del documento. En la primera parte la investigación fue descriptiva ya que se recopiló información para describir la situación laboral de las mujeres a nivel de Latinoamérica y de Ecuador. Además, a través de este tipo de investigación se determinó cómo son las características de las mujeres que llegan a ocupar puestos jerárquicos altos.

La segunda parte de la investigación fue del tipo correlacional a través de la metodología de Oaxaca-Blinder que analiza las diferencias salariales entre grupos de la población. Esta metodología fue introducida por Ronald Oaxaca (1973) y Alan Blinder (1973) y ha sido una herramienta útil para el estudio de brechas de salarios de género y raciales.

Oaxaca-Blinder descompone la diferencia salarial promedio entre dos grupos demográficos en diferencias en cualificaciones (diferencias que el modelo de regresión puede explicar) y diferencias en la estructura del modelo (diferencias que no pueden ser explicadas por las variables). En otras palabras, se analizan las diferencias salariales con algunos componentes observables (como el nivel de educación) y no observables (que pueden ser discriminación, segregación u otros como la habilidad o el carisma). En el análisis de regresión, estos dos componentes se los llama: de características y de efecto de coeficientes. Este último es la parte no observable, que puede explicar de alguna manera la discriminación y la segregación del mercado laboral.

Modelo de ingreso

Becker (1985) propone un modelo basado en la Teoría del Capital Humano, el cual sustenta que incrementos de dicho capital tienen dos fuentes: el conocimiento adquirido a través del aprendizaje y la habilidad que se genera por la experiencia. Estos elementos permiten que la persona sea más productiva y, consecuentemente, perciba mejores salarios.

En base a esta lógica, Mincer (1974) establece una función de ingresos donde las variables independientes son variables observables como la educación y la experiencia, la cuales influirán directamente sobre la productividad de la persona. Es decir, esta ecuación indica el efecto de las variables de capital humano sobre la determinación del ingreso. La especificación del modelo es la siguiente:

$$\log W_i = \beta_1 Ed_i + \beta_2 Ex_i + \beta_3 Ex_i^2 + \mu_i \quad (1)$$

Donde:

$\log W_i$: es el logaritmo natural del ingreso por hora

β : son los coeficientes de las variables independientes que expresan el retorno de las características observables.

Ed : Educación.

Ex : Experiencia.

Ex^2 : Experiencia al cuadrado. Esta variable se eleva al cuadrado debido al supuesto de su forma funcional. La experiencia aumenta con los años, alcanza un máximo y luego disminuye.

μ : término de perturbación aleatoria que sigue una distribución normal con media cero y varianza constante.

La connotación i se refiere al i -ésimo individuo.

Descomposición de Blinder-Oaxaca

La siguiente metodología se estructura en base a los trabajos seminales, en términos de descomposición salarial, de Blinder (1973) y Oaxaca (1973).

Suponiendo que el nivel de instrucción y la edad son las únicas variables que tiene un efecto sobre la determinación de los salarios para hombres y mujeres, se estiman dos ecuaciones lineales, la primera para hombres y la segunda para mujeres, de la siguiente manera:

$$\ln w_h = X_h \beta_h + \mu_h \quad (2)$$

$$\ln w_m = X_m \beta_m + \mu_m \quad (3)$$

Donde:

$\ln w$: logaritmo natural del salario por hora

X : variables que determinan el nivel de salarios (edad y nivel de instrucción)

β : coeficientes de años de escolaridad y edad (parámetros a estimar)

μ : error estándar con media cero y varianza constante.

h, m : hombre y mujer

De estas ecuaciones se estiman los parámetros por mínimos cuadrados ordinarios y se obtiene:

$$\bar{w}_h = \bar{X}'_h \hat{\beta}_h \quad (4)$$

$$\bar{w}_m = \bar{X}'_m \hat{\beta}_m \quad (5)$$

Donde:

\bar{w} y \bar{X} : son la media muestral del salario y de las variables observables.

X' y $\hat{\beta}$: son los valores estimados de las variables observables y de los parámetros.

En este modelo, se supone que en ausencia de discriminación los efectos generados por las dotaciones sobre el salario deberían ser idénticos para ambos grupos; de manera que si se eliminan las diferencias en dotaciones y aún así se encuentran brechas salariales, entonces éstas se deben a factores no observables. Así, con el fin de determinar las diferencias salariales de género, se construye una ecuación contrafactual, la cual expresa la ausencia

de discriminación. La expresión (6) muestra una ecuación de ingreso de mujeres con rendimientos de hombres, es decir, el coeficiente β de la ecuación de los hombres se reemplaza en la ecuación de las mujeres. Así, la ecuación contrafactual es la siguiente:

$$\bar{w}_m^* = \bar{X}'_m \hat{\beta}_h \quad (6)$$

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres, en promedio, pueden ser descompuestas en efecto características; es decir, diferencias entre salarios de hombres y salarios contrafactuales; y en efecto coeficientes, esto es, diferencias entre salarios contrafactuales y salarios de mujeres. A continuación se resta la ecuación (6) de la (4) y la (5) de la (6). Se obtiene:

$$\bar{w}_h - \bar{w}_m^* = \hat{\beta}_h (\bar{X}'_h - \bar{X}'_m) \quad (7)$$

$$\bar{w}_m^* - \bar{w}_m = \bar{X}'_m (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m) \quad (8)$$

La ecuación de descomposición de Blinder-Oaxaca suma la ecuación (7) y (8), obteniéndose:

$$\bar{w}_h - \bar{w}_m = \hat{\beta}_h (\bar{X}'_h - \bar{X}'_m) + \bar{X}'_m (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m) \quad (9)$$

Donde, como lo interpreta (Blinder, 1973: 438), el primer sumando expresa “el valor de ventaja en dotaciones que posee el grupo de mayores ingresos evaluado por la ecuación de salario del grupo de altos salarios”. El segundo término es “la diferencia entre cómo la ecuación de salarios altos puede valorar las características del grupo de bajos ingresos y cómo la ecuación de bajos salarios realmente las evalúa”¹. En términos sencillos, el primer término expresa las diferencias en “dotaciones” o variables observables como la escolaridad o la edad; mientras que el segundo, expresa las diferencias atribuibles a los coeficientes del modelo, es decir, muestra la parte de las diferencias salariales que no puede ser explicada por el modelo. Frecuentemente, este último término se interpreta como el componente de discriminación y segregación, aunque también incluye los efectos de variables no observadas.

En caso de que exista diferencia (positiva) en coeficientes, la interpretación será que por cada año adicional de experiencia o de escolaridad tanto en hombres como en mujeres, los retornos salariales serían mayores para ellos que para ellas. O análogamente, los incrementos en salarios cuando la mujer es tratada como hombre son atribuidos al efecto coeficientes, es decir, no están explicados por las dotaciones observables iniciales.

¹ Para este estudio se asume que el grupo de altos salarios es el de los hombres, mientras que el de bajos es el de las mujeres.

Fundamentación teórica

Feminismo y pensamiento económico

La crítica llevada a cabo por la economía feminista sugiere que existen algunas limitaciones de la economía convencional en cuanto a métodos, modelos, temas y pedagogía, como lo plantea Nelson (1995). Los modelos utilizados como herramientas de análisis económico de la realidad se encuentran basados en supuestos como la racionalidad, el individualismo y en base a un homo economicus que interactúa en una sociedad pero no se encuentra influenciado por ella. Sin embargo, los seres humanos no son homines economicus, aislados y completamente racionales, los seres humanos se desarrollan en círculos sociales, tanto familiares como comunitarios, requieren de atención y cuidados en la infancia, dependen de los alimentos y sentimientos, necesidades y emociones (como la justicia o la cooperación), lo cual crea fuertes vinculaciones con el entorno.

La economía clásica se construye en medio de una transición de formas de producción agrícola hacia la industrialización, de procesos de transformación social ligados a la migración y nuevas concepciones de la mano obra. Dadas estas circunstancias, en la economía se reconoce el trabajo de las mujeres, aceptando su importancia en el cuidado familiar y la formación integral de hijos e hijas para convertirlos en agentes productivos en el futuro. A pesar de este reconocimiento, se construye, desde sus inicios, la idea de la división sexual del trabajo y se atribuye a las mujeres tareas del hogar, de cuidado, la agricultura de autoconsumo; mientras que los hombres son los encargados del trabajo fabril y mercantil, cuya producción es destinada al mercado. Por lo tanto, al no ser visibles las actividades económicas domésticas de las mujeres ante los pensadores clásicos, éstas no adquieren un valor económico, es decir, no tienen un valor monetario. Esta división del trabajo en el pensamiento económico se trasladada a diferentes aspectos a través de una dicotomía. Así se separa el trabajo mercantil del trabajo doméstico, la empresa de la familia, lo público de lo privado, la razón del sentimiento, y dada la distinción del valor económico de ambos lados de la dicotomía, en la teoría económica se asocia culturalmente a la masculinidad con la superioridad y a la feminidad con la inferioridad.

El pensamiento económico se construye en base a sesgos de género, aunque con él se aceptó la importancia del trabajo doméstico sobre la reproducción social de las sociedades. Sin embargo, no se logró justificar la ausencia de reconocimiento económico de la actividad doméstica. Es por ello que la escuela marginalista evoluciona sobre estos cimientos, con gran fuerza sobre la racionalidad individual. Las grandes debilidades de esta escuela, desde el punto de vista feminista se basa en dos argumentos: los salarios más bajos de las mujeres reflejan su menor productividad y las mujeres son asignadas al hogar para criar capital humano masculino bajo las premisas de la economía del bienestar. En cuanto al primer argumento, se debate sobre la igualdad de salarios entre hombres y mujeres y las condiciones del empleo femenino; mientras que para el segundo, se critica la condición de dependencia económica, la justificación de las malas condiciones laborales de las mujeres debido a que se considera al hogar como su lugar de desenvolvimiento, la exclusión del trabajo doméstico de las cuentas nacionales, restándole valor y categorizándolo como “no-trabajo” (Carrasco, 1999: 19).

De esta manera se evidencia la existencia de un sesgo androcéntrico y el reforzamiento de los valores patriarcales en el pensamiento económico haciendo invisible el aporte económico de las mujeres en el desarrollo de las sociedades. Si bien posteriormente se realizaron esfuerzos por argumentar la economía feminista con posiciones marxistas, muchos de estos esfuerzos se vieron limitados por su alto nivel de abstracción que impidieron trasladar a la realidad y por lo tanto, comprender la verdadera importancia social del trabajo doméstico y de cuidado. El debate inicial se da sobre la naturaleza del trabajo doméstico y su importancia en el sistema capitalista, aunque el análisis fue criticado por su falta de fundamentación teórica, constituyó el primer paso para desencadenar otro debate más profundo. Carrasco (1999) presenta algunos de los temas clave: caracterización del trabajo doméstico como modo de producción (tesis de Delphy que despierta el debate entre la relación del capitalismo y el patriarcado, es decir, mujeres siendo explotadas en el ámbito doméstico por hombres), reproducción de la fuerza de trabajo (Dalla Costa afirma que el trabajo doméstico es productivo en la medida en que reproduce la mercancía: fuerza de trabajo), trabajo doméstico como creador de valor (Smith, quien concluyó que el trabajo doméstico no forma parte de la producción e intercambio de mercancías, lo cual lo deja fuera del campo de aplicación de la teoría del valor) y, por último, el trabajo doméstico, la reproducción de la fuerza de trabajo y el beneficio que el capital obtiene de él. En cuanto a este último punto, se llegó a un debate a nivel político que sugirió la abolición del trabajo doméstico, minimizando la verdadera importancia del trabajo doméstico y de cuidados y pasando por alto que son servicios generados en el hogar que proveen de bienestar y calidad de vida.

Flujo circular de la renta ampliado: Producción y reproducción

En la sección anterior se presentaron los sesgos sobre los cuales se formó el pensamiento económico. Como se ve, la economía feminista incorpora la reproducción social de la población en el análisis económico convencional haciendo visibles las relaciones de género existentes. El objetivo es vincular los procesos de producción y reproducción para aliviar las fricciones entre uno y otro, estas tensiones han sido reforzadas por el sistema capitalista marcando claramente las diferencias de instituciones, normas, culturas y concepciones; por lo tanto, se utiliza el flujo circular ampliado, el cual incorpora la esfera de reproducción a través de herramientas analíticas fuertes que sean compatibles con los argumentos teóricos ya aceptados. Sobre esto, Picchio (2005) citada en Giosa y Rodríguez (2010: 13) menciona que “El esfuerzo consiste precisamente en ubicar el proceso de reproducción social de la población trabajadora en relación al proceso de producción de recursos, un tema central en el análisis dinámico de los economistas clásicos”. Por lo tanto, se requiere de la contabilización de los costos que se necesitan para producir condiciones de vida adecuadas para el nivel de eficiencia laboral requerido.

Picchio (2001) propone el flujo circular de renta ampliado en el que se incorporan actividades o funciones económicas del trabajo de reproducción, las cuales entran en la concepción de desarrollo humano. Estas funciones son las siguientes:

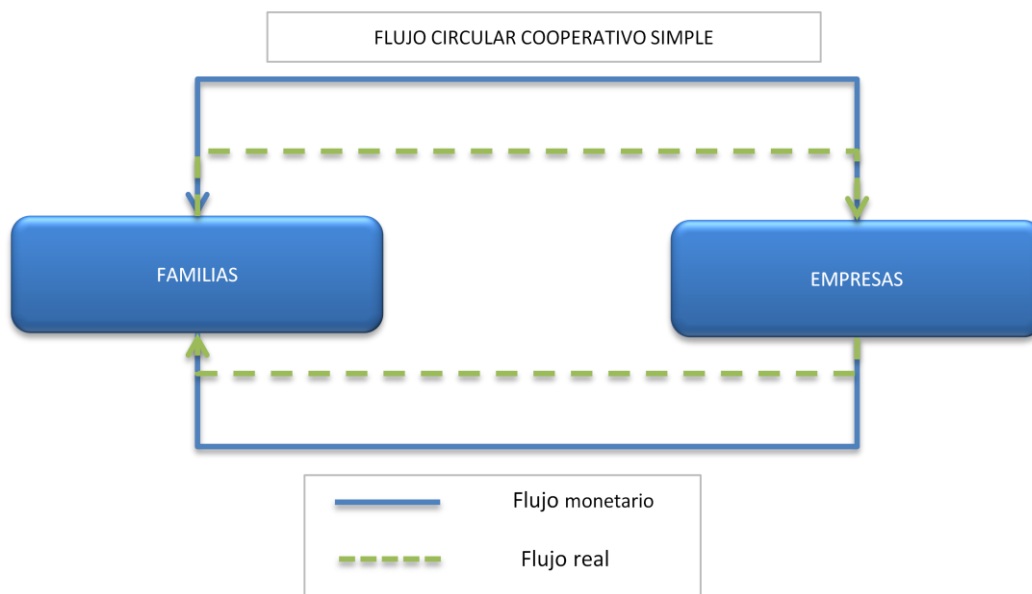
1. Ampliación o extensión de la renta monetaria (el salario real) en forma de nivel de vida ampliado (el consumo real). En esta función se consideran los bienes obtenidos con salario real, transformados mediante trabajo de reproducción social no

remunerado y destinados al consumo real. Ejemplo: una casa limpia o la comida preparada.

2. Expansión del nivel de vida ampliado (consumo) en forma de una condición de bienestar efectiva. Ejemplo: disfrute de niveles adecuados de salud, educación y vida social.
3. Selección, tanto cualitativa como cuantitativa, de la población efectivamente empleada. Esto implica que las capacidades individuales sean efectivamente utilizadas en los procesos productivos. El trabajo doméstico no remunerado contribuye, entonces, con los procesos de selección del mercado de trabajo. Ejemplo: el apoyo académico a niños y niñas en proceso de formación.

Todas estas funciones se desarrollan en otra parte de la economía: el desarrollo humano, entendiéndose como el bienestar de las personas y no la valorización de las mercancías. Sin embargo, para llegar a determinar estas funciones el punto de partida fue el circuito cooperativo simple, el cual involucra al sector real y monetario de la economía, donde familias entregan trabajo a cambio de dinero que es usado para comprar mercancías, mientras que las empresas entregan dinero a cambio de trabajo. Gráficamente Picchio (2001: 29) lo representa en el Diagrama 1:

Diagrama 1

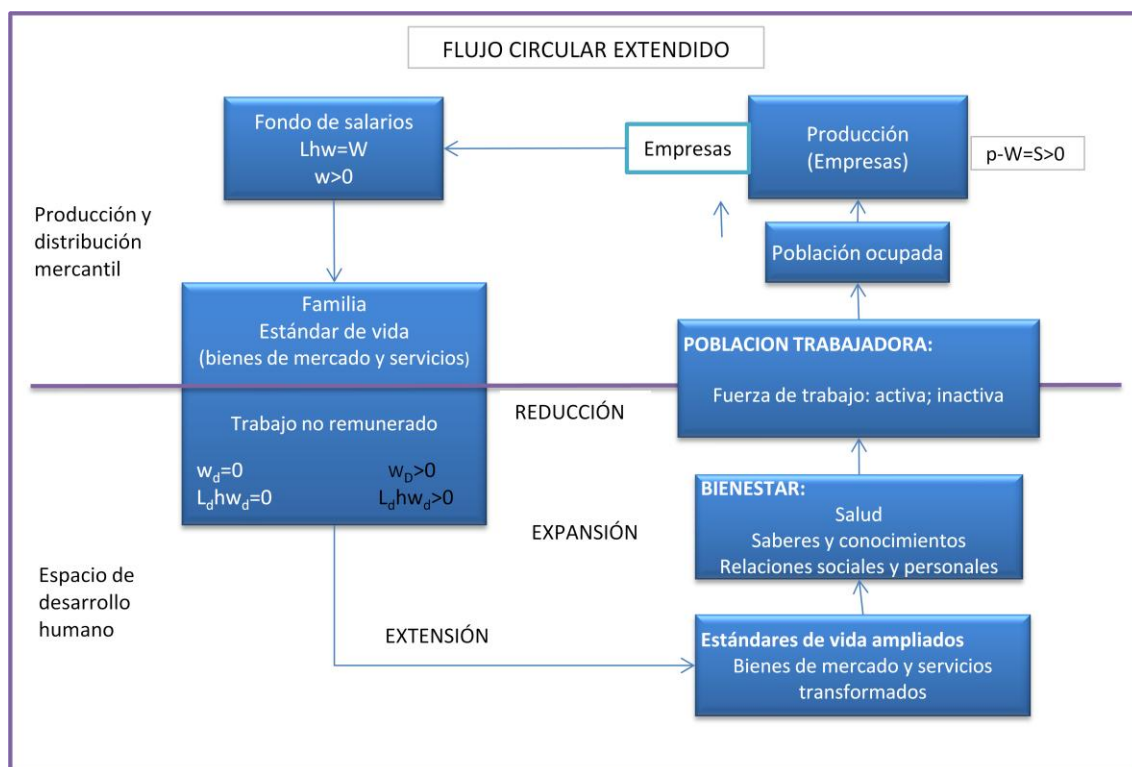


En el diagrama 1, la línea continua representa el flujo monetario, mientras que la línea discontinua representa el flujo real. En esta representación se figura una relación solo entre dos instituciones (la familia y la empresa), la cual expresa el grado de dependencia entre una y otra, llegando a convertirse en un flujo simple y continuo. Simple, porque no aumenta ni disminuye, es decir, cada institución tendrá, al finalizar el ciclo, los recursos necesarios para iniciar otro. Y es continuo porque, necesariamente, se debe perpetuar el intercambio para lograr la organización de la producción de mercancías y la reproducción del trabajo. Aunque se deja de lado al estado, su intervención se ve justificada posteriormente, en parte,

porque aliviaría los desajustes reales existentes entre la producción de bienes y la reproducción social laboral. Picchio (2001), en su análisis del ciclo cooperativo simple, enfatiza las diferencias de las rentas de las empresas y de las familias. Y aclara que el primer grupo proviene de los medios de producción y corresponde a los beneficios; mientras que el segundo proviene de trabajo y corresponde a los salarios. Para que la reproducción social se pueda dar en base a una interacción de estos dos tipos de rentas, es necesario crear condiciones de reproductividad social que permitan mantener las condiciones de vida de la población trabajadora consolidadas a lo largo del tiempo con un “fondo de salarios que sea inferior al valor de la producción, a fin de permitir que quede un remanente para los beneficios ($S = P - W > 0$)” (Picchio, 2001: 12).

Ésta es la forma en que se analiza el sistema económico reducido debido a que mantiene invisibilizado el trabajo de sostenimiento de la vida y la generación de bienestar. Para formalizar el análisis ampliado del circuito económico la autora antes mencionada plantea un sistema que contiene dos espacios: el de la producción y distribución mercantil y el de desarrollo humano. Este esquema se visualiza en el Diagrama 2:

Diagrama 2



Fuente: Picchio, 2001: p.12.

En esta representación del circuito económico se observa en la parte superior la zona exclusiva de las instituciones identificadas como económicas, los hogares y las empresas. Aquí se realiza el flujo de renta explicado anteriormente, en donde las familias entregan mano de obra y las empresas, salarios. Estos salarios se encuentran en un fondo que se obtiene multiplicando el número de personal empleado (L) por las horas de trabajo (h) y por el salario unitario medio (w). Dicho fondo variará en función del salario, la jornada y el

número de trabajadores. En la parte inferior del diagrama se encuentra explícito el trabajo no remunerado, que no tiene su equivalente en transacciones monetarias, lo cual hace que el salario doméstico (w) sea nulo y se contabilice solo en función de las personas trabajadoras (L_d) y las horas dedicadas a este trabajo (h). Por lo tanto, el producto del trabajo no remunerado tendrá una valoración monetaria nula (L_dhw). Sin embargo, el objetivo no es una redistribución de la renta real entre las dos esferas, por lo que se asigna un valor monetario hipotético al trabajo no remunerado.

