

GÉNERO, MERCADO LABORAL Y DESIGUALDADES: GUAYAQUIL 2010- 2019

Gender, labor market and inequalities: Guayaquil 2010 - 2019

Tania Ulloa Rodas¹, Vicente Moriel Ruiz ²

RESUMEN

Las desigualdades de género presentes en el mercado laboral, tienen su origen en la división sexual del trabajo, esta asigna roles y estereotipos que, a su vez, construyen y reproducen las condiciones desiguales en las que los mismos acceden al empleo, siendo un fenómeno que afecta el mercado de trabajo de manera global. Por esta razón, el objetivo de esta investigación es analizar la incidencia del género en las desigualdades del mercado laboral del cantón Guayaquil durante el periodo 2010-2019. En cuanto a la metodología utilizada, corresponde al enfoque cuantitativo puesto que se ha trabajado con las bases primarias de la ENEMDU a diciembre de cada año analizado. Entre los resultados obtenidos se encontró una marcada diferencia en las condiciones en las que hombres y mujeres acceden al mercado laboral, además de examinar la concentración ocupacional del género en determinadas actividades y una brecha salarial que perjudica a las mujeres.

Palabras clave: Género, Salarios, Empleo, Desigualdad

Códigos JEL: J15, J16, J31, J64, J71

ABSTRACT

¹ Economista, Investigadora Independiente, taniaulloa1995@gmail.com

² Economista, Investigador Independiente, omarmoriel.13@gmail.com



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0. Los autores mantienen los derechos sobre los artículos y por tanto son libres de compartir, copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra.

The inequalities between men and women that are observed in the labor market have their origin in the sexual division of labor, this assigns roles and stereotypes that, in turn, construct and reproduce the unequal conditions in which they access employment, being a phenomenon that affects the labor market globally. For this reason, the objective of this research is to analyze the gender incidence on inequalities in the labor market of the Guayaquil canton during the period 2010-2019. Regarding the methodology used, it corresponds to the quantitative approach since it has worked with the primary bases of the ENEMDU as of December of each year analyzed. Among the results obtained, a marked difference was found in the conditions in which men and women enter the labor market, in addition to examining the occupational concentration of gender in certain activities and a wage gap that harms women.

Keywords: Gender, Wages, Employment, Inequality.

Fecha de recepción: Junio 15, 2021.

Fecha de aceptación: Noviembre 1, 2021.

INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la desigualdad de género ha sido tema de numerosas investigaciones a nivel mundial dado que se presenta como una manifestación de la división sexual del trabajo, que se traduce en las condiciones desiguales en las que hombres y mujeres acceden al empleo. Estas disparidades se han ido transformando a lo largo de la historia; en primera instancia negando a las mujeres el acceso a la educación y a la participación en el trabajo remunerado, relegándolas a las actividades de reproducción y cuidado y, en la actualidad, bajo diferentes mecanismos que aún mantienen en condiciones desventajosas a las mujeres, aunque sus condiciones y participación hayan mejorado notablemente en los últimos 50 años.

Un informe del Fondo Monetario Internacional señala que, a nivel mundial solo el 50% de mujeres participa en el mercado laboral, frente al 80% de hombres. Las mujeres se ubican específicamente en los sectores informales donde los empleos son precarios e inestables, para el caso de las economías en desarrollo existe una mayor concentración en este sector (FMI, 2019).

Ecuador no es la excepción en cuanto a las desigualdades. Existen formas inequitativas de organización dentro del modelo capitalista de producción mediante la asignación de roles de género que condicionan a la mujer a acceder al mercado laboral en circunstancias desiguales. Esta situación se le atribuye no solo a la discriminación subyacente sino también a las tareas en el hogar que tradicionalmente se le asignan.

Guayaquil está entre los principales cantones con mayor índice de pobreza y desigualdad en el país por lo que convierte a las mujeres que habitan en este cantón en especialmente susceptibles a situaciones de discriminación laboral (ONU, 2018); por lo que se plantea, dentro de la investigación, analizar las desigualdades de género dentro del mercado laboral del cantón.

Es así como en este trabajo se presenta un análisis de mercado laboral del cantón Guayaquil mediante el uso de los datos presentados en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo 2010-2019; en dónde se han tomado como variables relevantes el género, ingreso, las condiciones, categorías y ramas en las que accede al empleo, así como como las actividades a las que se dedican y su nivel de

instrucción.

Desigualdad de género

Según Pérez de Guzmán & Prieto (2013) la desigualdad de género “se entiende como aquella diferencia que no se logra explicar por la aportación de valor o productividad en el desempeño de un trabajo por lo que solo puede ser atribuible al sexo en función de quien lo realice” (pág. 115). La desigualdad de género logra explicar cómo es que las mujeres, a pesar de aumentar su participación histórica en el mercado laboral, aún tienen una menor presencia y perciben menores salarios en comparación a los hombres.