A diferencia del espacio de producción y distribución, en el de desarrollo humano, para transformar los bienes y servicios, se realiza una cantidad de trabajo ligeramente superior al trabajo empleado en la producción de bienes y servicios adquiridos directamente en el mercado. Tomando las clasificaciones estadísticas, Picchio identifica tres subgrupos que forman parte de este trabajo: 1) el doméstico, que involucra la transformación de mercancías y el cuidado de espacios, 2) el de cuidado de personas y 3) el trabajo "obligado" de responsabilidades familiares que es el enlace entre los ámbitos doméstico y público (movilización de hijos e hijas, compra de alimentos o medicinas, pago de cuentas, etc.). Todo este trabajo de generación de sostenimiento se lo realiza tanto a través de bienes materiales como inmateriales, constituyéndose en elementos importantes para el bienestar de las familias y de la fuerza laboral de las sociedades. Esto se entiende como estándares de vida ampliados.

Si bien en el circuito simple existía armonía entre las dos instituciones, el circuito ampliado se desarrolla en un contexto en el que la familia ya no es armónica al explicitar los diferentes trabajos no remunerados y tratar de dividirlos entre los miembros del hogar².

Por último, para concluir con el análisis del circuito de renta ampliado es necesario incorporar la nueva estructura laboral y familiar. Es decir, los cambios en las relaciones de género y de fuerza entre los sexos que han permitido, como cita Picchio:

La apertura de nuevas oportunidades para algunos segmentos de la fuerza de trabajo (incluida la femenina), la acumulación de las rentas obtenidas por los hombres y las mujeres para mantener a la familia, un incremento del consumo financiado a través de un incremento del trabajo remunerado (Shor, 1992 citado un Picchio: 18)

Inequidad de género en el mercado laboral

Algunas son las inequidades que debe afrontar la mujer, derivadas de un cierto nivel de subordinación social a la que se encuentra ligada. Esta situación se hace explícita con el mínimo empoderamiento y autonomía económica de las mujeres, el limitado acceso a la propiedad y a recursos sociales y políticos que también influyen en la efectiva independencia de las mujeres.

En términos económicos lo que las puede llevar a esta autonomía es el salario. Sin embargo, para acceder a él, deben entrar en un mercado laboral que, en determinados segmentos, tiene un trato diferenciado para algunos grupos sociales. Por ejemplo, una de

² Es importante recalcar que tanto en el circuito simple como en el ampliado se considera como población trabajadora a aquella que percibe un salario, lo cual justifica la existencia de un fondo de salarios.

las vías a través de las cuales esto es posible es por medio de salarios diferentes por igual trabajo entre hombres y mujeres. A ello se suma la tensión provocada por la carga de trabajo no remunerado, que muchas ocasiones se encuentra bajo exclusiva responsabilidad de las mujeres. La alta segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal³, hace que las mujeres no ocupen los mismos puestos de trabajo ni accedan a los niveles superiores de las ocupaciones a la par con los hombres (Arriagada, 2005: 105). Y, por último, otra de las causas que provoca la desigual participación laboral femenina y masculina son las características socioeconómicas de ellas; es decir, su nivel de educación, su nivel de ingreso, el acceso a servicios de cuidado, entre otros que, en muchas ocasiones, se encuentran vinculados a la carga total de trabajo.

Alrededor de esta realidad se han formulado teorías que justifican de cierta forma las desigualdades laborales entre hombres y mujeres. Desde el enfoque de la economía neoclásica existen teorías que se desarrollan desde el capital humano (por el lado de la oferta), la organización de la familia y la segmentación del mercado (por el lado de la demanda). De igual manera existen teorías como la de la segregación laboral y las feministas que tratan de explicar las desigualdades en el mercado laboral.

Teoría del capital humano

Esta teoría fue desarrollada por Gary Becker en 1964 en la cual la persona maximiza sus rentas futuras optando entre trabajar y formarse. Esto debido a que considera a la formación un tipo de inversión que traerá rentas futuras, que deben ser comparadas con los costos, tanto de educación (colegiatura, compra de libros, etc.) como el costo de productividad, es decir, el salario que recibiría si en lugar de estudiar estuviera dedicado a laborar. En este contexto, se considera como capital humano la acumulación de inversiones anteriores en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que permiten aumentar la productividad, considerando como factor de decisión también el mantenimiento del capital síquico, entendido como salud, recreación, ocio, alimentación. Esta acumulación de un stock inmaterial puede producir mejoras en la productividad y, por lo tanto, según el pensamiento neoclásico, se encuentra vinculado con el crecimiento económico.

Por el lado de la oferta

Esta teoría se ha utilizado ampliamente para justificar la ocupación de las mujeres en trabajos de peores condiciones que los trabajos de los hombres y las diferencias salariales entre estos dos grupos. Se plantea que las mujeres tienen estas características laborales debido a una menor inversión en capital humano derivado, entre otras cosas, por las diferentes expectativas que tienen ellas. Es decir, se afirma que las mujeres otorgan mayor importancia al ámbito familiar, lo cual le impide involucrarse completamente en el mercado laboral. Esto se traduce en menor experiencia laboral, salida temprana o permanente del sus empleos o intermitencia en los mismos para ocuparse de sus hijos e hijas pequeñas, por ejemplo.

³ La teoría de la segregación laboral se abordará en páginas siguientes.

En este sentido, Anker (1997) afirma que las mujeres elegirán racionalmente empleos en los cuales la remuneración sea relativamente alta, el rendimiento de la experiencia bajo y las desventajas de la ausencia temporal de la vida activa menores. Todo lo cual implica empleos de fácil colocación y con flexibilidad horaria.

Esta supuesta priorización de la mujer a las actividades del hogar es el argumento para justificar la desigualdad laboral entre hombres y mujeres a través de la teoría del capital humano; sin embargo, el cambio de la perspectiva de la mujer frente al mercado laboral han mermado el sustento de esta teoría.

Respecto de las razones por las cuales la teoría no podría justificar el fenómeno de desigualdad laboral entre sexos, Anker (1997) menciona algunas. El aumento de la continuidad laboral de las mujeres, de hogares monoparentales dirigidos por mujeres, el decremento de la cantidad de trabajo requerido en el hogar, por un lado porque ha aumentado la edad del matrimonio y, por otro, porque ha disminuido la fecundidad; y, por último, debido a que empíricamente, se ha observado que entre las ocupaciones en las que predominan hombres no se requiere de elevada experiencia ni continuidad en el empleo, como si lo hacen muchas de las ocupaciones en donde predominan mujeres, como las que involucran labores domésticas.

Todas estas nuevas circunstancias del empleo femenino generaron una evolución de la participación femenina en el trabajo. Por ejemplo, en América Latina entre 1970 y 1990 el número de años promedio que las mujeres dedicaban al trabajo remunerado aumentó un poco más de 5 años, así como también el número de horas diarias y semanales. Por último, la trayectoria laboral femenina aumenta su grado de continuidad. Abramo (1997: 23) explica que esto se da por dos vías: la primera es que aumenta la proporción de mujeres que no se retiran de la actividad cuando tienen hijos o hijas y la segunda, con un aumento de la participación en mujeres en edad reproductiva (de 25 a 44 años) y dentro de este grupo incrementa más aquellas que son casadas frente a las solteras⁴.

Por el lado de la demanda

Los neoclásicos plantean que las características de la oferta laboral, en especial, sus preferencias tienen gran influencia en las preferencias de la demanda. En este sentido se sustenta, en base a los supuestos planteados anteriormente sobre la oferta, el hecho de que no se ofrezca a mujeres puestos de trabajo que requieran de un alto nivel de instrucción, experiencia y formación en el mismo empleo. Además de las cuestiones derivadas exclusivamente de la oferta laboral, existen algunos criterios basados en las características laborales de la mujer que impulsan su menor contratación respecto de los hombres. Entre ellos se encuentra la idea de que el trabajo femenino es más caro debido a los costos indirectos (como la maternidad, por ejemplo), tiene mayores índices de ausentismo derivados entre otras cosas por la carga de trabajo total a la que se enfrentan, y además por sus índices de rotación o abandono más altos lo que representa mayores costos para los empleadores debido a que debe buscar nuevos trabajadores y formarlos.

⁴ Este estudio describe la evolución del mercado laboral desde 1950 hasta 1995. Particularmente, se menciona que entre 1970 y 1980 el crecimiento anual de la fuerza de trabajo femenina fue de 4,7%, mientras la masculina aumentaba en 2,8% (Infante y Klein, 1991).

No obstante, se puede derrumbar fácilmente los planteamientos debido a que, ahora los niveles de instrucción y continuidad laboral de la mujer se han elevado, por un lado. Y por otro, Anker (1997) menciona en su publicación “La segregación profesional entre hombres y mujeres” algunos estudios empíricos realizados en cinco países en desarrollo (Chipre, Ghana, India, Mauricio y Sri Lanka) donde se entrevistó a 423 empleadores, 2.517 trabajadoras y 803 trabajadores. En estos estudios demostraron que la rotación laboral entre hombres y mujeres es similar, aunque por diferentes motivos: ellos abandonan sus trabajos por conseguir otros, mientras que ellas, en su mayoría, lo hacen por causas familiares. Además, otro de los motivos por los cuales la teoría neoclásica del capital humano no se complementa con la realidad es que:

Aunque se comprobó que las mujeres tenían individualmente mayores índices de absentismo, y muchos empleadores subrayaron la importancia de este factor, en promedio la diferencia entre los índices de absentismo masculino y femenino resultó ser pequeña. Anker (1997: 5).

Por otro lado, en lo que se refiere a las brechas salariales, aunque la inversión en capital humano es un factor relevante, existen otros que también determinan el nivel de salarios como, por ejemplo, el sector económico donde se desarrolle la actividad, la región y la ocupación (los tipos de ocupación pueden imponer una barrera para que las mujeres encuentren trabajos mejor remunerados).

Dado que las limitaciones de la teoría del capital humano son evidentes y no logran justificar las desigualdades a partir de las preferencias y la racionalidad de los agentes considerando la diversidad de características y la evolución tanto de hombres como de mujeres, economistas neoclásicos plantean teorías complementarias que podrían justificar la segregación y la desigualdad entre hombres y mujeres. Algunas de éstas son: la inclinación de empleadores a discriminar, las diferencias compensatorias, la parcelación del mercado laboral, los mercados de trabajo duales, la saturación de las ocupaciones, la discriminación por razonamiento estadístico y los salarios de eficiencia.

Por otro lado, Sen (2004) realiza una crítica a esta teoría por la priorización que se le da al rol de la educación en la construcción de las capacidades productivas y su desencadenamiento en crecimiento económico. La teoría considera a los seres humanos como agentes que a través de su capital humano logran aumentar las posibilidades de producción. Amartya Sen cree que el concepto de capital humano se encuentra dentro del de capacidades humanas, es decir, las habilidades humanas no sólo pueden tomar acciones que tengan una valoración indirecta (la contribución a la producción futura o a alcanzar un precio en el mercado) sino también acciones que tengan una valoración directa (esto involucra enriquecer su vida de forma directa como estar saludable, tener relaciones humanas positivas, etc.). Es así que las habilidades que se adquieran a través de la formación y sus posteriores beneficios no se restringen a la producción de bienes. Al respecto señala:

Si se da énfasis a la expansión de la libertad humana para vivir el tipo de vida que la gente juzga valde, el papel del crecimiento económico en la expansión de esas oportunidades debe ser integrado a una comprensión más profunda del proceso de desarrollo, como la expansión de la capacidad humana para llevar una vida más libre y más digna (Sen, 2004: 71).

Por esta razón, la teoría del capital humano solo comprende una parte del análisis del bienestar integral del ser humano. En este bienestar integral, la prioridad no es la producción de bienes con un valor de mercado, aunque es un elemento importante para el desarrollo. El objetivo para el ser humano debe ser, entonces, desarrollar habilidades, a través de la educación, que permitan tener una vida que se considere valerosa e incrementar sus posibilidades reales de elección.

En conclusión, la teoría del capital humano no puede justificar la desigualdad laboral en función de las "preferencias" o prioridades de las mujeres, ya que esta visión ha cambiado al punto en que la mayoría de hombres y mujeres tienen la misma perspectiva respecto al trabajo. Y por otro lado, en la actualidad sería poco racional y rentable, sobre la base empírica, apartar a las mujeres de las posibilidades de formación.

Teorías de la discriminación

Teoría del gusto por la discriminación

El argumento que sostiene el "gusto" por la discriminación es que existen costos síquicos o subjetivos que hacen que la contratación de mujeres sea no deseada. En otras palabras, la justificación para no contratarlas se da porque ni ellos ni sus empleados varones quieren trabajar con ellas por simple antipatía.

Usando la lógica neoclásica, el modelo de discriminación basado en el prejuicio elaborado por Becker (1957), no es rentable y es irracional puesto que tienen que asumir costos para evitar asociarse con grupos subjetivamente juzgados. Por un lado, las personas empleadas están dispuestas a percibir un menor salario para no trabajar junto a estos grupos minoritarios o, por el contrario, ganar mejores salarios si deben trabajar junto a ellos. En cambio, quienes emplean, decidirán pagar peores salarios a personas discriminadas. Por el lado del sector consumidor, existirá una disposición a pagar un precio más alto para evitar contacto con dichos grupos.

Este comportamiento implica que este fenómeno debería ser transitorio o se debería mantener solo en monopolios porque tanto los ingresos de empleadores como de empleados disminuyen, desde la visión neoclásica esto es insostenible. Aunque en la realidad la discriminación se mantiene y no ha disminuido. Por esta razón, se plantean otras teorías que puedan ser más compatibles con la realidad.

Modelo del poder de mercado o teoría del monopsonio

Dada la existencia de un único empleador que pueda decidir el nivel de salarios de sus trabajadoras y trabajadores en función de la elasticidad de la curva de oferta de trabajo, puede resultar conveniente la discriminación salarial. La diferenciación de salarios entre hombres y mujeres igualmente productivos resulta rentable cuando se paga salarios más bajos a quienes cuya curva de oferta de trabajo es menos elástica. La mujer entra en esta categoría de trabajadores, pues es ella quien se muestra siempre dispuesta a sacrificar su carrera profesional para hacerla más compatible con su vida familiar. Por lo tanto, tendrá una elasticidad y movilidad más baja. Esta movilidad se puede dar de dos formas: 1) mantenerse en el empleo con salarios bajos o 2) salir del mercado laboral formal y dedicarse

a actividades domésticas. Bajo este planteamiento la discriminación no disminuye con el tiempo debido a que es un fenómeno rentable.

Teoría de la discriminación estadística

Bajo esta teoría se juzga a una persona en función de las características medias del grupo al que pertenece y no en función de sus propias características personales. Los juicios son correctos, reales u objetivos en el sentido de que el grupo tiene, de hecho, las características que se le atribuyen, pero son incorrectos con respecto a muchas personas pertenecientes al grupo que no cumplen con este patrón de comportamiento. Todas estas acepciones son consideraciones subjetivas, pero no se enmarcan en actitudes maliciosas de quien emplea sino que sus decisiones pueden ser perfectamente correctas, racionales y rentables por término medio. El problema constituye en el hecho de que se discrimina a trabajadores o trabajadoras que se alejan de la media del grupo sin tener la oportunidad de mostrar sus habilidades individuales. Además, los costos de obtener información individualizada es alto para el empleador o empleadora por lo cual basará sus decisiones en las características de los grupos.

En este sentido, la discriminación estadística puede resultar cada vez más costosa para las empresas ya que se cometerán cada vez más errores en la contratación si la tendencia de las características medias, de hombres y mujeres, tienden a converger.

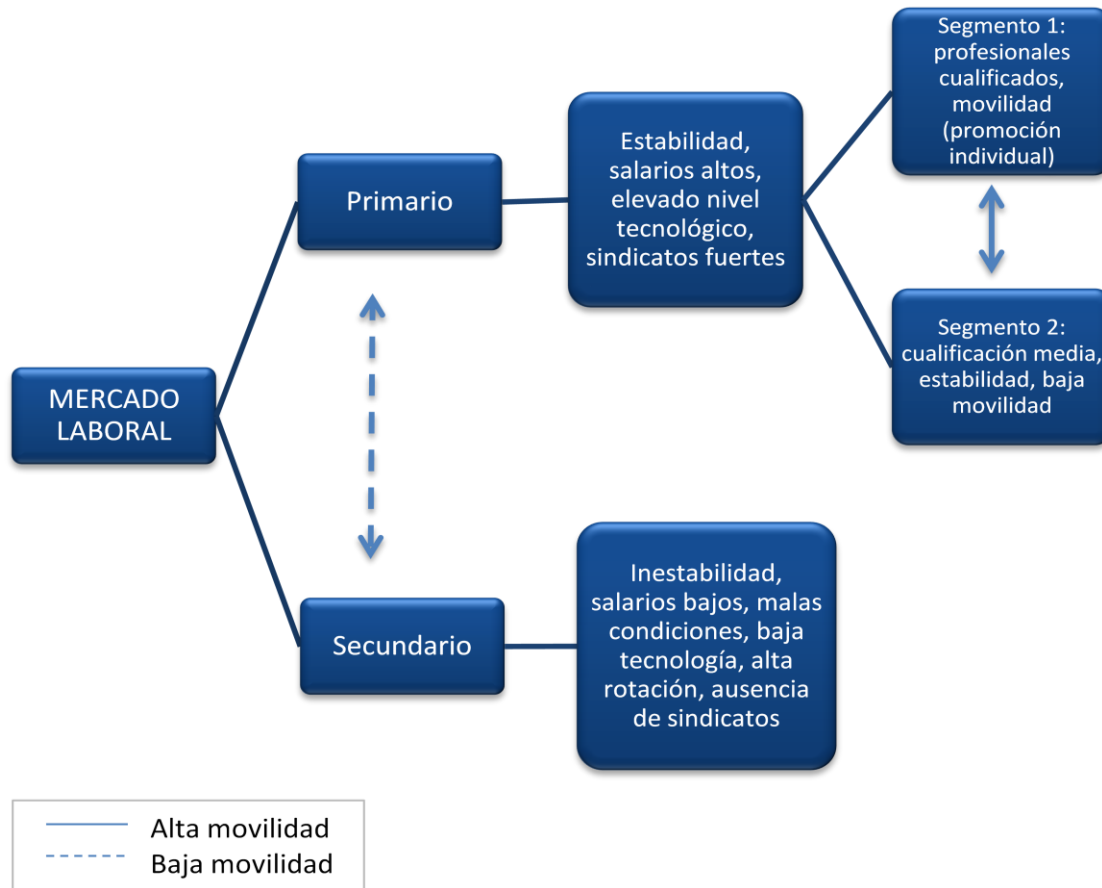
Mercado dual: Teoría del mercado laboral segmentado

La aparición de sindicatos como elementos de corrección a los resultados del mercado laboral son vistos, desde la economía neoclásica, como no deseables. Esto debido a que dada la existencia de competencia perfecta en los mercados, el accionar individual no tiene ninguna influencia. En cambio, los trabajadores y las trabajadoras compiten entre sí por posiciones laborales de manera abierta y continua; por su lado, quienes se encargan de contratar, buscan las mejores formas de atraer mano de obra y conservarlas.

Sin embargo, la crítica a la teoría determina que esta interpretación no se asemeja a la realidad. En muchas empresas no se buscan opciones externas para suplir puestos, sino que se practica la promoción interna, la cual, en algunas ocasiones, se encuentra institucionalizada. Al regirse por reglamentos y procedimientos administrativos, se puede entender esta situación como un mercado interno de trabajo, el que otorga ciertos privilegios y derechos para quienes forman parte del mercado, mientras que quienes se encuentran fuera de él, deben someterse a las reglas de mercado de determinación de precios, asignación y formación. A pesar de las distinciones entre un mercado y otro, estos se encuentran conectados porque existe movimiento entre ellos.

Ampliando la lógica del mercado interno, nace teóricamente la noción del mercado dual en 1970 con Doeringer y Piore. Ellos hablan de la existencia de dos mercados: el primario o central y el secundario o periférico. Estos mercados se diferencian por las características, condiciones, movilidad y accesos. El Diagrama 3 sintetiza las principales diferencias entre uno y otro mercado:

Diagrama 3



FUENTE: Doeringer y Piore, 1970: 35-43.
ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

Así, el mercado central se caracteriza por estabilidad, condiciones adecuadas de empleo, posibilidades de avance, procedimientos establecidos, organizaciones sindicales fuertes y con influencia y uso de tecnología avanzada. Esta tecnología posiblemente experimentará progresos, por lo cual la empresa requerirá de una elevada cualificación, lo que facilita la formación de los trabajadores y la estabilidad de sus empleos. Por otro lado, el mercado secundario ofrece salarios bajos, uso intensivo de mano de obra y tecnología primitiva, existencia de sindicatos de influencia nula o irrelevante. En este grupo se encuentran trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial o temporales, que en su gran mayoría son mujeres. Esta concentración de mujeres la explica Jenkins de la siguiente manera:

Por ser consideradas trabajadoras secundarias impera la creencia de que solo están preparadas para realizar trabajos mal pagados, no por tener un vínculo muy débil con el trabajo o no tener necesidades económicas, sino por la importancia 'suplementaria' de sus ingresos para los estándares de vida familiares y por la coacción sobre sus elecciones de trabajo. (Jenkins, 2004: 6, citado en Lara y Montoya, 2007: 62).

También se evidencia la existencia de condiciones de inestabilidad y poca promoción debido a la elevada rotación de trabajadores y a la poca capacitación para el uso de tecnología. Esta característica impedirá la movilidad entre el mercado secundario y el primario. A esta situación se adiciona el hecho de que existe discriminación hacia los grupos minoritarios, lo cual acentúa la separación de trabajadores entre uno y otro mercado. Considerando al

trabajo del sector secundario como poco calificado y como el más bajo dentro de una escala de importancia.

Como se observa en el Diagrama 3, el sector primario se subdivide en dos segmentos. El primero corresponde a profesionales altamente calificados que tiene elevada movilidad debido a la promoción individual. El segundo segmento lo comprenden trabajadores y trabajadoras de mediana cualificación, que experimentan promoción interna, por lo que se puede considerar como un sector de estabilidad laboral.

Dentro de la teoría se justifica que los empleos mal remunerados e inestables sean requeridos por trabajadores de baja cualificación y preferencia por el trabajo, debido a que el sector secundario se rige por las fuerzas del mercado. En consecuencia, estos puestos serán ocupados por personas que requieran de alta flexibilidad y baja productividad.

En resumen, para formar parte del mercado secundario se requiere de preferencias y características distintas: consideración del salario como un factor secundario de la experiencia laboral, menor cualificación, mayor absentismo, menor interés por promoción, escaso nivel de negociación, débil compromiso con el trabajo. La teoría insinúa, entonces, que oferentes de mano de obra requieren de puestos secundarios e inestables; mientras que demandantes crean puestos de trabajo que coincidan con la oferta. De esta manera se llega a un equilibrio.

Sin embargo, las características de los grupos minoritarios pueden ser atribuidos a sus posiciones dentro de la sociedad; es decir, en el caso de las mujeres, aquí se hace evidente la existencia y preponderancia de los roles de género en la sociedad. Por esto, la teoría del dualismo se sostiene en base al sistema social más que el propio sistema productivo. En este sentido, la ampliación de la dimensión del trabajo hacia el trabajo no remunerado se convierte en una herramienta de análisis que permite relacionar la producción con la reproducción.

Esta teoría dual se extiende constituyendo la base de la teoría del mercado laboral segmentado, en la cual las relaciones de género contribuyen a determinar las características de cada mercado. Las relaciones de género ocasionan que las mujeres formen parte importante del mercado secundario. Siendo el sector secundario un mercado en el que las ocupaciones son de baja cualificación y relativamente fáciles de realizar, las labores de ama de casa y cuidadora⁵ podrían cumplir con estas características al replicarse en actividades remuneradas. La mayoría de veces, estas labores son exclusivas de mujeres y no requieren de una formación formal en instituciones reconocidas; como consecuencia, estas ocupaciones encajan con los roles sociales, teniendo como resultado que a las mujeres se las confina a ocupaciones ligadas al cuidado, enseñanza, limpieza, entre otras que son vistas como trabajos de escasas competencias y responsabilidades, lo cual tiene un efecto degradante que convierte a estos empleos en unos de baja remuneración y status profesional.

⁵ Actividades que nunca han recibido una compensación salarial.

Teoría de la segregación ocupacional

La idea básica del modelo de segregación ocupacional es que existe concentración de mujeres en determinadas ocupaciones. Esta concentración provoca la existencia de salarios bajos para mujeres mientras que para hombres los salarios son más elevados.

Los argumentos por el lado de la oferta plantean que es necesaria la existencia de relaciones armónicas y de retroalimentación entre los trabajadores, generando condiciones favorables para la productividad. Si esto no ocurre, en el caso en que los trabajadores hombres no se sientan a gusto trabajando con ellas o recibiendo sus órdenes, entonces el empleador decidirá segregar. A esto se adiciona el rechazo de algunos trabajadores de laborar en determinadas ocupaciones debido a una cultura predominante, por ejemplo, pueden existir mujeres que sientan desconocido y poco amigable un ambiente laboral formado solo por hombres. En cambio por el lado de la demanda, se acepta que los empleadores tienen ideas preconcebidas y estereotipos sobre ciertos grupos minoritarios, entre ellos las mujeres.

Aunque la segregación ocupacional, puede no ser mala ni contener componentes discriminatorios, estos aparecen cuando la decisión de ocupar determinados empleos no es propia de cada mujer y también si esta fórmula resulta ineficiente y poco rentable.

Lara y Montoya citan a Phillips y Phillips (1993), quienes aseguran que los puestos administrativos superiores, las profesiones de ingenierías y técnicas y todas las industrias, a excepción de la ligera, siguen siendo dominados por hombres. Por el contrario, son las mujeres las que predominan en puestos destinados a ventas, trabajos de oficina y ocupaciones financieras. Además de no ser promovidas en los trabajos siguen siendo la mayor proporción de trabajadores a tiempo parcial.

Este término segregación, puede ser separado en dos: la horizontal y la vertical. La segregación horizontal aparece cuando los hombres y las mujeres trabajan en diferentes tipos de ocupaciones, mientras que la vertical tiene lugar cuando la mayoría de los hombres trabajan en ocupaciones jerárquicamente elevadas y la mayoría de mujeres en ocupaciones inferiores de la escala.

Teoría del glasss ceiling: Techo de cristal

La teoría del techo de cristal se la utiliza para analizar una parte de la desigualdad existente en el ámbito laboral entre hombres y mujeres. Esta teoría explica la barrera que encuentran las mujeres en la escala laboral. El carácter de invisibilidad está dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres dichas limitaciones, sino que está construido sobre la base de otros rasgos difíciles de detectar.

Mabel Burín, en su artículo "Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes" explica que el concepto techo de cristal puede describirse a partir de su doble inscripción: en su aspecto objetivo, como una realidad discriminatoria hacia las mujeres, existente en la mayoría de las organizaciones laborales; y como una realidad subjetiva que impone detención y retroceso en cuanto a los proyectos laborales de las mujeres.

En cuanto a este último aspecto, se debe entender que detrás de algunos factores como la discriminación, existen otros subjetivos que forman parte de la psicología femenina. Para ello, se han realizado estudios en diferentes partes del mundo que pretenden comprender ciertos comportamientos que hacen que las mujeres que desarrollan actividades remuneradas fuera del hogar se encuentren sub-valoradas, generando sobre ellas un malestar síquico. En un estudio llevado a cabo por Burín (2004), investigadora de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales de Argentina, tomando como base dos roles de género definidos para mujeres de mediana edad: 1) un rol de género femenino no tradicional: el de trabajadora extradoméstica remunerada y 2) el rol maternal. Se encontró que, en el primer rol, el “techo de cristal” es el causante del malestar síquico de las mujeres, llegando a tener efectos depresógenos sobre ellas. En cuanto a aquellas mujeres que se encuentran más apegadas a los roles tradicionales femeninos, esto quiere decir, que se revelaban más tradicionales en el desempeño de la maternidad y del trabajo, también se enfrentaban a otro fenómeno conocido como “piso pegajoso” o *sticky floor*.

Desde la perspectiva netamente económica feminista, el término techo de cristal se utiliza para estudiar la desigualdad laboral entre hombres y mujeres en un espacio laboral jerárquicamente más elevado. La teoría se basa en la idea de la existencia de una barrera que impide que las mujeres sean promovidas al llegar a un cierto nivel de responsabilidad, a partir del cual son relegadas. Fenómeno que no ocurre con sus homólogos hombres, quienes tienen el mismo nivel de experiencia y de educación. Es relevante reconocer que mujeres con alto nivel educativo son quienes se encuentran en este *glass ceiling*. De forma paralela y trasladando al extremo inferior de la escala jerárquica, el *sticky floor*⁶ representa el estancamiento de las mujeres en ocupaciones de baja calificación, poca remuneración y reducidas posibilidades de promoción y movilidad asociadas a la falta de oportunidades de capacitación y ausencia de servicios de cuidado accesible.

Entre las barreras que constituyen el techo de cristal pueden señalarse: los estereotipos y los preconceptos acerca de las mujeres por parte de la sociedad, la exclusión de las mujeres de las redes de comunicación informales, la carencia de oportunidades para ganar experiencia en el gerenciamiento de líneas de trabajo, las culturas empresariales hostiles, el compromiso con las responsabilidades familiares. Así, “entre todos, el prejuicio masculino, en especial por parte de jefes y gerentes de áreas, se identifica como el factor más explicativo de la existencia del techo de cristal” (Giosa y Rodríguez, 2010: 17).

Teorías feministas y socio-sexuales

Una premisa básica de esas teorías es que la situación de desventaja de las mujeres en el mercado laboral viene dado por la subordinación de ellas en la sociedad y la familia. Los razonamientos que sustentan estas teorías no son económicas y se encuentran fuera del mismo mercado laboral, siendo comportamientos no económicos. Muy relacionadas con las teorías feministas, las socio-sexuales determinan que la desventaja de las mujeres en el mercado laboral viene dada por los estereotipos sociales, a través de los cuales se atribuye a hombres y mujeres roles y capacidades que terminan segregando el trabajo.

⁶ Representa una más de las formas de segregación vertical laboral.

Todas estas construcciones sociales se convierten en valores, costumbres y formas de relacionarse que pueden influir tanto en las decisiones de demanda y oferta laboral. Es decir, las “preferencias” de mujeres sobre qué trabajos desean desempeñar y las “preferencias” de empleadores sobre quien contratar están influidas por los estereotipos, que separan ocupaciones femeninas y masculinas, y por valores sociales y culturales aprehendidos (Anker, 1997: 348).

En este sentido, se acepta socialmente que las responsabilidades del hogar corresponden a las mujeres, por tanto, ellas no requiere o tienen menor necesidad de trabajo y capacitación, consecuentemente su experiencia laboral va a ser mínima. Es decir, desde la economía feminista, el desigual reparto de responsabilidades más el patriarcado dominante, traen como consecuencia menor capital humano femenino y experiencia. Las que constituyen desventajas socioeconómicas y culturales que explican mejor las limitadas posibilidades laborales de las mujeres, su concentración en ocupaciones de servicio y cuidado, la menor experiencia.

Anker (1997) presenta un listado de trece características que se “atribuyen” comúnmente a las mujeres (ver tabla 1), las cuales desde la visión socio-sexual constituyen un instrumento importante para explicar la segregación ocupacional entre los sexos. Con estos estereotipos se explica “de qué manera tan exacta las ocupaciones «femeninas» plasman en el mercado de trabajo los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas aptitudes” (Anker, 1997: 353).

Tabla 1

ESTEREOTIPOS COMUNES DE LAS CARACTERISTICAS FEMENINAS Y SU EFECTO PREVISIBLEN EN LA SEGREGACION DE OCUPACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES			
Estereotipos comunes de las características femeninas¹	Efecto sobre la segregación	Ejemplos de ocupaciones típicas afectadas²	Comentarios
Positivos			
1 Disposición natural a ocuparse de los demás	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones que implican cuidar de otros	Enfermera Médico Asistente social Maestra Partera	Característica que a menudo se considera biológica, por ser las mujeres las principales responsables del cuidado de los niños/as en todas las sociedades. Sin embargo, es una dote adquirida, de índole socio sexual. Nótese que en las ocupaciones que conllevan cuidar de los otros, pero requieren además de mayor autoridad (médico), es frecuente que predominen hombres.
2 Destreza y experiencia en tareas del hogar	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones que a menudo radican en el hogar (y que casi siempre son desempeñadas por mujeres), frecuentemente como trabajo doméstico no remunerado	Sirvienta Ama de llaves Limpiadora Cocinera Camarera Lavandera Peluquera Hilandera Costurera Tejedora Sastra/modista	Destrezas fáciles de adquirir, por lo tanto, la mayor experiencia de las mujeres en ellas antes de incorporarse al mercado de trabajo no debería tener gran importancia.

Estereotipos comunes de las características femeninas ¹	Efecto sobre la segregación	Ejemplos de ocupaciones típicas afectadas ²	Comentarios
3 Mayor agilidad manual	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones en las que la agilidad manual es importante	Costurera Tejedora Hilandera Sastra/modista Mecanógrafa	Creencia en arte basada en la diferencia biológica sexual y en parte en la diferencia de experiencia (socio sexual) adquirida en el hogar antes de incorporarse al mercado de trabajo. Destreza fácil de adquirir. Ocupaciones a menudo semejantes a las relacionadas con las tareas del hogar.
4 Mayor honradez	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones en las que se maneja dinero o en las que la confianza es importante.	Cajera/ empleada de contabilidad Vendedora Contadora	Las ocupaciones mejor remuneradas y de categoría superior (por ejemplo, la de contable, que es una ocupación "profesional") están dominadas por hombres
5 Aspecto físico atractivo	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones en las que el aspecto físico ayuda a atraer o agradar a clientes	Recepcionista Vendedora Empleada de comercio	Con frecuencia se piensa que esta ventaja va unida a una personalidad más agradable y complaciente, apropiada, por ejemplo, para trabajos de recepción o de venta. En otras situaciones, el atractivo sexual se utiliza para atraer a los clientes de sexo masculino (camera de bar o prostituta). En ciertas culturas y países donde se reprueba la comunicación entre hombres y mujeres en público, esta característica descalifica o excluye a las mujeres de ciertas ocupaciones (vendedora en Medio Oriente)
Negativos			
6 Renuencia a supervisar el trabajo ajeno	Contribuye a descalificar a las mujeres para todas las ocupaciones de supervisión y dirección	Director (general, de producción, de comercio) Jefe (de empleados de oficinas, de ventas, de ventas) Personal superior de la administración pública Miembros de cuerpos legislativos	Semejante en muchos aspectos a la disposición de recibir órdenes. Afecta con frecuencia a la segregación ocupacional vertical (puestos de nivel inferior para las mujeres)
7 Menor fuerza física (muscular)	Contribuye a descalificar a las mujeres para todas las ocupaciones que requieren acarreo de cargas pesadas u otros esfuerzos físicos	Trabajador de la construcción Minero/canero Sondista	Hay un número considerable de hombres y mujeres con fuerza física semejante, por lo que muchas mujeres son capaces de realizar esos trabajos. Va siendo cada vez menos importante en la economía de hoy.
8 Menor aptitud para la ciencia y las matemáticas	Contribuye a descalificar a las mujeres para ocupaciones que requieren niveles de altos conocimientos científicos y matemáticos	Especialista en ciencias físicas o químicas Arquitecto Ingeniero Matemático Estadígrafo	En este caso la discriminación socio-sexual comienza en la escuela, donde se desalienta a las adolescentes de especializarse en matemáticas o ciencias. Hay quienes creen que esta diferencia es biológica. Si lo fuera, sería una pequeña diferencia en promedio, con una gran franja de superposiciones de las aptitudes de hombres y mujeres considerados individualmente.
9 Menor disposición a viajar	Contribuye a descalificar a las mujeres para ocupaciones que exigen viajar mucho	Personal de vuelo Oficial de buque y marino Conductor de vehículos de transporte	Muchas mujeres están dispuestas a viajar, por ejemplo, las azafatas de aviación (que al principio eran seleccionadas por su aspecto físico) Muchos conductores no viajan por la noche.

Estereotipos comunes de las características femeninas ¹	Efecto sobre la segregación	Ejemplos de ocupaciones típicas afectadas ²	Comentarios
10 Menor disposición a afrontar peligro físico y emplear fuerza física	Contribuye a descalificar a las mujeres para las ocupaciones donde el peligro físico es relativamente alto	Bombero Policía Vigilante de seguridad Minero/canero	Muchas mujeres están dispuestas a ejercer estas ocupaciones. Diferencia aprendida, socio-sexual
Otros			
11 Mayor disposición a recibir órdenes. Mayor docilidad y menor inclinación a quejarse del trabajo o de sus condiciones	Características generales que contribuyen a calificar a las mujeres para ocupaciones y sectores de la economía donde las condiciones de trabajo son deficientes, las leyes laborales no se aplican (sector informal) y el trabajo es rutinario	Nota: estas características generales (11,12,13) califican a las mujeres para muchos trabajos mal pagados, de nula calificación, desprotegidos y de carácter repetitivo	Estos estereotipos aparecen agrupados porque todos ellos evocan un supuesto instinto de subordinación. Arquetipos aprendidos
12 Mayor disposición a aceptar un salario bajo. Menor necesidad de ingresos	Características generales que contribuyen a calificar a las mujeres para ocupaciones y sectores de la economía mal pagados		A menudo unidos a, y justificados por, la idea de que las mujeres son receptoras de ingresos secundarios (es decir, no el sustentador principal); ello a pesar de que cada día son más frecuentes los hogares encabezados por mujeres, y de que muchas familias necesitan más de un receptor de ingresos. A menudo asociados a ocupaciones en industria muy competitivas en las que los costos son muy importantes, sobre todo las que producen textiles y otros artículos para la exportación. Tal vez una causa de que las ocupaciones tengan salarios bajos es que están muy feminizadas.
13 Mayor interés por trabajar en casa	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones y sectores de la economía donde el trabajo se organiza con arreglo a un sistema de producción doméstica, externo a la empresa		Trabajo a domicilio, generalmente mal pagado; a menudo realizado a destajo. El trabajo a domicilio es fácil combinar con el cuidado del hogar y de los hijos. En muchos casos se ha escogido el sistema de producción doméstica precisamente para aprovechar la disponibilidad de mano de obra femenina barata. Trabajo a domicilio está cobrando importancia ³

Notas: 1. los efectos de muchos de estos estereotipos se superponen. Algunos contribuyen a reforzar la segregación sexual de determinadas ocupaciones (por ejemplo, mayor agilidad manual y la destreza para tareas domésticas en la ocupación conatural), mientras que los efectos de otros se contrarrestan mutuamente (tales como el aspecto físico y la renuencia de supervisar a otros en la ocupación de jefe de ventas). 2. Casi todos los ejemplos de ocupaciones están tomados de las clasificaciones ocupacionales CIUO-68 de dos y tres cifras. 3. La manufactura del *bidí*, el cigarrillo peculiar de la India, que es la mayor ocupación femenina no agrícola del país según datos del censo de 1981, es una industria casi exclusivamente doméstica.

FUENTE: Anker y Hein, 1985 y 1986, citado en Anker, 1997, p: 356.

Frente a estos estereotipos, la solución que se encuentra para terminar con la segmentación sexual de las ocupaciones es reconocer su existencia y permitir la integración de hombres a empleos “femeninos” y de mujeres a empleos “masculinos”, aunque en muchas ocasiones pueda resultar polémico.

Como lo demuestran algunos estereotipos, la mujer se encuentra vinculada fuertemente a las tareas del hogar, por lo que esto se asocia a preferencias por empleos con flexibilidad horaria y relativa facilidad de entrada, salida y reincorporación. Como se mencionó anteriormente, éste es uno de los argumentos que respalda la economía neoclásica. La economía feminista concuerda, en parte, con estos argumentos pero se complementa con la idea de que existen estereotipos sociales que feminizan las ocupaciones. Esta feminización se encuentra aparejada a la flexibilización y la baja remuneración, debido a las preferencias y necesidades que tienen las mujeres en los empleos.

La nueva economía de la familia

La nueva economía de la familia (NEF) fue desarrollada por Gay Becker después de identificar las debilidades de la teoría del capital humano, es así que en 1981 publica “Tratado sobre la Familia”. En este nuevo esfuerzo por tratar de identificar los componentes diferenciadores entre hombres y mujeres dentro del mercado de trabajo y con el fin de determinar el funcionamiento de la economía familiar, se hace una nueva identificación de la unidad básica de decisión. La lógica neoclásica maximizadora sigue presente en el análisis del comportamiento de la familia, se incorpora la actividad desarrollada dentro del hogar como productiva. Por lo tanto, desde la perspectiva de Becker, tanto los recursos⁷ destinados a la capacitación y educación como al cuidado y formación de los hijos e hijas representan inversión; mientras la primera genera productividad del tiempo asignado al mercado, la segunda, lo hace para el hogar. Sin embargo, reconoce que la inversión en capital humano provoca tensión o afecta directamente a la productividad del tiempo tanto del hogar como del mercado.

En este sentido Anzorena (2009: 3) cita a Becker (1987): “Los rendimientos dependerían de la asignación del tiempo al mercado y al hogar sólo en el caso de que el capital humano afectase a la productividad del tiempo dedicado al hogar y al mercado de forma diferentes”.

- Los agentes económicos

Si la teoría neoclásica tradicional se sustentaba en decisiones individuales excluyendo los efectos que se generan entre las decisiones de las personas, ahora se considera a la familia como ejecutora de decisiones y como una unidad productiva. Esta familia es armónica, monogámica y heterosexual, en la cual los roles se encuentran muy bien definidos. El hombre se considera el sustentador económico, lo cual lo obliga a dedicarse a actividades del mercado, y la mujer es la cuidadora, dedicada al trabajo doméstico y todo lo que implica el cuidado del hogar. Se considera que esta división es racional, eficiente y rentable, manteniendo las premisas de conducta maximizadora y la de equilibrio de mercados.

⁷ En esta teoría, el tiempo, también se considera un factor importante para la producción de bienes domésticos. En realidad, este es uno de los grandes avances de la economía neoclásica en lo que tiene que ver con la incorporación del estudio de la mujer.

Becker sustenta esta división de las tareas argumentando razones biológicas. Las mujeres son quienes biológicamente controlan el proceso de reproducción y debido a que invierten gran cantidad de tiempo en esta capacidad con el fin de generar un capital de procreación de forma voluntaria, son quienes por naturaleza y voluntad tienen mayores capacidades y habilidades, lo que las hace idóneas para desempeñar roles domésticos.

- **La función de utilidad: ¿qué busca maximizar?**

En este modelo la función de utilidad es de la familia, mas no de la persona desde la individualidad. Para lograr la maximización se requiere entender al trabajo dentro del hogar como productivo. En esta teoría se admite que la reproducción produce bienes y servicios que generan bienestar. Los bienes y servicios se producen a través de una combinación entre el tiempo disponible de los que se produce en el hogar y los bienes que provee el mercado, adquiridos con el salario de un empleo en el mercado laboral formal. Dada esta relación entre el mercado de bienes y el ámbito doméstico las variables que intervienen en el modelo son: salario personal, salario de la pareja, renta no salarial, número y edad de los hijos e hijas y educación de la mujer (Bonderías y Carrasco, 1994, citado en Ribas y Sajardo, 2004: 87).

En definitiva, lo que se busca en este modelo es la generación de bienes domésticos y la transformación de bienes de mercado en domésticos con determinado nivel de inversión de tiempo y dinero, de tal forma que se genere la mayor utilidad para la familia.

- **Las restricciones**

La generación de bienes domésticos así como de los ingresos destinados a la adquisición de bienes materiales dentro del hogar requiere de una inversión de tiempo. Por lo tanto, además de la restricción presupuestaria tradicional, la economía familiar debe enfrentarse a una restricción de tiempo que debe ser distribuida entre el trabajo remunerado, el doméstico y el ocio.

El modelo, a pesar de lograr el reconocimiento de la interdependencia entre el trabajo mercantil y no mercantil para la satisfacción de necesidades humanas y de incorporar la variable tiempo como un recurso limitado y decisivo para la distribución de actividades destinadas al ocio, hogar y trabajo remunerado, tiene importantes limitantes. Entre ellas se encuentra una clara especialización de las tareas dentro del hogar (y por esta razón es la mujer quien decide destinar mayor cantidad de su tiempo a tareas del hogar, alejándose “voluntariamente” del mercado laboral), además, la familia se considera armónica, fuera de conflictos y estrictamente racional.