Para iniciar con el estudio de las desigualdades de género se debe partir del reconocimiento del rol que han tenido las mujeres históricamente, así, el papel femenino en la sociedad ha estado vinculado al cuidado y a los trabajos domésticos por lo que es recién, junto con el avance de la revolución industrial que se reconoce su incorporación al mercado laboral (García Sáinz, 1993). Es así como, se invisibiliza cualquier trabajo que no contribuya de manera directa a la acumulación de capital y se invisibilizan las labores que realizan las mujeres en el hogar.

A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, se introduce el salario familiar y con esto las mujeres pasan a depender del trabajo de sus maridos. Esta situación está cimentada en la división sexual del trabajo; en donde, según la teoría marxista, el hombre se apropia de la fuerza laboral (no asalariada) de la mujer y es quien supervisa su trabajo. La mujer asume como único rol el de la reproducción para la perpetuación de la clase obrera y el cuidado familiar. “Con esta construcción de la familia se consiguen dos cosas: un trabajador pacificado, explotado pero que tiene una sirvienta, y con ello se conquista la paz social; y, un trabajador más productivo” (Federici, 2018, pág. 3).

Del mismo modo, para el siglo XIX aparece el concepto de inactividad y con esto, surge una separación dentro de los roles de hombres y mujeres en la sociedad: el trabajo asalariado (activo) es realizado por los hombres y las tareas domésticas y de cuidados (inactivas) son realizadas por mujeres.

Estas divisiones, que no son naturales, tienen su origen en la dominación patriarcal (Marcos Santiago, 2005) y en las construcciones socioculturales. Hombres y mujeres tienen roles asignados dentro de la sociedad que condicionan sus elecciones tanto en el ámbito público como privado (el hogar) y, por supuesto, dentro del mercado laboral.

A partir de la década de los sesenta y setenta, junto con el auge de la segunda ola feminista, surgen ideales de emancipación por parte de las mujeres. Se pretendía también, romper con la relación “natural” que se había establecido entre ser mujer y el cuidado del hogar. La dependencia económica de las esposas hacia sus maridos establecía una marcada jerarquización, no solo por depender de los salarios de estos sino, dentro de la sociedad al establecerse estas actividades como “no productivas” y, por lo tanto, menos importantes.

Dentro de una visión económica se entiende al empleo y al trabajo como sinónimos, sin embargo, es preciso realizar una diferenciación. El trabajo se define como aquella actividad en la que los individuos producen bienes y servicios y las condiciones en las que se ejerce esa actividad, mientras que el empleo se entiende como el conjunto de las modalidades de acceso y salida del mercado de trabajo (Maruani, 2000). Es así como las labores domésticas, que se desempeñan en el ámbito privado y sin una relación directa con el mercado y la acumulación, se perciben dentro de la sociedad como un “no trabajo”. El trabajo pasa a reconocerse como tal sí, y solo sí, es un trabajo asalariado por lo que, las actividades que realizan las mujeres en el hogar son infravaloradas primero como un acto de subyugación hacia el hombre y luego como un “no trabajo” al no ser remunerado.

Con la incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral, las actividades femeninas se manifiestan como una dicotomía entre labores productivas, que se realizan dentro del mercado de trabajo; y no productivas, (que no se contabilizan dentro de los indicadores productivos o encuestas nacionales) que se realizan dentro del hogar.

En este sentido, Federici, (2018) afirma que “el que la mujer haya podido acceder al mercado laboral no ha supuesto una liberación y, por el contrario, se ha logrado añadir a sus tareas reproductivas y de cuidado, las tareas de producción”. Las mujeres han tenido que asumir una doble jornada en donde, luego de sus horas laborales, tienen que arrogarse el rol de cuidadoras del hogar y de los hijos.

La mujer se adhiere al mercado laboral no sólo como mano de obra asalariada sino, y principalmente, como la responsable de asegurar la reproducción de la clase obrera dentro de una esfera doméstica que asegure los futuros trabajadores que estarán disponibles para el capital. Así mismo, las actividades no remuneradas realizadas por las mujeres “tienen un papel relevante en la reducción de los costos de la reproducción de la fuerza de trabajo, manteniendo su propio valor en niveles más bajos” (Mazzei, 2013, pág. 132).

De este modo, dentro del análisis de las desigualdades de género, se evidencia que, a pesar de la incorporación de la mujer al mercado laboral y a la mejora del capital humano femenino, lejos de terminar con la discriminación, esta evoluciona y se transforma.

Género y segregación laboral.