Este recorrido teórico ha permitido identificar la evolución del pensamiento económico en cuanto a las inequidades del mercado laboral desde la perspectiva de género. Las primeras teorías tratan de estudiar y dar solución a estas inequidades desde el propio mercado, sin embargo, el estudio centrado en cuestiones mercantiles no es suficiente para el explicar las desigualdades desde el ámbito del género. Ante estas limitaciones, una segunda etapa del pensamiento construye teorías de la discriminación que explican la estructura del mercado

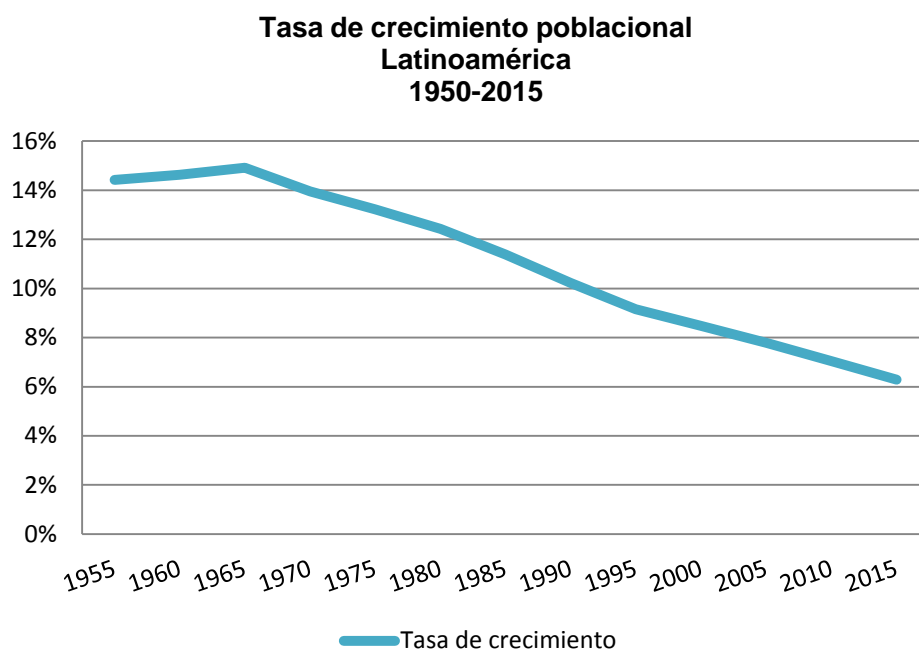
laboral a partir de características que se encuentra fuera de él. Entre estas características se encuentran ideas socialmente construidas a partir de las cuales se organiza el mercado laboral, por tal motivo son teorías que permiten vislumbrar cuestiones que normalmente, desde la economía convencional, no se pueden identificarse. Algunas de estas teorías de la discriminación fueron construidas a partir de un contexto que permite describir la situación en ese momento histórico, sin embargo, no pueden explicar la realidad actual; no obstante, son una herramienta útil para entender los procesos sociales que desembocan en consecuencias sobre el mercado laboral.

Evolución de la situación laboral en Latinoamérica

En Latinoamérica, el mercado laboral experimentó fuertes cambios entre 1950 a 1980. Según Abramo (1997: 2), los elementos que generaron el cambio en el mercado de trabajo en Latinoamérica fueron cuatro: crecimiento de la población económicamente activa, crecimiento de la tasa de participación de la mujer, cambios en la estructura sectorial del empleo y disminución de la tasa de subutilización de la fuerza laboral.

El crecimiento de la PEA se da por el mayor incremento poblacional experimentado en Latinoamérica. Entre 1955 y 1965 se observa que la población pasa de 184,3 mil a 242,8 mil habitantes. En este decenio se presentan las tasas de crecimiento poblacional más altas (del 15%, ver gráfico 1).

Gráfico 1



FUENTE: CEPAL, Boletín demográfico, 2004.
ELABORACION: Paola Gutiérrez

Este crecimiento de la población provocó, en la década de 1970, un incremento de la población en edad de trabajar, y para 1980 la PEA llegó a 125.355, según datos de la CEPAL.

El segundo elemento que provocó la transformación del mercado laboral fue el incremento de la participación de mujeres en el mercado de trabajo. La trayectoria laboral femenina aumenta su grado de continuidad, ya que las mujeres no dejan de trabajar cuando tienen hijos o hijas y, a su vez, existe un aumento de la participación de mujeres en edad reproductiva (de 25 a 44 años) y dentro de este grupo incrementa más aquellas que son casadas frente a las solteras (Abramo, 1997: 22). Según datos de la CEPAL, de las zonas urbanas de 12 países de América Latina, en 1989 la participación femenina de la PEA era de 43,5%, en tanto que la participación de mujeres entre los 25 y los 44 años era del 56%.

El tercer factor son los cambios en la estructura sectorial del empleo. En el periodo de 1950 a 1980 se observa un traslado de la mano de obra del sector agrícola al de servicios e industria, lo cual significó un incremento de la inserción de mano de obra en actividades de mayor productividad. Así, la composición de la PEA se transforma, como se observa en la tabla 2:

Tabla 2
Composición de la PEA por sectores de actividad económica
América Latina
1950-1990
Porcentaje

Actividad	1950	1980	199
Agricultura	55	32	26
Industria	19	26	26
Servicios	26	42	48
Total	100	100	100

Nota: "Industria" incluye minería, industria, construcción y electricidad. "Servicios" incluye comercio, transporte y servicios

FUENTE: PREALC (1982) y CEPAL (1990), tomado de Abramo (1997: 5)

El último factor que intervino en el cambio del mercado de trabajo latinoamericano fue la menor subutilización de fuerza de trabajo, es decir, se reduce la población subempleada y desempleada como porcentaje de la PEA total (Infante y Klein, 1991, citado en Abramo, 1997). Entre 1950 y 1980 la tasa de subutilización pasó de 46% a 40%.

Posteriormente, con la crisis de 1980 y las medidas de ajuste, la situación laboral de Latinoamérica se deteriora. Según, Infante y Klein (1991) citado en Abramo (1997), se evidencia un incremento del desempleo abierto, el subempleo y precarización del trabajo. Por ejemplo, según datos de la OIT el desempleo promedio en seis países latinoamericanos pasa de 6,5% en 1980 a 8,2% en 1990. Así mismo, la PEA experimenta una disminución en su tasa de crecimiento, pero la participación de la mujer en el mercado laboral continúa en aumento. Estas circunstancias, junto con un deterioro de los salarios, provocó el incremento de la pobreza, es así que la Unidad de Estadísticas Sociales de la CEPAL registra en Latinoamérica un incremento de la pobreza de 40,5% en 1980 a un 48,3% en 1990.

El crecimiento económico de la primera mitad de la década de los noventa viene acompañado de un incremento en los salarios y en los niveles de empleo. La participación laboral entre 1989 y 1994 presenta un incremento moderado (pasando de 59,8% a 60,2% en nueve países de la región, según la CEPAL). Sin embargo, según Abramo (1997), a partir de 1995 el crecimiento se desacelera ubicándose en 1,7%, y la tasa desempleo abierto se incrementa de 6,3% en 1994 a 7,5% en 1995 y los salarios continúan en descenso, aunque sin llegar a altos niveles de deterioro como en el periodo anterior, a excepción de los salarios mínimos que presentan una disminución de casi el 28% comparado con los de 1980. La tasa de participación laboral también se incrementa entre 1994 a 2000 en casi 3 puntos porcentuales, según datos de la CEPAL.

Para Abramo (1997), en esta década se observan tres fenómenos que deterioran las condiciones de empleo de la región:

1. La generación de empleo se realiza en medio de la informalización y precarización. Los empleos tienden a ser de baja calidad.
2. Las economías no compatibilizan el crecimiento económico con generación de empleo productivo, es decir, aún cuando se observa incremento del producto, las tasas de desempleo no disminuyen.
3. La flexibilización y desregulación laboral no negociada impiden mantener la calidad del empleo y la institucionalidad reflejada en movimientos sindicales y procesos de negociación colectiva.

Estas características continuaron marcándose en la siguiente década en Latinoamérica. Según la OIT (Panorama Laboral 2001), después de haber transcurrido una década inestable a partir de la crisis de la deuda de 1980, los países latinoamericanos muestran a inicios del año 2000 un deterioro en desempeño laboral⁸, a excepción de Bolivia y Colombia. El crecimiento de la región en este año fue de 4,1%; a pesar de ello, los niveles de desempleo se mantuvieron similares (en casi un 9%). Esto reafirma la tendencia de las economías a no generar empleo productivo, a pesar de que los salarios mínimos e industriales se incrementaron en 0,5% y 1,2%, respectivamente. En cambio, el índice de trabajo decente⁹ en Argentina, Brasil, Ecuador, México, Uruguay y Venezuela muestra hasta el año 2000 un retroceso. Este indicador es relevante debido a que este grupo de países representa el 75% de la PEA total de Latinoamérica. Los dos primeros años de la década del 2000 presentan altos niveles de desempleo, el promedio regional se ubicaba en 11%. Esto se da porque la región experimenta un periodo de recesión asociada a los hechos del 11 de septiembre de 2001, presentando una tasa de crecimiento del 0,9%.

Después de la lenta recuperación del año 2003, el crecimiento del PIB regional se mantuvo durante los siguientes cinco años; así, el crecimiento promedio anual de Latinoamérica fue del 4,5% entre el 2004 y 2008. Este crecimiento vino acompañado de descensos en la tasa de desempleo urbano. Por ejemplo, según la OIT (Panorama Laboral 2008), para el 2008 el desempleo urbano pasó de 8,1% al 7,4%; además, las remuneraciones medias en términos reales para diez países muestran un incremento del 3,2%.

El crecimiento registrado en este periodo llega a su fin aproximadamente a mediados de septiembre, cuando la crisis iniciada en el 2007 se hace presente en las economías latinoamericanas por algunas vías como: la reducción de la demanda de las exportaciones, la caída de los precios de las materias primas, el alza de los costos de capital, la contracción del crédito, la reducción de los envíos de remesas y la menor demanda de servicios de turismo (Panorama Laboral 2008: 4).

Los niveles de desempleo registrados durante todos los periodos presentan una clara desventaja para dos grupos de la población: jóvenes y mujeres. Por ejemplo, según la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, en el periodo 1990-2001, el

⁸ Medido como índice compuesto que incluye cambios en el nivel y calidad del empleo, remuneraciones y productividad, según OIT (Panorama Laboral 2000: 5).

⁹ Por trabajo decente se entiende el trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Somavia 1999).

desempleo masculino promedio para 16 países fue del 8%, mientras que el desempleo femenino fue de casi el 11%. Particularmente, para el año 2001, en Argentina, Colombia, Perú y Uruguay, las tasas de desempleo masculina y femenina aumentaron, siendo el incremento de la tasa de las mujeres muy superior a la de los hombres (ver anexo A). La tendencia se mantiene hasta el año 2008 cuando la tasa de desempleo femenina fue, en promedio, 1,6 veces mayor que la masculina para quince países de la región.

Inserción de la mujer en el mercado laboral latinoamericano

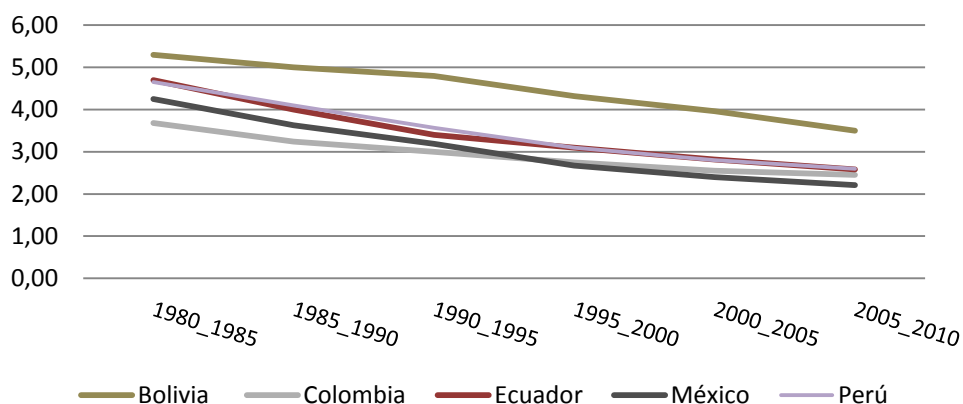
Algunos factores han logrado cambiar las expectativas, la forma de vida y por consiguiente, la situación laboral de las mujeres. Muchos de estos cambios se dan por transformaciones desde la situación misma de la mujer. Por ejemplo, las expectativas de las mujeres frente al trabajo durante los últimos 50 años han cambiado, al punto de asemejarse a las expectativas laborales de los hombres. Entre otras razones, las mujeres buscan un empleo porque muchas veces son el único ingreso del hogar o se ha convertido en una proporción importante del mismo¹⁰. En este sentido, el ingreso femenino ya no se lo concibe como complementario al del hombre. Por otro lado, el interés por mejorar sus condiciones laborales, especialmente del ingreso, las motiva a mejorar también el nivel de estudios con los que cuentan. Esto se encuentra relacionado con la edad de matrimonio y el número de hijos e hijas que deciden tener, es por ello que la decisión de casarse y de disminuir la cantidad de hijos e hijas mantiene una relación directa con el empleo y los estudios. En Latinoamérica se observa una tendencia decreciente de la tasa de fecundidad, así en 1980 en Ecuador la tasa de fecundidad era de 4,70 mientras que para el 2010 es de 2,6. El gráfico 2 muestra las tendencias de algunos países de la región.

Un cambio que ha experimentado la sociedad es el aumento de la edad para casarse. Las personas ahora se casan más tarde que sus progenitores. Según el estudio de McCauley y Salter realizado en 1995, el porcentaje de mujeres que se casaban antes de los 20 años era mucho menor que en las generaciones anteriores. Por lo que la edad media para el matrimonio incrementó. Por ejemplo, en algunos países de América Latina, las mujeres aplazaron su edad para casarse a principios y mediados de los veinte años. Esta tendencia en Ecuador la confirma las Naciones Unidas en las estadísticas de matrimonio del Anuario demográfico 2008. Estas estadísticas muestran que hombres y mujeres entre 20 y 24 años representan el 30% de personas casadas. Mientras que las mujeres entre 25 y 29 años constituyen el 26% del total de novias y los hombres en este rango de edad representan el 22% de los novios. Se observa que la proporción de mujeres de mayor edad (entre 25 y 29 años) es superior a la proporción de hombres en el mismo rango de edad que se han casado.

¹⁰ Debido a la definición de jefatura del hogar utilizada en los censos de población y encuestas de hogares, este fenómeno no se registra; sin embargo, estudios cualitativos demuestran que en muchos hogares el aporte de la mujer es igual o superior al del hombre (Daeren L, 2000: 4)

Gráfico 2

**Tasa global de fecundidad
Latinoamérica: Algunos países
1980-2010**



FUENTE: Salud sexual y reproductiva, Estadísticas de Género, CEPALSTAT
ELABORACION: Paola Gutiérrez

Como se mencionó anteriormente, el nivel de estudios es otro factor que tiene que ver con la edad del matrimonio. En un estudio de Singh y Wulf, 1990 (citado en McCauley y Salter, 1995) se afirma que:

“en América Latina las mujeres de Brasil, El Salvador, Guatemala, México y Paraguay que postergaron el matrimonio hasta pasados los 20 años tenían dos a tres veces más probabilidad de haber completado siete años de estudios que las casadas más temprano”.

Se confirmaría así que el aplazamiento del matrimonio va de la mano con un mejor desempeño académico de las mujeres.

La evolución de determinados factores ha hecho que la estructura de los hogares cambie. Muchos hogares han dejado de estar encabezados exclusivamente por hombres y han incrementado los hogares cuya jefatura es femenina. Por ejemplo, según datos de la CEPAL, para 11 países de Latinoamérica, el promedio de hogares biparentales con jefatura femenina pasa de 5,2% a 16,3% entre 1994 y 2008 (ver anexo B).

Todas estas nuevas circunstancias de empleo y estudios de la mujer, junto con el cambio en la estructura de los hogares generaron una evolución de la participación femenina en el trabajo. Por ejemplo, según la Unidad de Estadísticas Sociales de la CEPAL, la tasa de participación femenina para 11 países de Latinoamérica muestra un promedio de 42,8% en 1990, mientras que para el 2008 ésta aumenta a 55,1%. En tanto que la participación laboral masculina en el mismo periodo aumenta solo 1,34 puntos porcentuales.

En lo que tiene que ver con la evolución de la población económicamente activa, entre 1980 y 2008, la CEPAL presenta, en términos absolutos, un aumento de 70 mil 600 hombres como parte de la PEA. Mientras que, para el mismo período, la PEA femenina se incrementó en casi 77 mil mujeres (ver anexo C).

En conclusión, la inserción de las mujeres al mercado de trabajo ha incrementado constantemente desde hace 25 años, con una mayor aceleración durante los últimos años de 1980 y la toda la década de los 90. Esta incorporación responde, entre otros factores, a incrementos en los niveles educativos y retardo en la edad de maternidad, así como a mayor cobertura de servicios básicos. No obstante, la presencia de mujeres que buscan trabajo ha sido creciente también durante períodos de crisis. Muchas de ellas se vinculan al mercado laboral en situaciones de informalidad, circunstancia de la que difícilmente salen. No obstante, en los años de recuperación económica la participación no se ha detenido, aunque crece a menor ritmo.

Situación del empleo femenino en Ecuador

Al igual que en la región, Ecuador ha experimentado cambios en la estructura del empleo femenino. Uno de los motivos por los cuales se da el cambio en el mercado laboral femenino ecuatoriano es el aumento de los hogares a cargo de mujeres. Según las encuestas de hogares realizadas en Ecuador en 1994 y el 2008, publicadas por la CEPAL, el total de hogares con jefatura femenina incrementó del 18,7% al 26,2%. De este grupo, el porcentaje de hogares monoparentales aumenta de 83,4% al 86,3%, mientras que la proporción de hogares biparentales encabezados por mujeres pasa del 1,4% a 2,7% (ver tabla 3).

Tabla 3

Tipo de hogar	Jefatura femenina por tipo de hogar urbano				
	Porcentaje				
	1994	1999	2002	2005	2008
Unipersonal	42,9	34,2	34,9	41,1	46,9
Nuclear biparental	1,4	2,3	2,6	1,8	2,7
Nuclear monoparental	83,4	83,1	76,9	84,4	86,3
Extenso o compuesto	25,7	29,1	29,0	31,8	33,9
Total hogares	18,7	20,1	21,4	23,3	26,2

FUENTE: CEPALSTAT, Estadísticas de género

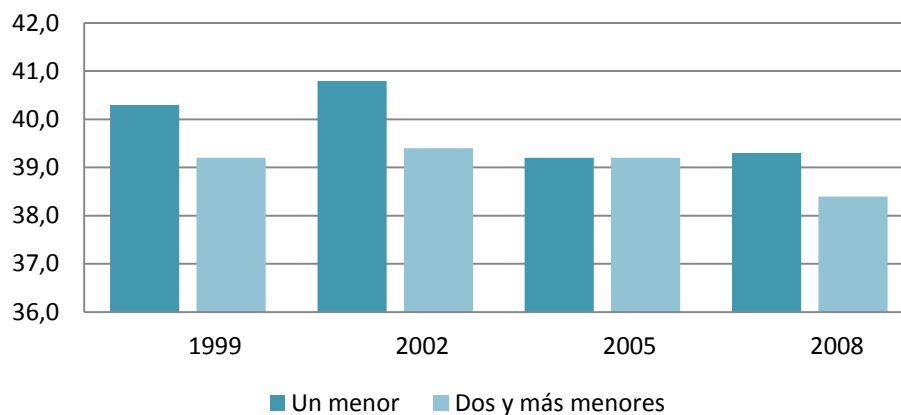
ELABORACION: Paola Gutiérrez

Desde la perspectiva del trabajo, se observa que las horas promedio dedicadas a la semana al trabajo no remunerado en Ecuador es mayor que otros países de la región. Por ejemplo, según la CEPAL, Brasil y Uruguay presentan 24 y 35 horas promedio a la semana de trabajo doméstico no remunerado realizado por mujeres, mientras que mujeres de Ecuador dedican 67 horas a la semana al trabajo doméstico no remunerado. Al comparar el trabajo no remunerado y remunerado entre hombres y mujeres de Ecuador, se encuentra que en el año 2007 los hombres dedicaban a la semana 48,1 horas al trabajo remunerado mientras que al no remunerado lo hacía 39,1 horas promedio, completando un total de 87,2 horas a la semana. En cambio, las horas promedio semanales dedicadas al trabajo total de mujeres alcanzó 107,5, según las Estadísticas de Género de la CEPAL.

Además, cuando se analiza el tiempo de trabajo dedicado a la ocupación de mujeres ecuatorianas en presencia de menores en el hogar, se observa que este disminuye cuando existe mayor número de menores entre 0 a 5 años. El gráfico 3 muestra la persistente relación inversa entre horas de trabajo formal y número de hijos e hijas. Sin embargo, se observa que la diferencia de horas de trabajo semanales, entre mujeres con un menor y mujeres con dos o más menores en el hogar, se ha reducido desde mediados de la década. Por lo que se puede intuir que, en los últimos años, la sola presencia de un menor en el hogar tiene casi el mismo efecto sobre la jornada laboral que la existencia de más menores dentro de las familias.

Gráfico 3

Jornada laboral de las mujeres ocupadas según el número de menores de 0 a 5 años
Horas promedio semanales

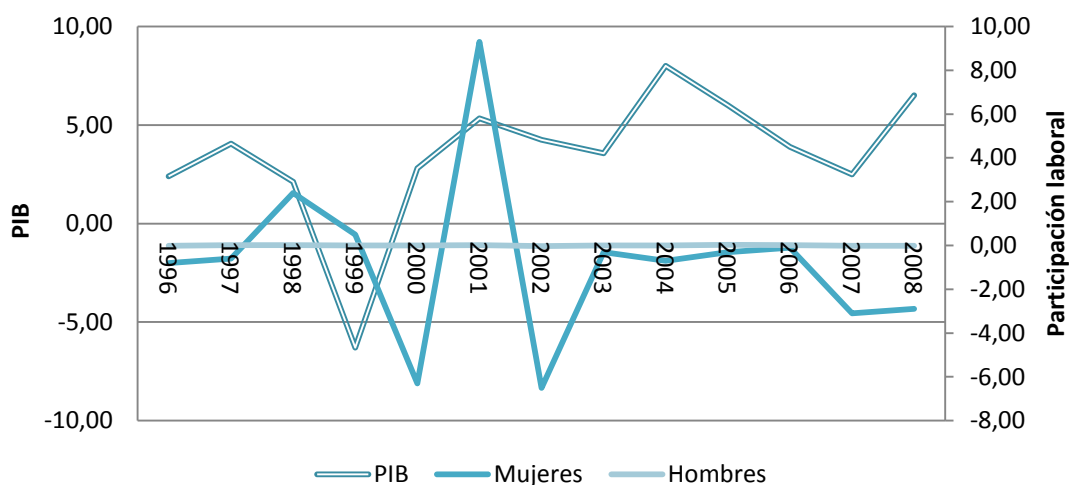


FUENTE: CEPALSTAT, Estadísticas de género, trabajo remunerado y no remunerado
 ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

A la par con el cambio en la estructura del empleo a lo largo de los años, se debe considerar el comportamiento de la economía; el cual es un determinante importante en las fluctuaciones del mercado de trabajo. Las fuertes variaciones del PIB están acompañadas de importantes fluctuaciones en la oferta laboral femenina, mientras que la masculina se mantiene constante en un rango de +/- 0,03 en las tasas de variación. Se observa que en épocas de decrecimiento económico, la variación de la participación de mujeres en el mercado laboral aumenta –en 1997 y 1998– o se mantiene constante –entre 2004 y 2006– (ver gráfico 4).

Gráfico 4

Participación laboral y ciclo económico
Tasas de variación
1996-2008



FUENTE: BCE, CEPAL
 ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

Según la OIT (Panorama Laboral, 2008), en Ecuador hubo descensos en la tasa de participación durante el año 2008 (1,5 puntos porcentuales), lo cual trajo consigo reducciones en la tasa de desempleo urbano pasando de 7,8% en 2007 a 6,8% en 2008.

La disminución del desempleo no está relacionada con un aumento de la demanda laboral, pues la tasa de ocupación también mostró una caída en el periodo (0,8 puntos porcentuales), ligeramente mayor para mujeres que para hombres (ver tabla 4). Esto reflejaría la menor capacidad de generación empleo del mercado laboral ecuatoriano para el año 2008, frente a lo cual, la alternativa es el empleo informal¹¹. Este tipo de empleo presenta una reducción de 1,7 puntos porcentuales en el periodo 2005-2007, sin embargo, para el mismo periodo el empleo informal femenino aumenta 0,3 puntos porcentuales.

Por el contrario, al analizar el empleo en el sector informal, es decir, aquellas pequeñas empresas familiares, se observa que el total tiene un leve incremento de 38,6% en el 2005 a un 39,3% en el 2007; no obstante, las mujeres presentan mayores tasas de empleo en este sector pasando de 37,8% a 41,9% en el mismo periodo. A pesar de esta estructura del empleo informal, durante el 2008, la incidencia del empleo asalariado informal fue mayor (56,3%) que el trabajo por cuenta propia (31,1%), según la OIT.

La presencia de una mayor proporción de mujeres en este último grupo de la economía informal también se encuentra ligada, de alguna manera, a la feminización de determinadas actividades económicas como lo propone la teoría. Es así que según la Encuesta de condiciones de vida realizada por el INEC, el mayor porcentaje de negocios familiares se encuentran en el sector de comercio con un 42,6%, seguido de industria manufacturera (11,2%), otras actividades de servicios comunitarios (9,9%), transporte y almacenamiento (9,4%) y hoteles y restaurantes (8,5%). Se puede intuir que los emprendimientos de pequeñas empresas familiares cuyas actividades se relacionan con los servicios han sido llevados a cabo en una proporción mayor por mujeres que permanecen en el sector informal de la economía.

Características de la ocupación femenina

Uno de los principales elementos que caracteriza el empleo es el nivel educativo de la población. La tasa de alfabetismo de Ecuador, según el Instituto de Estadísticas de la UNESCO, es persistentemente mayor en hombres que en mujeres. Sin embargo, el crecimiento de la tasa femenina es más acelerado, pasando de 94,9% en 1990 a 98,3% en el año 2010 (un aumento de 3,4 puntos porcentuales), mientras que la tasa de alfabetismo de hombres registró un aumento de 2,7 puntos porcentuales en el mismo periodo (de 96% a 98,7%).

¹¹ Según la identificación OIT de la economía informal, este segmento laboral está formado por el empleo informal y el empleo en el sector informal. El primero, abarca el trabajo informal propiamente dicho y además el empleo informal asalariado que es generado por empresas que no brindan protección social o no cuentan con determinadas prestaciones relacionadas con el empleo. El empleo en el sector informal se genera en empresas que no han sido constituidas en sociedades, por lo tanto, son pequeñas y generalmente de hogares.

Tabla 4**Ecuador: Tasas de participación, ocupación y desempleo****Promedio marzo, junio y septiembre****Porcentaje**

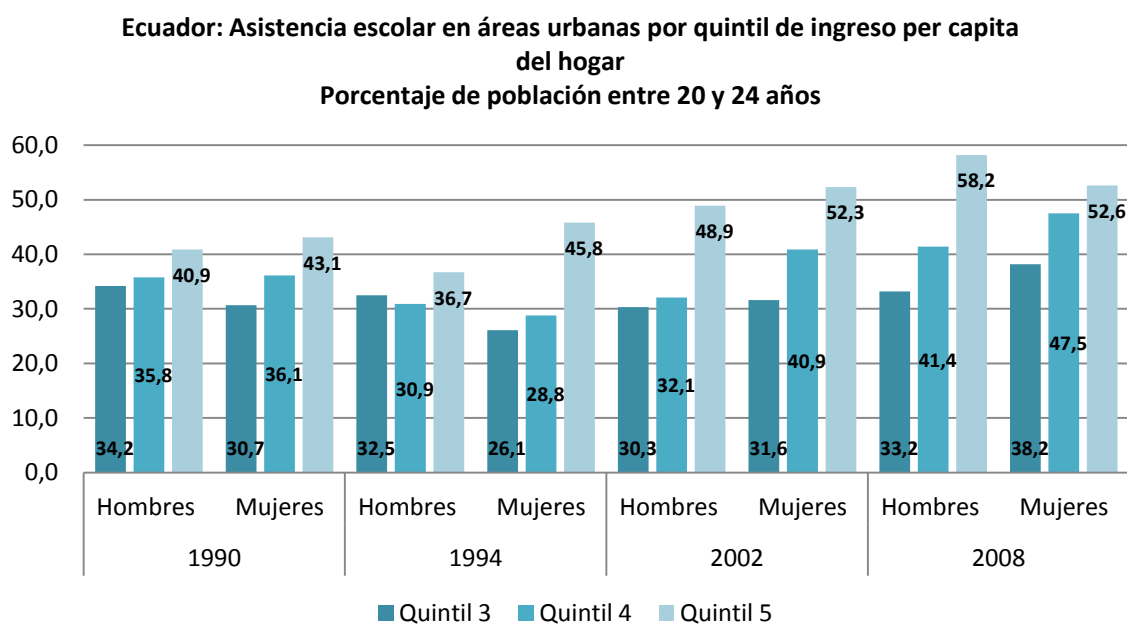
		2007	2008
Tasa de participación	Total	62,2	60,7
	Hombres	73,2	71,8
	Mujeres	52,0	50,3
Tasa de ocupación	Total	57,4	56,6
	Hombres	68,6	67,8
	Mujeres	47,0	46,0
Tasa de desempleo	Total	7,8	6,8
	Hombres	6,3	5,5
	Mujeres	6,7	8,4

FUENTE: OIT, Panorama Laboral 2008

Por otro lado, al investigar sobre la participación de mujeres en la educación se encuentra que para el año 2008 la asistencia escolar de mujeres es ligeramente mayor que la de los hombres, 75,2% y 76,2%, respectivamente. No obstante, si el estudio se realiza para el grupo etario que correspondería a la educación superior (entre 20 y 24 años) y se desagrega por quintiles de ingreso per cápita del hogar, se observa que la diferencia de asistencia entre mujeres y hombres es mucho mayor en los últimos quintiles, con excepción del año 2008, cuando hay un repunte de la participación masculina en el grupo de mayor ingresos per cápita. El gráfico 5 muestra las tasas de asistencia escolar de hombres y mujeres cuyas edades corresponden a educación superior entre 1990 y 2008.

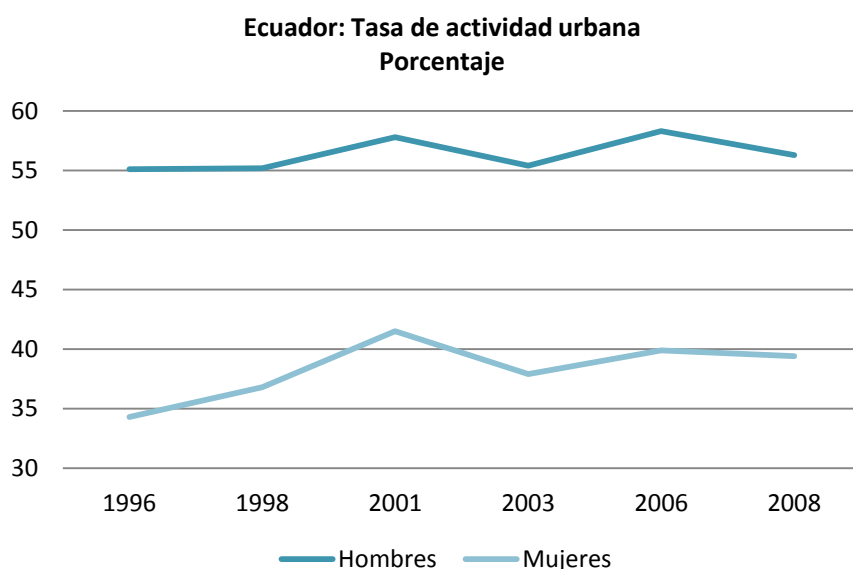
Este contexto de mayor acceso a la educación de las mujeres no tiene como consecuencia la generación de empleo y oportunidades laborales en las mismas condiciones que los hombres. Así, por ejemplo, del toda la población en edad activa, la proporción de mujeres en actividad urbana ha sido históricamente menor que la proporción de los hombres en condición de actividad (ver gráfico 6). Las fluctuaciones de la tasa de actividad masculina son mucho menores que las variaciones de la tasa femenina, la cual pasa de 34,3% en 1996 a 39,4% en 2008, mientras que la del hombre aumenta de 55,1% a 56,3% en el mismo periodo.

Gráfico 5



FUENTE: CEPALSTAT, Estadísticas e indicadores sociales, educación
ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

Gráfico 6



FUENTE: OIT, Laborsta
ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

Al analizar la ocupación por actividad económica, se corrobora la existencia de concentración de mujeres en determinadas actividades, mientras que la distribución de trabajadores hombres es más uniforme entre las actividades económicas. Se encuentra que la mayor concentración de mujeres ocupadas está en el sector comercio con casi un 40% y en otros servicios con un 35%, la tabla 5 muestra estas distribuciones.

Tabla 5

Tasa de ocupación urbana por sexo y actividad económica
Porcentaje
2008

Actividad	Hombre	Mujer
Agricultura	10,7	3,6
Minería	0,8	0
Manufactureras	15,0	11,9
Electricidad, gas y agua	0,8	0,2
Construcción	12,0	0,7
Comercio	27,9	39,9
Transporte	10,6	2,5
Servicios financieros	7,5	6,2
Otros servicios	14,8	35,1

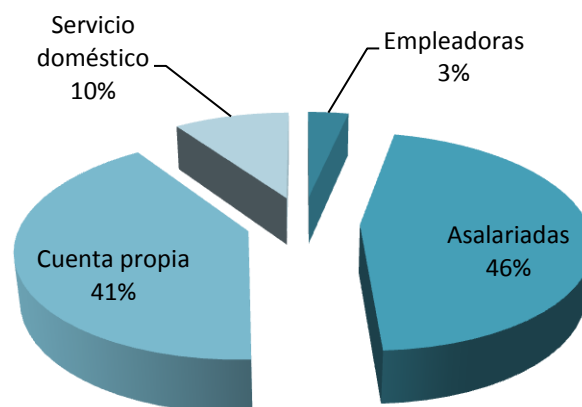
FUENTE: CEPALSTAT, Estadísticas de género

ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

Como se mencionó en la sección anterior, el establecimiento de negocios propios es un importante factor en el desempeño laboral de las mujeres. Según datos de la CEPAL, en el 2008 las mujeres ocupadas que son cuenta propistas representan el 41%. Así mismo, las asalariadas representan una porción importante (46%, ver gráfico 7).

Gráfico 7

Categoría ocupacional de mujeres urbanas ocupadas
Porcentaje
2008



FUENTE: CEPALSTAT, Estadísticas de género

ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

Salarios en el mercado laboral ecuatoriano por sexo

Las diferencias salariales han persistido a lo largo de los años. Si bien el acceso a la educación de las mujeres es mayor, el retorno que ellas reciben no compensa los años de instrucción. Esta diferencia es constantemente superior para aquel grupo con el mayor nivel de instrucción, con un indicador promedio de casi 60 puntos en los años seleccionados, lo que implica que el ingreso promedio de los hombres es mayor en más de la mitad que el salario medio de mujeres de iguales características. En cambio, la brecha salarial baja cuando el nivel de instrucción también se reduce. En este caso, mujeres más preparadas encuentran mayores dificultades para ingresar al mercado laboral en condiciones similares que los hombres con igual capacitación académica (ver tabla 6).

Así mismo, la tabla 6 reporta las diferencias de ingreso entre hombres y mujeres que son cabezas de hogar. Se encuentra que el indicador de brecha salarial, calculado como la razón entre ingreso total individual de mujeres jefas de hogar y el de hombres jefes de hogar, es similar a las diferencias encontradas en la población con mayor nivel de instrucción. Esto podría significar que el esfuerzo por atender las necesidades de un hogar cuyos jefes tienen similares características es mayor para las mujeres debido a un retorno salarial menor que ofrece el mercado laboral.

Tabla 6

Ecuador: Diferencia salarial según años de instrucción

Razón salario medio mujer/salario medio hombre

	Porcentaje		
	Instrucción		Jefatura
	10 a 12 años	13 años y más	
1994	71,9	59,0	62,0
1999	71,0	60,0	64,0
2002	70,2	57,0	54,0
2005	76,4	65,2	66,0

FUENTE: CEPALSTAT, Estadísticas de género

ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

* Las diferencias de ingreso se calcula sobre el total de la población ocupada y es el cociente entre el ingreso medio de las mujeres (jefas de hogar) sobre el de los hombres (jefes de hogar) de iguales características, multiplicado por 100.

Los últimos cincuenta años han sido decisivos para la evolución de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano. Los cambios en la estructura poblacional, las nuevas necesidades y expectativas de las mujeres, entre las que toma relevancia la decisión de matrimonio y de número de hijos e hijas, y los ciclos macroeconómicos son algunos de los factores que evidencian mayor participación de mujeres en el trabajo mercantil. En Ecuador, se encuentra una gran volatilidad de la participación laboral de las mujeres ligada a los ciclos económicos. Además, la estructura del hogar ecuatoriano evidencia cambios, sobre todo, se observa que los hogares monoparentales dirigidos por mujeres han presentado incrementos. A la par de estos cambios, se encontró que el trabajo doméstico no remunerado realizado por mujeres

ecuatorianas es el más elevado de la región, por lo que su jornada laboral presenta reducciones con la presencia de menores de 0 a 5 años.

Además, se encuentra que a pesar del mayor acceso a educación de mujeres, no existe una compensación desde el mercado laboral ya que, por un lado, la proporción de mujeres urbanas activas es mucho menor; y por otro, los salarios presentan un diferencial perjudicial para ellas.

Las empresas ecuatorianas y sus representantes legales para el 2008

Esta sección está dedicada al estudio descriptivo de las gerencias de las empresas ecuatorianas y la participación femenina en ellas. El objetivo es analizar la estructura de las gerencias de las empresas proporcionando un enfoque de género. Primero se estudiará las características de las empresas, que tienen a mujeres como representantes legales y, segundo, se analizará cuales son las características de éstas mujeres. De esta manera se logrará comprender de mejor manera el funcionamiento del mercado laboral en los niveles jerárquicos.

Fuentes de datos

Las siguientes secciones utilizan información proveniente de algunas fuentes. La primera corresponde a la declaración de impuesto a la renta que realizan las empresas anualmente por medio del Formulario 101 proporcionado por el Servicio de Rentas Internas¹². Este formulario contiene información referente a la empresa como ventas, ingresos, activos, pasivos, etc., y un identificador de su representante legal.

La información correspondiente a representantes legales procede del Registro Civil y del formulario de retención en la fuente del impuesto a la renta por ingreso en relación de dependencia, Formulario 107.

La primera fuente de información proporciona los datos necesarios para realizar el estudio demográfico de las personas encargadas de representar a empresas en Ecuador, es decir, se tiene información sobre el estado civil, edad, lugar de nacimiento, etc. Mientras que la segunda, permite conocer el nivel salarial de cada representante legal. Por último, el identificador que permite unir las tres bases de datos es el número de cédula de cada representante legal.

Es importante aclarar que el uso de estas bases es de carácter confidencial y durante todo el proceso se contó con el apoyo y supervisión de personas del Centro de Estudios Fiscales del SRI. A partir de la depuración de las bases de datos se eliminaron valores atípicos o duplicados, por ejemplo, observaciones con ingresos menores o iguales a cero se eliminaron de la muestra de los dos formularios, por último se procede a unir la información de los formulario 101 y 107 con los datos del Registro Civil. De esta manera se obtiene un total de 11.629 observaciones.

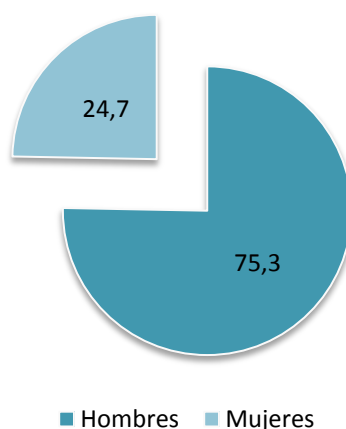
¹² La institución proporciona la información sin el identificador de las empresas y de las personas, de manera que no es posible conocer la razón social de la persona jurídica ni la identidad de representantes legales.

Descripción de las empresas con mujeres gerentes

La información con la que se cuenta es de un total de 11.629 empresas ecuatorianas. De este conjunto de empresas legalmente constituidas, aproximadamente el 25% tiene representantes mujeres, mientras que la mayor proporción (el 75%) se encuentran dirigidas por hombres (ver gráfico 8).

Gráfico 8

**Participación femenina en gerencias
2008**



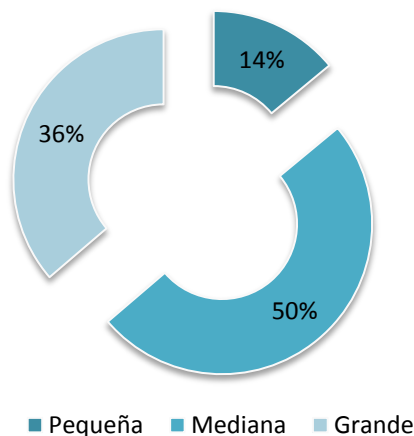
FUENTE: SRI, Registro Civil
ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

Otra característica importante es el tamaño de las empresas. El Centro de Estudios Fiscales categoriza las empresas de acuerdo a sus niveles de ingreso. De esta forma se obtienen tres tamaños de empresa: empresas pequeñas, cuyos ingresos llegan hasta 50 mil dólares anuales; empresas medianas, con ingresos entre más de 50 mil hasta 500 mil dólares por año; y, por último, empresas que registran ingresos superiores a los 500 mil dólares anuales se las considera grandes.

En Ecuador, en el año 2008 del total de empresas representadas por mujeres, casi el 64% se encuentra concentrado entre industrias pequeñas y medianas, y apenas el 36% son empresas grandes con mujeres en la gerencia (ver gráfico 9).

Gráfico 9

**Distribución de mujeres gerentes por tamaño de empresa
2008**



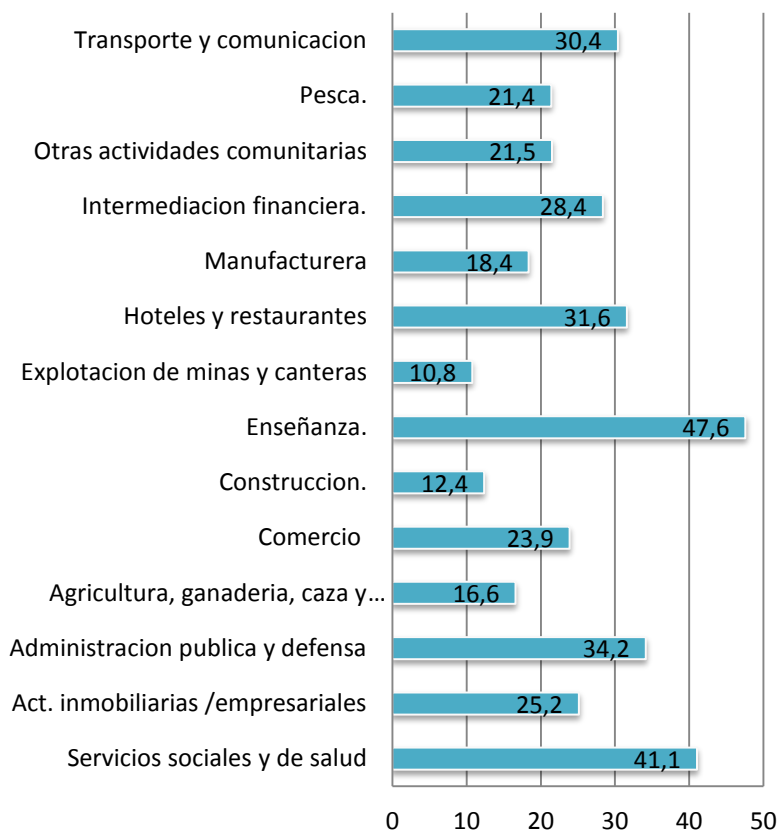
FUENTE: SRI, Registro Civil
ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

La teoría argumenta que una de las formas de segregación laboral es la concentración de mujeres en actividades tradicionalmente consideradas “femeninas”. Por ello, se realiza un análisis por de rama de actividad económica para aquellas industrias que se encuentran representadas por mujeres. Con ello se intenta determinar si, en la escala jerárquica más elevada, el mercado laboral ecuatoriano se comporta como lo propone la teoría (ver gráfico 10).