Para Cobo Bedia (2005) el concepto de género hace referencia a las construcciones normativas que se enarbolan sobre el sexo y a la manera en la que los individuos se relacionan a partir de las mismas; el género se establece como un ente de jerarquización entre hombres y mujeres que asigna recursos (políticos, económicos, culturales, entre otros) y espacios en función del género. Las construcciones sociales en torno al género se han legitimado adscribiéndolas como naturales, lo que convierte a las mismas en difíciles de desmontar dado que adquieren el prejuicio de haberse constituidas dentro del “orden natural de las cosas”. Es así como el género se perfila como una construcción que reproduce un orden determinado en donde se define lo masculino y lo femenino como una justificación “natural” de la distinción de lo público y lo privado que recae sobre las mismas.

Uno de los factores que influye en la segregación laboral es la división sexual del trabajo, ya que determina las expectativas femeninas, así como el uso del tiempo y recursos que estas poseen. Dentro de los hogares aún persisten los roles que llevan a la mujer a hacerse cargo en mayor medida del cuidado y atención de hijos y ancianos, lo que reduce su participación en el mercado laboral por el tiempo que deben dedicarle a ello, y a su vez, reduce su ingreso. Esto acentúa las desigualdades ya que un menor ingreso y una vida laboral más corta se traduce en derechos de pensión reducidos y un mayor riesgo de pobreza en la vejez (Gregory, 2012).

Desde la segunda mitad del siglo XX la participación femenina en el mercado laboral tuvo un notable incremento. Este incremento ha sido universal y con él se redujo considerablemente la brecha de género. El aumento numérico de la participación de las mujeres también ha contribuido a que estén presentes en ocupaciones a las que anteriormente no tenían acceso, puestos de mayor rango y a mejores remuneraciones, sin embargo, aún siguen existiendo diferencias entre géneros. A pesar de los avances que se han logrado, las mujeres siguen teniendo una menor participación dentro del mercado de trabajo y su participación está concentrada en un número reducido de ocupaciones; adicional a esto, ganan menos en promedio y los cargos gerenciales y de relevancia siguen siendo de difícil acceso.

Las diferencias que existen en el mercado laboral entre hombres y mujeres se atribuyen a las construcciones socioculturales, estas construcciones son las responsables de establecer la visión de los individuos sobre lo que los rodea, de sus ideas y sus sesgos cognitivos. A su vez, estos sesgos condicionan lo que los individuos esperan de los otros, pero también de ellos mismos, por lo que se influye en las expectativas y el rendimiento haciendo que las personas pertenecientes a un colectivo actúen por debajo de sus posibilidades y capacidades (OIT, 2019). Este es uno de los factores que influye sobre la brecha de género, ya que se hace referencia a la poca capacidad de las mujeres para negociar mejores condiciones laborales, sin embargo, tal condición no es natural y viene dada por las expectativas.

Pero estas construcciones socioculturales y expectativas influyen también dentro de la composición del mercado laboral, ya que en él se refleja la preferencia que tienen las mujeres por elegir trabajos que les permitan combinar las tareas del hogar junto con el trabajo remunerado. En los países de la OCDE (Gregory, 2012), las mujeres han tenido un gran avance en cuanto a la reducción de la brecha de género y es notable que se encuentran en condiciones de trabajo más favorables que en el pasado, sin embargo, las mujeres trabajan a tiempo completo en menor proporción: el 26% de las mujeres empleadas, lo hacen a tiempo parcial, pero solo el 7% de los hombres. Las economías avanzadas muestran un empleo mucho más equitativo, pero aún desigual para hombres y mujeres.

Género y segmentación ocupacional

Desde la antigüedad existe una marcada diferencia en las actividades productivas llevadas a cabo entre hombres y mujeres; debido a esto, se establece el modelo “male breadwinner” el cual determina al hombre como “el responsable de ser el principal proveedor de ingresos de la familia” (Torns, 2002), relegando a la mujer el rol de ama de casa. Es de esta forma que este modelo se perpetúa ocasionando que el capital humano femenino tenga un menor desarrollo en comparación al de los hombres, lo que generó una desventaja para las mujeres al momento de incorporarse al mercado laboral. Debido a las pautas socioculturales, se profundizaron las desigualdades en la distribución de los ingresos y del poder.

La segregación horizontal comienza en el hogar al establecerse roles de reproducción para las mujeres y de producción para los hombres, es así, cómo esta separación contribuye a la adquisición masculina de habilidades comercializables mientras que las habilidades femeninas son poco valoradas en el mercado laboral. Estas disparidades se manifiestan en todos los niveles ocupacionales y reflejan, en primer lugar, las diferentes preferencias tanto de hombres como de mujeres, lo que lleva a una sobrerrepresentación femenina en ciertas actividades; y, en segundo lugar, la necesidad femenina de elegir trabajos que les permitan adaptarse de mejor manera a sus limitaciones domésticas.