Se observa que la mayor proporción de gerentes de empresas cuyas actividades están relacionadas con la enseñanza son mujeres (aproximadamente el 48%), seguida de empresas relacionadas con servicios sociales y de salud, donde las mujeres representan el 41% del total de gerentes para esta rama, tal como lo propone la teoría. Paralelamente, se aprecia que actividades relacionadas con explotación de minas y canteras y con el suministro de electricidad, gas y agua, concentran menor proporción de mujeres en la gerencia, es así que tan solo representan el 10,8% y 8,09% del total de gerentes de cada industria, respectivamente.

Gráfico 10

**Proporción de mujeres gerentes por rama de actividad
2008**



FUENTE: SRI, Registro Civil
ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

Por último, se investiga la composición de las gerencias de empresas ecuatorianas por sexo según la ubicación de la empresa. Se observa, en la tabla 7, que en ninguna provincia la participación de las mujeres como representantes legales de empresas supera a la de los hombres, incluso llega a ser menos de la mitad en todos los casos. Por ejemplo, la provincia de Bolívar concentra apenas el 6,7% de mujeres en la gerencia; mientras que la provincia que mayor participación femenina tiene es Zamora Chinchipe, con un 33%.

Es importante rescatar que provincias con mayor desarrollo y nivel de actividad económica, como Pichincha y Azuay, no concentran empresas con participación femenina superior en las gerencias (25,5% y 24,4%, respectivamente). No obstante, Guayas presenta un mejor posicionamiento, ubicándose en el tercer puesto, con un 28,5% mujeres en la gerencia.

Tabla 7

	2008	
	Mujeres	Hombres
Bolívar	6,67	93,33
Pastaza	11,54	88,46
Sucumbios	12,5	87,5
Galapagos	13,79	86,21
Cañar	14,29	85,71
Esmeraldas	14,75	85,25
Los Rios	14,93	85,07
Orellana	15,38	84,62
Carchi	18,18	81,82
Cotopaxi	21,15	78,85
Santo Domingo	21,81	78,19
Santa Elena	22,22	77,78
Chimborazo	23,21	76,79
Loja	23,57	76,43
Azuay	24,35	75,65
El Oro	24,93	75,07
Pichincha	25,51	74,49
Imbabura	25,75	74,25
Napo	26,67	73,33
Manabi	27,4	72,6
Tungurahua	27,54	72,46
Guayas	28,49	71,51
Morona Santiago	30,43	69,57
Zamora Chinchipe	33,33	66,67

FUENTE: SRI, Registro Civil

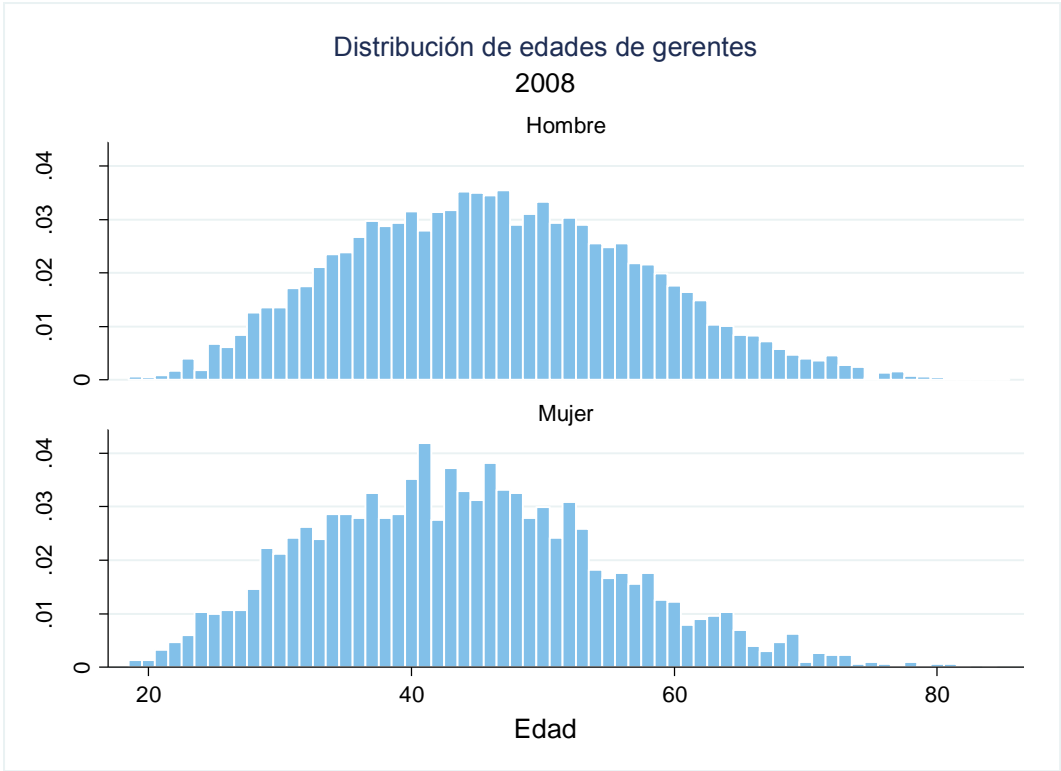
ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

Descripción de las mujeres gerentes ecuatorianas

El avance de la mujer en el mercado laboral ha estado marcado, entre otros factores, por sus características demográficas. Como se explicó, existen circunstancias y estados que permiten que la mujer avance en su carrera laboral, por ejemplo, el incremento de años de escolaridad o el retraso del matrimonio, son factores que influyen en el desenvolvimiento de la mujer en el campo laboral. Estos factores empiezan a tener mayor relevancia cuando se trata de empleos que demandan más tiempo, lo que generalmente ocurre con cargos de rango de gerencia. Es por ello que en esta sección se estudian las características de las mujeres que son gerentes de empresas ecuatorianas para el año 2008.

La edad promedio de los gerentes hombres es de 47,21 años promedio, mientras que las mujeres son relativamente más jóvenes con un registro de 45,02 años. El gráfico 11 ilustra la distribución de las edades de hombres y mujeres gerentes en el año 2008. Existe una relativa simetría en la distribución correspondiente a los hombres. Si se estudia la forma de los histogramas, se puede detectar que, en un rango de edad entre 20 y 30 años, la frecuencia de hombres gerentes es mejor que la de mujeres gerentes. En cambio, al analizar el extremo derecho de las distribuciones, se encuentra una mayor y sostenida frecuencia decreciente a partir de los 60 años para gerentes hombres que para mujeres.

Gráfico 11



FUENTE: SRI, Registro Civil
ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

Para condensar la información sobre gerentes en Ecuador, se presenta la tabla 8. En ella se encuentran sintetizadas las características demográficas de gerentes. Se puede observar que más de la mitad de las y los gerentes ecuatorianos (58,9%) tienen terminada la educación superior. Sin embargo, al desagregar por sexo, se encuentra que los gerentes son quienes empujan este resultado puesto que, del total de hombres que representan empresas, el 62,4% tiene instrucción superior. Mientras que la mayor proporción de mujeres que tienen cargos de gerencia completan la educación secundaria con un 49,44% frente a un 48,3% que tienen nivel superior de instrucción.

Por último, la tabla 8 presenta también las proporciones en cuanto al estado civil. La mayoría de gerentes, tanto hombres como mujeres, se encuentran casados. Sin embargo, del total de mujeres, aproximadamente, el 60% están casadas, mientras que hombres del mismo estado civil representan el 80% de su grupo. En cambio, una mayor proporción de mujeres (casi el 36%) son solteras o divorciadas, en tanto que, de los hombres gerentes, este grupo representan apenas el 18%.

Tabla 8**Características demográficas de gerentes
2008**

		Hombres	Mujeres	Total/ promedio
Gerentes (número)		8618,00	3011,00	11629,00
Nivel instrucción (porcentaje)	Secundaria	34,20	49,44	37,97
	Superior	62,42	48,32	58,94
	Otro	0,18	0,15	0,17
Estado civil (porcentaje)	Soltero/a	12,29	24,57	15,32
	Casado/a	81,25	61,29	76,32
	Divorciado/a	5,90	10,92	7,14
	Viudo/a	0,56	3,17	1,20
	Unión libre	0,00	0,05	0,01
Edad promedio (años)		47,21	45,02	46,67

Nota: El nivel de instrucción "Otro" incluye la instrucción "Elemental" y "Especial". Y el nivel de instrucción "Superior" registra aquellas personas que han concluido los estudios superiores o de post grado.

FUENTE: SRI y Registro Civil

ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

La última parte de esta sección es dedicada al estudio del lugar de origen de las mujeres gerentes de empresas ecuatorianas. Se encuentra que las provincias que expulsan mayor número de mujeres que se dedican a representar empresas son Pichincha y Guayas con 43% y 27%, respectivamente. Al realizar un análisis entre las provincias de nacimiento y nivel de instrucción de las mujeres gerentes se encuentra que Pichincha y Guayas continúan liderando posiciones. Así, por ejemplo, el 44% de las mujeres con instrucción superior son originarias de Pichincha, mientras que las del Guayas representan el 23%. En cambio, las provincias que entregan menor cantidad de mujeres gerentes al mercado laboral con un nivel de instrucción más bajo son las del Oriente, incluyendo Cañar. Este grupo representa el 1,6% de todas las mujeres con nivel de instrucción secundaria. Se observa que es extraño que mujeres gerentes de empresas hayan nacido en las provincias del Oriente ecuatoriano, mientras que las principales provincias, en cuanto a actividad económica (Pichincha y Guayas), absorben casi el 70% de mujeres gerentes.

Hasta aquí se ha analizado a las empresas que contratan mujeres para la gerencia y a las mujeres que son gerentes de empresas en el año 2008. A continuación, se entra en el análisis de los salarios de manera descriptiva para comprobar la existencia de diferencias salariales.

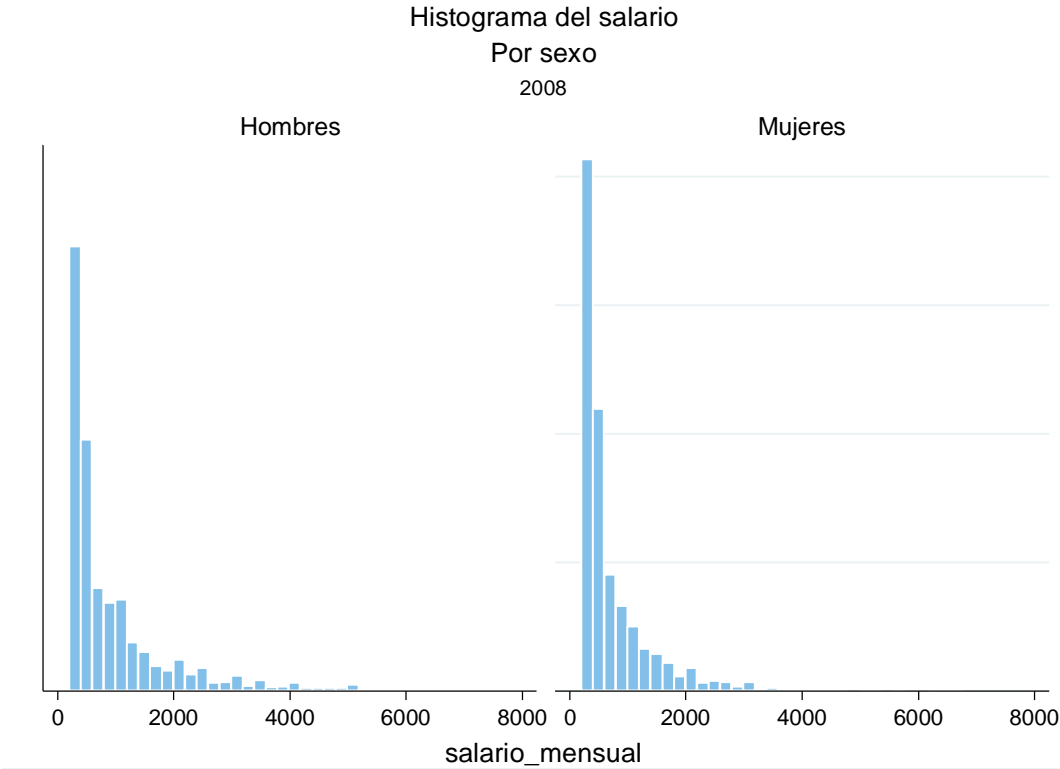
Análisis de salario de hombres y mujeres gerentes en Ecuador

Una vez comprendida, desde una perspectiva de género, la estructura del mercado laboral en Ecuador a nivel jerárquico, se evalúa las diferencias salariales registradas en el año 2008.

Se encuentra que el salario promedio de hombres para el año de estudio es de 1.010 dólares, mientras que el de las mujeres es de 752 dólares. El gráfico 12 muestra las distribuciones salariales de hombres y mujeres. Se observa que la mayor proporción de salarios bajos se encuentra en la distribución femenina con una acumulación relativamente

menor a partir de los dos mil dólares mensuales. Lo que no ocurre en la distribución salarial de los hombres gerentes, quienes presentan más registros de salarios superiores a esta cifra.

Gráfico 12



FUENTE: SRI y Registro Civil
ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

Con la finalidad de identificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres se analiza las dos distribuciones por percentiles y se construye un índice de diferencias salariales (salario de mujeres entre salario de hombres). Mientras este valor es igual a 1 significa que salarios de hombres y mujeres son iguales; en cambio si es menor a 1, es un indicador de diferencia en el ingreso, donde el de la mujer es menor al del hombre, y al contrario, si es mayor a 1. La tabla 9 presenta los salarios y la brecha en cada percentil. Se encuentra que las diferencias salariales no son significativas hasta el percentil 40, a partir de ahí las brechas se van ampliando. Es así que, en el percentil 90 el salario medio de hombres es casi 6 mil dólares por mes, mientras que el de las mujeres gerentes es de 4 mil mensuales promedio, presentando un índice de 0,68.

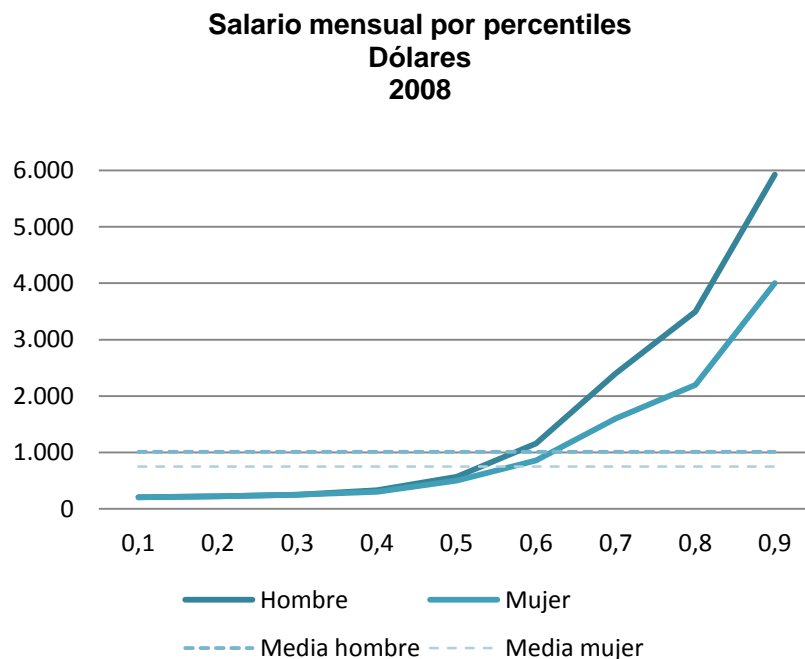
Tabla 9

Deciles	Brechas salariales 2008		Diferencia Wm/Wh
	Salario promedio mensual Dólares		
	Hombre	Mujer	
0,1	208	208	1,00
0,2	225	225	1,00
0,3	250	250	1,00
0,4	333	300	0,90
0,5	570	500	0,88
0,6	1.159	860	0,74
0,7	2.400	1.600	0,67
0,8	3.500	2.200	0,63
0,9	5.925	4.000	0,68

FUENTE: SRI y Registro Civil
ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

El gráfico 13 muestra que las brechas salariales aparecen a partir del promedio de ingreso femenino y son mayores a medida que el nivel salarial aumenta.

Gráfico 13

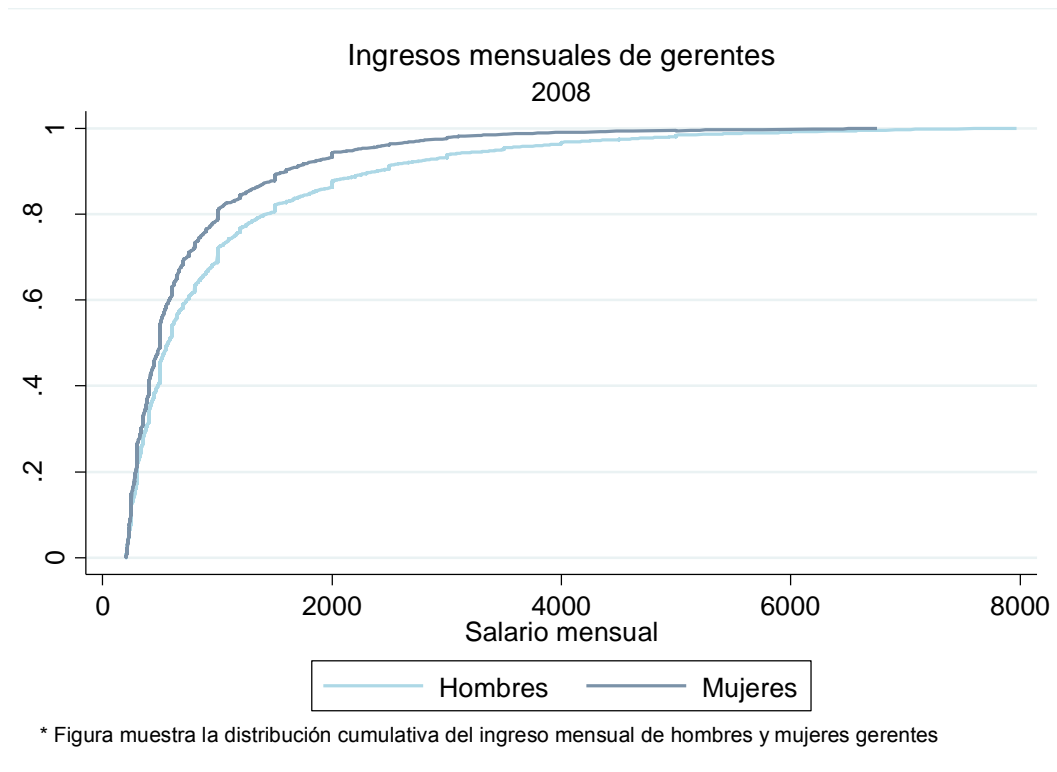


FUENTE: SRI y Registro Civil
ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

Así mismo se comparan las distribuciones acumuladas de salarios mensuales de hombres y mujeres. Se encuentra que a lo largo de toda la distribución, la probabilidad de que las mujeres gerentes tengan salarios menores es mayor que probabilidad de los hombres. Por ejemplo, el gráfico 14 indica que la probabilidad que hombres gerentes perciban salarios

menores o iguales a los dos mil dólares mensuales es menor que la probabilidad de las mujeres.

Gráfico 14



FUENTE: SRI y Registro Civil
ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

Diferencias salariales por sexo según características de las empresas

Cuando se analizan los salarios promedio de gerentes se encuentra que las menores brechas están en las actividades de servicios, mientras que las empresas dedicadas a actividades primarias presentan un índice mucho menor; es decir, los salarios de los hombres gerentes son mayores para estas actividades que para mujeres gerentes.

En el gráfico 10 de secciones anteriores se encontró que las menores proporciones de mujeres en la gerencia están en empresas dedicadas a la explotación de minas y canteras (10,8%), construcción (12,4%) y agricultura y ganadería (16,6%). De igual manera, se encuentra que los salarios para mujeres, en estas tres actividades, son mucho menores que los de los hombres, presentando índices de 0,49, 0,51 y 0,57, respectivamente. Sin embargo, otras ramas de actividad en donde no hay una proporción alta de mujeres en la gerencia pero que se dedican a actividades de servicios, muestran que las brechas salariales entre hombres y mujeres son menores. Por ejemplo, Otras actividades comunitarias absorbe apenas el 21,5% de mujeres en la gerencia, pero el índice de brechas salariales es muy cercano a 1 (0,82), lo cual indica que hay una estrecha diferencia entre los salarios de hombres y mujeres (ver tabla 10). Aunque en menor intensidad, el indicador salarial de comercio y actividades inmobiliarias (que son actividades terciarias y con una

proporción relativamente pequeña de mujeres en la gerencia) presenta diferencias salariales menores.

Tabla 10

Salario mensual hombres y mujeres según actividad económica de las empresas
Salario promedio mujeres/ salario promedio hombres
2008

	Hombres	Mujeres	Diferencia
	Dólares	Dólares	(Wm/Wh)
Explotación de minas y canteras	1.438	706	0,49
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1.363	689	0,51
Construcción	808	459	0,57
Pesca	1.149	654	0,57
Industrias manufactureras	1.184	771	0,65
Enseñanza	1.126	750	0,67
Comercio al por mayor y al por menor	1.003	742	0,74
Actividades inmobiliarias, empresariales	859	678	0,79
Administración pública y defensa	1.048	836	0,80
Intermediación financiera.	1.383	1.110	0,80
Otras actividades comunitarias sociales	895	733	0,82
Transporte, almacenamiento y comunicación	839	748	0,89
Actividades de servicios sociales salud	835	806	0,97
Hoteles y restaurantes	900	893	0,99

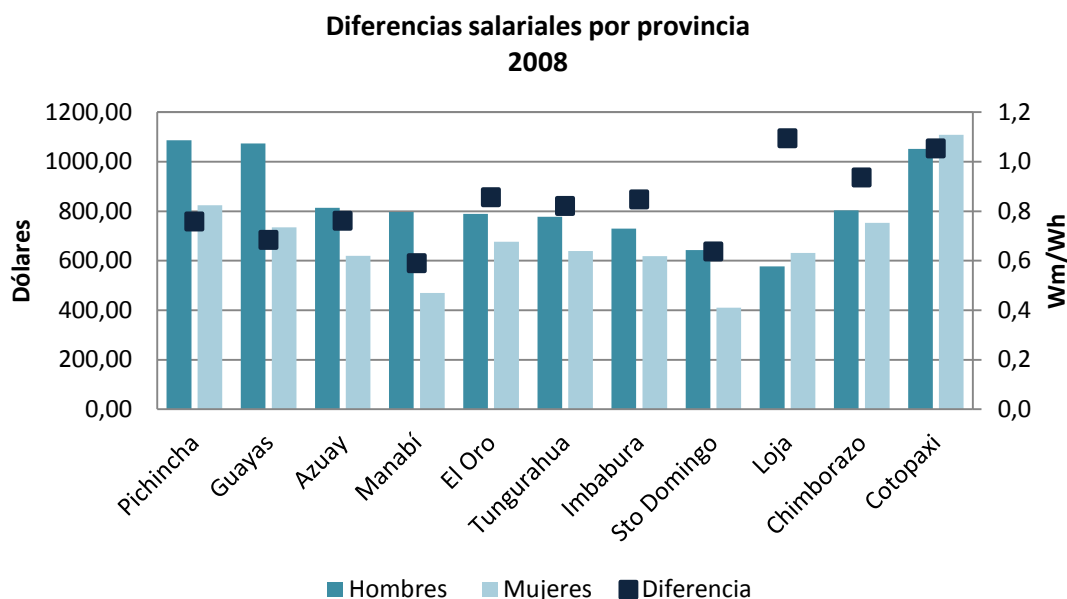
FUENTE: SRI y Registro Civil

ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

Con esta información se podría intuir que en aquellas actividades económicas primarias donde existe predominio de hombres gerentes, es más posible la existencia de brechas salariales amplias. En cambio, en actividades dedicadas a los servicios presentan diferencias salariales menores entre hombres y mujeres.

Además, se analizan los salarios por provincia. Se escogen aquellas provincias que tienen población representativa de gerentes y se obtiene que Loja, Chimborazo y Cotopaxi presentan las menores brechas salariales con índices entre 0,94 y 1,1. Por otro lado, los salarios promedio de hombres gerentes de Santo Domingo y Manabí son mayores que los de las mujeres presentando, indicadores de 0,64 y 0,59, respectivamente, los más bajos entre todas las provincias (ver gráfico 15).

Gráfico 15

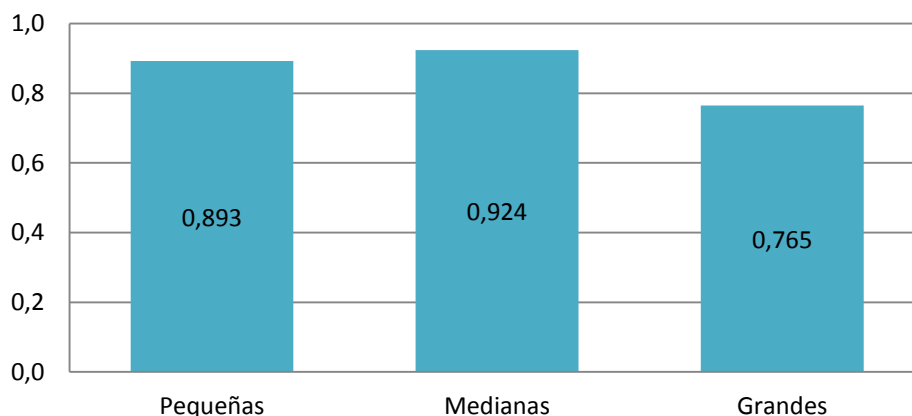


FUENTE: SRI y Registro Civil
ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

Al utilizar el indicador de diferencia salarial entre hombres y mujeres y clasificarlo por tamaño de empresa se encuentra que las empresas mejor puntuadas son las medianas, pues presentan el valor más cercano a 1 (0,92), mientras que las empresas que presentan mayores brechas entre hombres y mujeres son las empresas grandes cuyo indicador es de 0,77 (ver gráfico 16).

Gráfico 16

**Diferencia salarial según tamaño de empresa
Salario promedio mujer/Salario promedio hombre
2008**

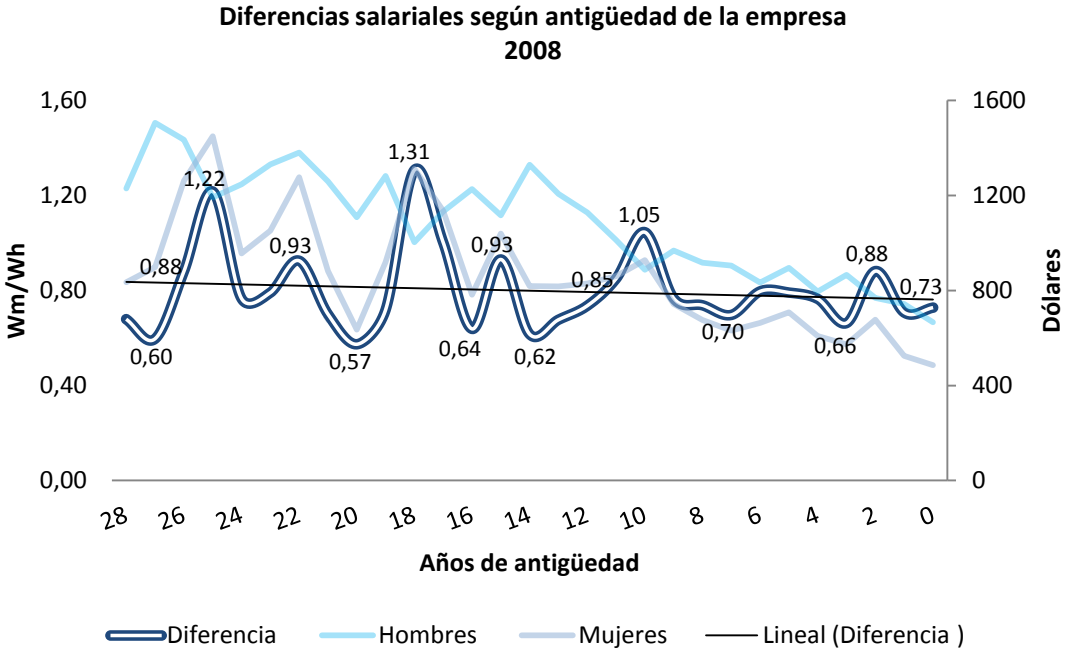


FUENTE: SRI y Registro Civil
ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

Por último, se investiga el comportamiento de los salarios por sexo, dependiendo de la antigüedad de la empresa y se encuentra que los salarios promedio tanto de hombres como

de mujeres son mayores mientras la empresa es más antigua. Así, por ejemplo, las empresas que han sido inscritas entre 1980 y 1986 pagan a gerentes un salario promedio mensual de \$1.104 en el caso de mujeres y de \$1.331 para hombres. En cambio, las empresas inscritas entre el 2003 y el 2008, presentan salario de gerentes promedio de \$789 y \$596 de hombres y mujeres, respectivamente. En el gráfico 17 se puede observar que solo en dos únicos casos el salario promedio de mujeres supera al salario promedio de hombres (empresas con 26 y 18 años de antigüedad). En términos generales, las diferencias salariales presentan un indicador promedio de 0,8 puntos. Esto implica que aunque algunas empresas ya se encuentren consolidadas por algunos años y sus salarios sean elevados, las brechas salariales debidas al género mantienen similar tendencia que el resto de empresas.

Gráfico 17



FUENTE: SRI y Registro Civil
ELABORACIÓN: Paola Gutiérrez

Brechas salariales de gerentes en el año 2008

En esta sección se presenta la estructura del modelo Oaxaca Blinder, las variables utilizadas y los resultados. El modelo descompone en una parte observable y en otra no observable. Además, la implementación del método de descomposición salarial en paquetes estadísticos permite identificar un término de interacción. Esta interacción expresa la existencia de diferencias salariales por características y por coeficientes simultáneamente.

Determinación de variables

La especificación del modelo de ingresos sigue la estructura minceriana y es la siguiente:

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 E_i + \beta_2 E_i^2 + \beta_3 Sup_i + \beta_4 C_i + \beta_5 Pi_i + \beta_6 Gu_i + \beta_7 En_i + \beta_8 Man_i + \beta_9 IFin_i + \beta_{10} T_i + \beta_{11} E_Gr_i + \beta_{12} E_Nue_i + \mu_i$$

$\ln w_i$: logaritmo natural del salario mensual

E_i : edad

E_i^2 : edad al cuadrado

Sup_i : dummy de instrucción superior

C_i : dummy de casado

Pi_i : dummy de provincia de Pichincha

Gu_i : dummy de provincia de Guayas

En_i : dummy de enseñanza

Man_i : dummy de manufactura

$IFin_i$: dummy de intermediación financiera

T_i : dummy de transporte

E_Gr_i : dummy de empresa grande

E_Nue_i : dummy de empresa nueva

β_i : coeficientes de las variables observables

μ_i : residuo o error estadístico

A pesar de que la formulación original del modelo de ingresos utiliza salario por hora como variable dependiente, para el caso ecuatoriano es más conveniente usar el logaritmo del salario mensual. La primera variable explicativa del modelo es la edad. Debido a que no se cuenta con una variable que exprese la experiencia, se incorpora en la especificación la edad al cuadrado, la cual expresa de manera aproximada la forma funcional de la experiencia. Al asumir que la experiencia tiene relación directa con la edad, se está construyendo una función de experiencia que crece a medida que la edad aumenta, llega a un máximo y decrece nuevamente. Este supuesto se justifica por el hecho de que a medida que la edad aumenta, la experiencia también lo hace, hasta llegar a un límite de edad en donde empieza a decrecer.

Además, se incluye una variable que indica el nivel de instrucción. La información que proviene del Registro Civil, correspondiente al nivel de instrucción tiene cinco categorías: elemental, primaria, secundaria, superior y especial. La categoría superior incluye la educación terciaria, es decir, a nivel de post grado. Debido a la importancia de este nivel de instrucción en la determinación de los salarios, se crea una variable dicotómica que tiene el valor de 1 cuando las personas han completado el nivel superior de instrucción (y pueden tener estudios de post grado) y el valor de cero, cuando la instrucción corresponda al resto.

Por otro lado, una variable de relevancia para los estudios de género es el estado civil, por esta razón, se incorpora una variable dummy de casado/a. La variable dicotómica indica quienes se encuentran casadas o casados cuando es 1, mientras que 0 cuando su estado civil es diferente (soltería, divorcio, viudez y unión libre).

Es importante incorporar variables que caractericen a las empresas debido a que se supone que estas también influyen en el ingreso a nivel gerencial. Se incluye variables dicotómicas de la provincia en donde se ubica el domicilio fiscal de las empresas (Pichincha y Guayas, por ser las provincias con mayor representatividad económica) y de la actividad económica para enseñanza, intermediación financiera, transporte y manufactura. Las tres primeras actividades tienen representatividad estadística en cuanto a la participación femenina, mientras que la rama de actividad manufacturera muestra relevancia en participación de hombres en la gerencia y es uno de los sectores con mayores diferencias salariales.

La clasificación de las empresas por tamaño permite crear una variable dicotómica que indica que las empresas son grandes cuando toma el valor de 1, por el contrario, si la empresa es pequeña o mediana, el valor será 0. Para esta clasificación se han considerado los siguientes criterios: el grupo de empresas de “tamaño 1” tiene ingresos mayores a cero y llega hasta los 50 mil dólares anuales, el grupo de “tamaño 2” contiene empresas con ingresos mayores a 50 mil dólares hasta 500 mil dólares anuales. Por último, el grupo de empresas de “tamaño 3” tiene ingresos mayores a 500 mil dólares anuales. Por último, μ_i indica el residuo o error.

Descomposición de Oaxaca-Blinder

La tabla 11 presenta los parámetros obtenidos de la estimación del modelo en los tres componentes: interacción, características y coeficientes. La primera parte presenta los parámetros de las variables utilizadas en el modelo para identificar las diferencias salariales por género. En la segunda parte se presenta la descomposición de la diferencia salarial global entre los dos grupos. Y la última fila de la tabla presenta un diferencial sencillo de los salarios entre hombres y mujeres.

El modelo muestra la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres, presentando un coeficiente de 0,20 al 95% de confianza. Esto es, si las mujeres mantuvieran sus características pero su ecuación de salario asumiera los coeficientes de los hombres, entonces ellas deberían ganar casi un 20% más en comparación con la ecuación de salario femenino real.

Tabla 11

Modelo Oaxaca Blinder

Variable dependiente: Logaritmo natural del ingreso mensual

Variables independientes	Descomposición de la diferencia salarial entre hombres y mujeres gerentes		
	Interacción $(X_h - X_m)'(\beta_h - \beta_m)$	Características $\beta_h(X'_h - X'_m)$	Coefficientes $X'_m(\beta_h - \beta_m)$
Edad	0,034 (0,024)	0,006 (0,019)	0,689 (0,477)
Edad al cuadrado	-0,035 (0,023)	0,007 (0,019)	-0,368 (0,245)
Instrucción superior	0,004 (0,005)	0,011 *** (0,004)	0,014 (0,017)
Estado civil casado/a	0,011 (0,008)	0,007 (0,006)	0,033 (0,023)
Ubicación empresa Pichincha	0,000 (0,000)	0,001 (0,003)	-0,008 (0,026)
Ubicación empresa Guayas	0,004 (0,003)	-0,007 ** (0,003)	-0,037 * (0,022)
Enseñanza	-0,007 ** (0,004)	-0,002 (0,002)	0,011 ** (0,005)
Manufactura	0,003 (0,003)	0,000 (0,002)	0,008 (0,005)
Intermediación financiera	0,001 (0,001)	-0,004 (0,002)	-0,004 (0,004)
Transporte y almacenamiento	0,004 ** (0,002)	-0,002 (0,001)	-0,015 ** (0,006)
Empresa grande	0,011 ** (0,005)	0,070 *** (0,008)	0,030 ** (0,014)
Empresa nueva	-0,002 (0,002)	0,007 *** (0,003)	0,022 (0,021)
Descomposición total	0,020 * (0,012)	0,100 *** (0,012)	0,077 *** (0,018)
Diferencia salarial entre grupos	0,197 *** (0,019)		

Las connotaciones *, ** y *** denotan el nivel de significancia al 10%, 5% y 1%, respectivamente.

Además, se encuentra que la diferencia de salario atribuible a las características y a los retornos, simultáneamente, es de un 2% al 90% de confiabilidad. En cambio, estas diferencias explicadas por las características observables representan el 10% al 95% de confiabilidad. Mientras que un 8% de las diferencias se encuentran explicadas por variables no observables, al 95% de confianza, entre ellas se puede asumir la discriminación y segregación.

Al desagregar el análisis por variables explicativas se encuentra que la edad y la variable cercana a la experiencia (edad al cuadrado) son no significativas, lo cual puede ser atribuido a las particularidades del grupo sobre el cual se hace el análisis. Cuando se realiza un análisis de salario sobre la población en general, estas variables resultan ser muy importantes para explicar las variaciones de salario, así como diferencias entre grupos; sin

embargo, el segmento de la población de gerentes es un grupo ligeramente más homogéneo. Es decir, personas que llegan a ocupar estos puestos jerárquicos deben haber cumplido determinados requisitos, entre ellos algún tipo de recorrido profesional en el campo sobre el cual se desenvuelven, lo que logran a través de los años. En este sentido, la edad no resulta ser un determinante importante para las diferencias salariales por género a nivel de gerencia.

Las estadísticas descriptivas demostraron que la proporción de mujeres con nivel de instrucción superior era ligeramente menor que la de los hombres, por ello, la diferencia salarial explicada por el nivel de estudios de las y los gerentes es de apenas un 1% al 99% de confianza.

Cuando se analiza por características de la empresa, se encuentra que muchas de las variables no son significativas para la determinación de brechas salariales. Sin embargo, se encuentra que la diferencia ahora está en favor de las mujeres y en detrimento de los hombres, en un pequeño porcentaje. El modelo muestra que la ubicación de las empresas en la provincia de Pichincha no es un determinante para las diferencias salariales. En cambio, cuando las empresas se encuentran ubicadas en la provincia del Guayas, el diferencial salarial (negativo) es de 0,7 en observables y 3,7% en no observables. No obstante, este resultado puede estar influenciado porque en los registros del Servicio de Rentas Internas se muestra el domicilio fiscal de las empresas y no su ubicación geográfica. Por otro lado, cuando las empresas se dedican al transporte y almacenamiento, la diferencia explicada por coeficientes en favor de las mujeres es de 1,5%, esta pequeña diferencia puede deberse a la estructura de algunas sociedades transportistas que han sido formadas entre familiares.

Además, cuando las empresas son grandes, las diferencias salariales son explicadas en un 7% por características y en un 3% por coeficientes. En cambio, cuando las empresas son nuevas, las diferencias únicamente pueden ser explicadas por la diferencia en variables observables, pero en una pequeña proporción (0,7%).

Por último, se analiza la variable estado civil. Se observa que el estado civil de las y los gerentes no es un determinante de las brechas salariales de género. Sin embargo, es indudable, desde el punto de vista de género, que el estado civil influye de manera importante en la posibilidad de entrar o no en el mercado laboral.

En lo que concierne al presente estudio, se busca determinar cuáles son los factores que afectan en la participación femenina en la gerencia. Para ello se realiza un modelo probabilidad lineal (Probit) y los resultados se presentan en la tabla 12:

Tabla 12

Tabla 9: Determinantes de la gerencia femenina
Variable dependiente: 1 si es mujer 0 si es hombre

Variables independientes	Modelo de probabilidad lineal	
	(1)	(2)
Edad	0,002 (0,003)	0,003 (0,003)
Edad al cuadrado	0,000 (0,000)	0,000 * (0,000)
Estado civil casado/a	-0,197 *** (0,013)	-0,186 *** (0,013)
Guayas provincia nacimiento	0,004 (0,014)	0,001 (0,019)
Pichincha provincia nacimiento	-0,006 (0,012)	-0,029 ** (0,014)
Ubicación empresa Pichincha		0,049 (0,015)
Enseñanza		0,244 (0,032)
Empresa grande		-0,081 (0,010)
Empresa nueva		-0,009 (0,010)
R Cuadrado=0,0761		

El modelo permite identificar las relaciones entre variables, sin embargo, el poder predictivo es del 7%, lo cual impide determinar la probabilidad de ser gerente hombre o mujer en función de las variables independientes. No obstante, se encuentra, al igual que con Oaxaca Blinder, que la edad y la edad al cuadrado tampoco influyen en la participación de las mujeres en las gerencias. Se asume que este comportamiento se debe a que el grupo estudiado es diferente al resto de la población y la entrada de mujeres a las gerencias está determinada por otros factores. Por ejemplo, el estado civil.

Los resultados muestran que un determinante importante para la gerencia femenina es el estado civil. El signo negativo del coeficiente expresa que cuando las mujeres están casadas, la posibilidad de participar en la gerencia de empresas ecuatorianas es menor que la de los hombres casados. Este hallazgo permite intuir que las responsabilidades que implica ocupar cargos jerárquicos altos pueden entrar en conflicto con otras tareas vinculadas con el estado civil, como las familiares.

En este capítulo se ha descrito a las empresas que contratan mujeres para gerenciarlas, se describe a las mujeres que son representantes y además se realiza un estudio sobre las diferencias salariales de género entre gerentes de empresas ecuatorianas. La primera sección de este capítulo permite concluir que la teoría sobre segregación laboral se replica en los puestos de gerencia ya que la concentración de mujeres en actividades como educación y servicios es considerablemente mayor que en otras actividades. Por otro lado,

al estudiar a las mujeres gerentes se observa que en comparación con los hombres son más jóvenes y, en su mayoría, se encuentran solteras o divorciadas.

Por último, el análisis de la estructura salarial indica que en promedio los hombres ganan más que las mujeres y la probabilidad de aumentar los ingresos es menor para ellas que para ellos, aunque estas diferencias se van agudizando a medida que incrementa el nivel salarial. Se encuentra también que empresas grandes y dedicadas a actividades primarias presentan mayores brechas salariales de género. El modelo de Oaxaca Blinder demostró que la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres esta explicada en una proporción ligeramente menor por coeficientes que por características. Esto significa que el hecho de que una mujer gane menos que un hombre está determinado por sus características observables como la instrucción; no obstante existe una parte explicada por características no observables.

Conclusiones

El principal cuestionamiento que motivó la realización de esta investigación fue el determinar si el mercado ecuatoriano presenta un diferencial salarial significativo vinculado con el género, a partir de esta pregunta de investigación se establece el objetivo general de la disertación. Al estudiar el grupo de interés, se confirmó la existencia de diferencias salariales por género en la escala jerárquica laboral más alta el año 2008.

Entre los objetivos específicos se encuentra determinar a qué se deben las diferencias de género, partiendo de la inquietud de si los componentes no observables explican en mayor medida éstas diferencias. El estudio realizado demostró que los hombres gerentes ganan 20% más que las mujeres gerentes. De esta brecha, el 10% se explica por diferencias en características observables, mientras que las no observables explican casi el 8% de la diferencia, el restante 2% se atribuye a la existencia de diferencias debidas a la interacción de los componentes observables y no observables.

En el componente no observable se encuentran fenómenos como la discriminación y la segregación, aunque pueden existir otros elementos no observables como la habilidad para gerenciar. No obstante, se puede intuir la existencia de segregación laboral debido a una mayor participación de mujeres en gerencias de empresas dedicadas a la enseñanza y a servicios de salud. Además, desde el punto de vista de la segregación vertical, o específicamente del llamado “techo de cristal”, se encuentra que el estado civil puede ser un limitante al momento de acceder a puestos de responsabilidad en las empresas. Este fenómeno puede asociarse a las responsabilidades familiares que se ligan al estado civil de las mujeres, lo cual podría convertirse en un factor que limita su promoción laboral.

Se encontró descriptivamente que las diferencias salariales aumentan cuando el nivel de ingresos crece: es decir, a medida que las y los gerentes se ubican en la parte superior de la escala salarial, las brechas salariales se amplían. Esto está relacionado de alguna manera con el tamaño de las empresas: se encuentra que empresas grandes presentan mayores brechas, lo contrario ocurre en empresas medianas.

Un índice de brecha salarial sencillo mostró que las empresas cuyas actividades económicas son primarias (agricultura y pesca) presentan mayores brechas salariales, lo contrario ocurre con actividades de servicios (hoteles y restaurantes y servicios de salud); independientemente de la participación de hombres o mujeres en la gerencia.

Estas tres primeras conclusiones permiten aceptar parcialmente la primera hipótesis del trabajo. Las brechas salariales entre hombres y mujeres gerentes existen, sin embargo, éstas no se explican por completo por variables no observables, incluso este porcentaje es menor que el componente de observables.

Por último, la estructura de la investigación lleva a cuestionar cuál es la participación de mujeres en las gerencias y cómo es el perfil de una mujer que ocupa estos cargos. Para ello, los dos últimos objetivos de esta investigación se centran en el estudio de la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad y en la determinación de las características de las

mujeres gerentes. Se encontró que en Ecuador existe una importante proporción de hombres en la gerencia de las empresas (75%). Por otro lado, la diferencia promedio de edades entre los dos grupos es de dos años, siendo las mujeres gerentes más jóvenes que los hombres gerentes. Además, se encontró que la proporción de mujeres gerentes casadas es menor que la de hombres casados. Lo contrario ocurre con el resto de estados civiles, donde el porcentaje de mujeres es mayor en comparación con los hombres. Estos elementos permiten aceptar la segunda y tercera hipótesis del trabajo.

Recomendaciones

La investigación muestra que la participación de las mujeres en el mercado laboral a todo nivel encuentra ciertos limitantes que no permiten que las oportunidades para ambos sexos sean las mismas. Uno de estos factores es la condición civil y familiar. Se puede intuir que uno de los mayores conflictos que afrontan las mujeres es la conciliación de las responsabilidades laborales, y algunas veces académicas, con las familiares. Sin embargo, lo fundamental no es alcanzar la armonización del trabajo del hogar con el trabajo remunerado de las mujeres, sino se trata de una distribución más equitativa intra hogar de las responsabilidades familiares.

Es decir, se trata de reconocer que las oportunidades laborales deben ser las mismas para mujeres y hombres con responsabilidades familiares; ante ello resultaría favorable la ratificación del Convenio 156 de la OIT, el cual promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. El Convenio busca la verdadera existencia de equidad de género en el mercado laboral a través del compromiso de los estados miembros para apuntar hacia políticas públicas que faciliten la consecución de este objetivo, por ejemplo, por medio de la incorporación de facilidades de acceso a la formación de profesionales que contribuyan con la igualdad de oportunidades de trabajadoras y trabajadores.

Se reconoce que las empresas, así como la sociedad y, recientemente, el gobierno han realizado esfuerzos para que la discriminación no fundamentada se erradique. No obstante, aún se evidencian fenómenos segregadores como el “techo de cristal”, el cual principalmente actúa en mujeres preparadas. Para ello es necesario construir una conciencia colectiva de igualdad de oportunidades y reconocimientos según los méritos de cada persona. En este sentido, la transversalización de género juega un papel importante dentro de las instituciones públicas en la medida en que su relación con el cuidado, la flexibilidad y el empoderamiento, se reconozca e incentive en los procesos y en la cultura organizacionales. En un primer momento serán las entidades públicas quienes embanderen estos nuevos esfuerzos, sin embargo, su labor no concluye solo en la asimilación interna de esta nueva cultura; algunas serán directamente responsables de que la transversalización de género se aplique en toda institución y empresa del país. Por ejemplo, el Ministerio Coordinador de la Producción y el Coordinador de Desarrollo Social, podrán ejercer acciones conjuntas para asegurar la transversalidad del enfoque de género se dé, a través del fortalecimiento de las capacidades del personal y de la transformación de la cultura organizacional.

Por otro lado, se reconoce que la política pública juega un papel clave en la construcción de sociedades más equitativas y justas desde diferentes enfoques; es necesario afianzar valores sociales desde la propia individualidad y desde la privacidad del hogar. Es decir, el primer paso será canalizado por las políticas del gobierno, sin embargo, el camino hacia la equidad social se construirá ciertamente desde cada hombre o mujer en su diario vivir, desde cada madre o padre a través de la educación de sus hijos y, también, desde cada maestro o maestra que encamina a sus alumnos hacia la práctica diaria del respeto por sus congéneres.

Por último, se recomienda que futuras disertaciones de género sigan profundizando en el estudio de las personas con responsabilidades empresariales importantes, incorporando elementos como el tipo de hogar o el número de personas dependientes. Además, es recomendable realizar una comparación de brechas salariales entre gerentes de empresas y personas en relación de dependencia. Por último, se recomienda realizar estudios desde la perspectiva de género de grupos económicamente en conflicto como es el sector informal o grupos cuyo ámbito laboral sea el político.

Referencia bibliográfica

- Abramo, Laís (1997) «Mercados laborales, encadenamientos productivos y políticas de empleo en América Latina y El Caribe.» Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social.
- Agut, Sonia, y Pilar Martín (2007) «Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica.» *Apuntes de Psicología* (Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental y Universidad de Sevilla) 25, nº 2.
- Anker, Richard (1997) «Segregación profesional entre hombres y mujeres.» *Revista Internacional del Trabajo* 116, nº 3.
- Anzorena, Claudia (2009) «El ¿retono? del "Trato sobre la familia de Gary Becker. Algunas reflexiones en torno a los criterios de eficiencia que legitiman los planes compensatorios de fines de la década de 1990.» *KAIROS Revista de Temas Sociales* (Universidad Nacional de San Luis).
- Arriagada, Irma (2005) «Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género.» *Revista de la CEPAL* 8.
- Becker, Gary (1991) «A treatise on the family.» *Harvard University Press*.
- Becker, Gary (1985) «Human capital, effort and the sexual division of labor.» *Journal of Labor Economics*.
- Becker, Gary (1964) «Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education.» *University of Chicago Press*.
- Becker, Gary (1957) «The economics of discrimination.» *The University Chicago Press*.
- Blinder, Alan (1973) «Wage discrimination: Reduced form and structural estimates.» *Journal of Human Resources*.
- Burin, Mabel (2004) «Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes.» Editado por Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales. *Subjetividad y procesos cognitivos*.
- Carrasco, Cristina (1999) «Introducción: Hacia una nueva economía feminista.» *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas* (Icaria Antrazyt).
- CEPAL (2004) «Boletín demográfico. América Latina y el Caribe: estimaciones y proyecciones 1950-2050.»
- Daeren, Lieve (2000) «Mujeres empresarias en América Latina: El difícil equilibrio entre dos mundos de trabajo. Desafíos para el futuro.» *OIT*.

- De la Rica, Sara, y Arantza Ugidos (1995) «¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres.» *Investigaciones económicas*.
- Díaz, Ana María (2009) «La gestión compartida universidad-empresa en la formación del capital humano. Su relación con la competitividad y el desarrollo sostenible.» *Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez*.
- Doeringer, Peter, y Michael Piore (1970) *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. 2da edición en español de 1985. España: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Espinoza, Nereyda, y Leonardo Sánchez (2009) *Estimación de la brecha salarial entre hombres y mujeres: Un análisis por cuantiles para el Ecuador*. Guayaquil: Facultad de Ciencias Humanísticas y Económicas ESPOL.
- Funtowicz, Silvio, Joan Martínez-Alier, Munda Giuseppe, y Ravetz Jerome (1999) «Information tools for environmental policy under conditions of complexity.» *Environmental issues series* (European Environment Agency).
- Giosa, Noemí, y Corina Rodríguez (2010) «Estrategias de desarrollo y equidad de género: una propuesta de abordaje y su aplicación al caso de las industrias manufactureras de exportación en México y Centroamérica.» *División de asuntos de género CEPAL*.
- INEC (2005-2006) «Condiciones de vida de los ecuatorianos. Resultados de la ECV Quinta Ronda.» *Salud reproductiva, planificación familiar y fecundidad*.
- INEC (2005-2006) «Condiciones de vida de los ecuatorianos. Resultados de la ECV Quinta Ronda.» *Negocios familiares de los hogares*.
- Instituto de la Mujer, Estadísticas Empleo.
http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005644444&pagename=InstitutoMujer%2FPPage%2FIMUJ_Home. [Consulta: 9 de noviembre de 2010].
- Lara, Tesia, y Erika Montoya (2007) «La desigualdad de género en el mercado laboral canadiense: ¿Discriminación vigente o ejemplo a seguir? El caso de Carleton University.» *Revista Mexicana de Estudios Canadienses (nueva época)*, nº 014.
- McCauley, Ann, y Cynthia Salter (1995) «Cómo satisfacer las necesidades de los adultos jóvenes.» *Population Reports Serie J*, Nº 41.
- Mincer, Jacob (1974) «Schooling, experience and earnings.» *Columbia University Press*.
- Naciones Unidas *División de estadísticas*, Anuario demográfico 2008:
<http://unstats.un.org/unsd/demographic/productas/dyb/dyb2008.htm>. [Acceso: 16 de noviembre de 2010]

- Naranjo, Marina (1992) *Desigualdades de género en el mercado laboral ecuatoriano. Entre límites y las rupturas: Las mujeres ecuatorianas en la década de los 80*. Quito: ACIDI-CEPLAES.
- Nelson, Julie (1995) «Feminismo y Economía.» *Journal of Economic Perspectives* 9, nº 2.
- Oaxaca, Ronald (1973) «Male-Female wage differentials in urban labor markets.» *International economic review*.
- OIT. «Panorama laboral.» *Oficina Regional para América Latina y el Caribe*, Varios números.
- Pazos, María (2008) «Introducción: Economía e igualdad de género: Retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI.» *Estudios de Hacienda Pública* (Instituto de Estudios Fiscales de España).
- Pazos, María (2005) «Introducción: Política fiscal y género.» *Estudios de Hacienda Pública* (Instituto de Estudios Fiscales de España).
- Picchio, Antonella (2001) «Un enfoque macroeconómico ampliado de las condiciones de vida.» Santiago de Chile: Departamento de Economía Política, Universidad de Modena.
- Ribas, María Antonia, y Antonia Sajardo (2004) «Desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: Teorías explicativas.» *Revista de Economía Pública* (CIRIEC-España).
- Sen, Amartya (2004) «Capital humano y capacidad humana.» *Foro de Economía Política-Teoría Económica*.
- Somavia, Juan. «Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: Una perspectiva de la OIT.» *Organización Internacional del Trabajo*. 3 de Diciembre de 1999. <http://www.ilo.org> [Acceso: 8 de Noviembre de 2010].
- UNESCO (1997). *Clasificación internacional normalizada de educación*. Mayo 2006, reedición. Instituto de Estadística.
- . *Instituto de Estadística* . <http://www.uis.unesco.org/Pages/default.aspx> [Acceso: 27 de Junio de 2011].
- Vásconez, Alison (2009) «Hacia la conciliación del trabajo y la vida en Ecuador: continuidades, rupturas y oportunidades de los recientes cambios legales e institucionales.» *OIT*.
- (2005) «Mujeres, trabajo y pobreza.» *Mujeres ecuatorianas. Entre la crisis y las oportunidades*. Recopilado por Mercedes Prieto. Quito: CONAMU, FLACSO, UNFA, UNIFEM.

Vásconez, Alison, y Paola Gutiérrez (2010) «Rupturas y continuidades del sistema tributario y de transferencias en Ecuador: Análisis y propuestas.» *Fiscalidad y equidad de género* (Fundación Carolina CeALCI).

Yáñez, Sonia (2004) «El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género.» Editado por Rosalba Todaro y Sonia Yáñez. *Estudios de la Mujer*.

Anexos

ANEXO A

DESEMPLEO POR SEXO

AMERICA LATINA

1990-2001

Tasas anuales

País	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Argentina	7,3	5,8	6,7	10,1	12,1	18,8	18,4	15,7	12,9	15,1	15,4	17,2
Hombres	7,4	5,6	6,5	8,5	10,7	16,5	16,8	13,4	12,2	16,9	17,2	17,5
Mujeres	7,3	6,2	7,1	12,7	14,5	22,3	20,9	19,2	15,2	13,8	14	16,9
Bolivia	7,2	5,9	5,5	5,9	3,1	3,6	4,2	4,4	...	8	7,6	...
Hombres	6,8	5,7	5,5	6,5	3,4	3,3	3,9	6,8	6,5	...
Mujeres	7,8	6,3	5,6	5,3	2,9	4	4,5	9,3	8,9	...
Brasil	4,3	4,8	4,9	5,4	5,1	4,6	5,4	5,7	7,6	7,7	7,1	6,2
Hombres	...	4,8	5,6	5,2	4,8	4,5	5	5,3	7,1	7,1	6,5	5,9
Mujeres	...	4,9	6	5,6	5,5	4,8	6,1	6,3	8,3	8,3	8	6,8
Chile	7,4	7,1	6,2	6,4	7,8	6,6	5,4	5,3	6,4	9,7	9,2	9,5
Hombres	6,6	6,1	5	5,3	6,5	5,5	4,8	4,7	5,7	9,3	8,7	9,3
Mujeres	9,2	9,4	8,9	8,8	10,3	8,9	6,7	6,6	7,6	10,5	10	10,1
Colombia	11	10,8	11,2	9,1	9,9	9	11,6	13,4	15,9	19,9	17,2	18,7
Hombres	8,3	7,8	8,1	6,5	6,8	6,8	9,2	10,5	12,9	17,1	15,1	16,6
Mujeres	14,7	14,8	15	12,7	14	12,1	14,8	16,9	19,5	23,2	19,9	21
Costa Rica	5,4	6	4,3	4	4,3	5,7	6,5	5,9	5,4	6	5,3	5,8
Hombres	4,9	1,8	1,2	0,9	3,8	5,4	6	5,4	4,6	4,9	4,6	5,2
Mujeres	6,2	13,3	9,9	9,7	5,1	6,2	7,6	6,8	6,7	8,2	6,4	6,7
Ecuador	6,1	8,1	8,9	8,3	7,1	6,9	10,4	9,3	8,5
Hombres	4,3	5,4	6	6,2	5,8	5,5	...	7,4

Mujeres	9,1	13,2	13,2	11,5	9,3	8,8	...	12,1
El Salvador	9,9	7,5	8,7	9,9	7,7	7,6	7,7	7,5	7,6	8	6,6	...
Hombres	10,1	8,3	9	11,8	8,4	8,7	8,4	9	9,6	9,9	9,9	...
Mujeres	9,8	6,6	8,3	6,8	6,4	5,9	6,5	5,5	6,1	5,8	3,7	...
Honduras	6,9	7,1	5,1	5,6	4	6,6	6,6	5,2	5,8	3,7
Hombres	9,6	13,1	9,8	5,9	5,9	10,7	11,8	5,9	6,3	3,7
Mujeres	5,2	4,1	3	5,1	3,1	4,1	4,4	4,3	5,1	3,8
México	2,7	2,7	2,8	3,4	3,7	6,3	5,5	3,7	3,3	2,5	2,2	2,4
Hombres	2,6	2,5	2,7	3,2	3,6	6,1	5,3	3,5	3	2,4	2,1	2,4
Mujeres	3	2,9	3,2	3,9	4	6,5	5,9	4,2	3,7	2,6	2,4	2,5
Panamá	...	20	18,2	15,6	15,8	16,4	17	15,4	15,5	11,6	15,3	...
Hombres	...	12,8	10,8	9,7	10,7	10,8	11	13,3	12,4	8,8	12	...
Mujeres	...	22,6	22,3	20,2	20,4	20,1	20	18,2	19,7	16,7	18,1	...
Paraguay	6,6	5,1	5,3	5,1	4,4	5,6	9,2	6,4	13,9	9,4	10	...
Hombres	6,6	5,4	6,4	5,5	4,9	5,5	9,1	4,7	11,1	9,6	9,9	...
Mujeres	6,5	4,7	3,8	4,5	3,7	5,7	9,3	8,2	11,7	9,3	10,2	...
Perú	8,5	5,8	9,4	9,9	8,8	7,9	7,9	8,4	8,2	8,3	7	9,5
Hombres	6,5	4,8	7,5	8,4	7	6	7,2	7,1	6,4	7,6	6,9	8,5
Mujeres	11,4	7,3	12,5	12,2	11,8	8,7	9,1	10,1	9,6	9,2	7,1	10,8
R Dominicana	...	19,6	20,3	19,9	16	15,8	16,7	15,9	14,3	...	15,3	...
Hombres	...	12,5	11,7	11,4	10	10,2	10,2	9,8	...
Mujeres	...	33,1	34,9	34,8	26,9	26,2	28,7	22,8	...
Uruguay	9,2	8,9	9	8,4	9,2	10,8	12,4	11,6	10,2	11,8	13,9	15,6
Hombres	7,3	7,1	6,7	6,3	6,9	8,4	10,5	9,2	8,1	9,8	10,9	11,2
Mujeres	11,8	11,3	11,9	11	12	13,7	14,5	14,5	12,7	14	17,2	20,3
Venezuela	11	10,1	8,1	6,8	8,9	10,3	11,8	11,4	11,3	14,9	13,9	13,9
Hombres	11,4	9,5	8,1	7,1	8,2	8,9	10,3	10,3	9,9	13,6	13,2	13,2
Mujeres	10,4	8,6	5,9	5,5	9,6	12,9	14,5	14,2	13,6	17,1	14,8	14,7

Promedio	7,39	8,46	8,41	8,36	7,99	8,91	9,79	9,08	9,79	9,76	10,43	10,98
Promedio hombres	7,11	7,08	6,91	6,78	6,71	7,68	8,63	7,84	8,41	9,11	9,52	9,98
Promedio mujeres	8,65	10,58	10,72	10,64	9,97	10,68	11,57	10,51	10,73	10,84	11,68	12,20

FUENTE: OIT, Panorama laboral 2001

ELABORACION: Paola Gutiérrez

ANEXO B

HOGARES POR SEXO DE LA JEFATURA SEGUN PRESENCIA DEL CONYUGE
LATINOAMÉRICA, ÁREA URBANA
Encuestas 1994-2008
Porcentaje

País/cónyuge	Jefatura									
	1994		1999		2002		2005		2008	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Argentina										
Sin cónyuge	12,2	94,7	14,6	91,8	15,1	92,2	17,2	86,9	16,7	87,2
Con cónyuge	87,8	5,3	85,4	8,2	84,9	7,8	82,8	13,1	83,3	12,8
Bolivia										
Sin cónyuge	11,2	98,3	12,3	92,7	11,9	91,2	14,2	97,4	16,4	90,7
Con cónyuge	88,8	1,7	87,7	7,3	88,1	8,8	85,8	2,6	83,6	9,3
Brasil										
Sin cónyuge	9,0	96,6	10,2	89,7	10,8	89,8	12,8	82,8	14,4	72,1
Con cónyuge	91,0	3,4	89,8	10,3	89,2	10,2	87,2	17,2	85,6	27,9
Chile										
Sin cónyuge	10,1	92,6	9,3	89,7	10,0	86,1	11,1	82,9	12,6	78,3
Con cónyuge	89,9	7,4	90,7	10,3	90,0	13,9	88,9	17,1	87,4	21,7
Colombia										
Sin cónyuge	9,5	94,5	12,7	92,3	13,3	89,1	14,7	88,1	16,8	88,9
Con cónyuge	90,5	5,5	87,3	7,7	86,7	10,9	85,3	11,9	83,2	11,1
Ecuador										
Sin cónyuge	10,6	94,2	11,4	90,8	16,1	91,0	13,9	93,3	13,4	92,3
Con cónyuge	89,4	5,8	88,6	9,2	83,9	9,0	86,1	6,7	86,6	7,7
México										
Sin cónyuge	8,1	98,9	9,4	95,8	9,6	92,4	11,1	88,5	12,6	86,2
Con cónyuge	91,9	1,1	90,6	4,2	90,4	7,6	88,9	11,5	87,4	13,8
Paraguay										

	Sin cónyuge	10,6	88,4	11,0	86,3	14,4	81,5	16,4	77,2	16,8	76,0
	Con cónyuge	89,4	11,6	89,0	13,7	85,6	18,5	83,6	22,8	83,2	24,0
Perú											
	Sin cónyuge	14,3	92,6	13,8	90,6	16,0	90,2
	Con cónyuge	85,7	7,4	86,2	9,4	84,0	9,8
Uruguay											
	Sin cónyuge	11,0	95,3	14,2	87,4	15,9	86,2	17,7	89,5	19,0	82,5
	Con cónyuge	89,0	4,7	85,8	12,6	84,1	13,8	82,3	10,5	81,0	17,5
Venezuela											
	Sin cónyuge	11,4	94,6	11,8	85,9	14,1	83,3	15,6	79,3	16,7	76,4
	Con cónyuge	88,6	5,4	88,2	14,1	85,9	16,7	84,4	20,7	83,3	23,6

FUENTE: CEPAL, CEPALSTAT, Estadísticas de género, Jefatura y hogares

ANEXO C**POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA
LATINOAMERICA Y EL CARIBE
1980-2008****Personas de 15 años y más**

	TOTAL	Hombres	Mujeres
1980	125.355	88.508	36.847
1981	129.859	90.946	38.913
1982	134.222	93.346	40.876
1983	138.972	95.799	43.173
1984	143.471	98.237	45.233
1985	148.025	100.814	47.211
1986	152.603	103.266	49.336
1987	158.407	106.096	52.311
1988	163.284	108.613	54.672
1989	168.162	111.442	56.720
1990	173.093	114.083	59.009
1991	180.168	117.044	63.124
1992	187.551	120.148	67.402
1993	192.773	122.957	69.816
1994	198.021	125.469	72.552
1995	203.377	127.792	75.584
1996	206.438	129.668	76.770
1997	213.512	132.984	80.528
1998	219.309	135.930	83.379
1999	225.482	138.595	86.888
2000	230.376	141.000	89.376
2001	235.202	143.429	91.773
2002	241.219	146.119	95.100
2003	247.276	148.943	98.333
2004	251.878	150.474	101.403
2005	257.143	152.647	104.497
2006	262.425	154.819	107.606
2007	267.679	156.984	110.694
2008	272.928	159.162	113.766

FUENTE: CEPAL, CEPALSTAT, Estadísticas e indicadores sociales, empleo