Sin embargo, la neurocientífica Cordelia Fine (2010), resalta que más allá de las diferencias biológicas que existen entre hombres y mujeres, el contexto social en el que los individuos se desenvuelven influye notablemente en las actitudes y conductas que se adoptan además de la construcción de una identidad que, por supuesto, refleja los deseos y preferencias de cada persona y que “exige una forma diferente de pensar para cada género” (pág. 11). Desde el punto de vista de la economía feminista, la segregación ocupacional explica que la situación de desventaja laboral que sufren las mujeres es un reflejo de la posición subordinada que se le asigna en la sociedad (Nicolás Marpinez, López Martínez, & Riquelme Perea, 2010).

Es así como dentro del mercado laboral, la segmentación ocupacional se describe como la concentración dispar entre hombres y mujeres en diferentes labores productivas; pero estas diferencias no solo reflejan una disparidad en el promedio de ingreso sino, sobre todo, en

el acceso al sector formal e informal, trabajo remunerado, empleos por cuenta propia o asalariados, de modo que esta separación provoca rigidez en los mercados laborales, lo que se manifiesta por medio de puestos de trabajos de menor status, jornadas laborales flexibles, intensas horas de trabajo, o ambientes laborales precarios (International Bank for Reconstruction and Development, 2019). De la misma forma, el incremento del nivel educativo de las mujeres (hoy en día superior al de los hombres) evidencia la dificultad de las mismas para acceder a puestos de mayor rango.

El economista neoclásico, Gary Becker, acotó con la teoría del capital humano, en ella explica las diferencias entre hombres y mujeres a la hora de acceder al empleo como consecuencia de las diferencias biológicas que existen entre ambos, plantea que las mujeres poseen ventajas comparativas con respecto a las actividades del hogar por lo que dedicarían la mayor parte de sus esfuerzos a estas. Aun así, Becker admite que hay una parte que no se explica por estas diferencias y que existe discriminación frente a grupos minoritarios (etnia, sexo, etc), de este modo plantea la teoría del gusto por la discriminación, esta teoría se basa en que el individuo como empresario hace lo posible para segregar a niveles inferiores a las personas desfavorecidas a causa de que supuestamente le ocasionaría un costo subjetivo o psicológico, dicha teoría ayudó a determinar con mayor exactitud los principales factores que intervienen en la diferencia laboral tales como: el nivel de educación, la edad, la clase social, el sexo, etc.. Sin embargo, la evidencia indica que “no parece existir segregación del empleo entre empresas del mismo sector, sino, segregación entre sectores diferentes” (Hernández, 2015).

Se han elaborado diversos estudios que buscan demostrar la jerarquización laboral que existe entre hombres y mujeres, Galarza & Yamada (2012) realizaron un estudio que consistía en crear hojas de vida ficticias con las mismas características laborales, educacionales, etc., cuyo único factor cambiante era el género. Una vez enviada dichas postulaciones, se evidenció una diferencia entre la tasa de entrevista admitidas: los hombres reciben mayor oportunidad para la entrevista que las mujeres, además se comprobó que las oportunidades laborales para las mujeres casadas, sin hijos y en edad fértil son bajas, es decir, aun teniendo el mismo capital humano profesional y educacional, existe un tratamiento prioritario para los hombres, esto es a causa de los estereotipos de género que

tienen los empleadores al momento de la toma de decisiones.

En la actualidad las mujeres ocupan un puesto jerárquico inferior, las actividades consideradas femeninas tienen una infravaloración dentro del mercado laboral, por consiguiente, su remuneración y participación laboral en la empresa es menor en comparación con los hombres.

Desigualdad salarial

La discriminación laboral indirecta más común observada en el mercado de trabajo es la desigualdad salarial. Chávez & Ríos (2014) la definen como una situación en la que “las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aun cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad”. La brecha salarial es considerada como el problema central en materia de desigualdad económica por géneros. Actualmente las tasas salariales diferenciadas entre hombres y mujeres son ilegales, pero las diferencias en el ingreso femenino siguen siendo un tema de discusión en todo el mundo.

Históricamente la disparidad salarial entre hombres y mujeres se explicaba porque sus remuneraciones estarían determinadas por el nivel de escolaridad para la mujer y la experiencia en el mercado de trabajo para el hombre. Para Nicolás Martínez, López Martínez, & Riquelme Perea (2010) la segregación laboral y el diferencial salarial, comparten el mismo argumento, planteando que “las mujeres invierten menos en educación porque suponen que su participación en el mercado de trabajo no será continua, por lo que optan por las titulaciones y ocupaciones en las que el capital humano se deprecie menos”, esto ocasiona una concentración de empleos femeninos en determinadas áreas, por consiguiente un exceso de oferta laboral, lo que origina una disminución en los salarios.

La teoría neoclásica del capital humano señala que el salario que recibe un trabajador está condicionado por su productividad, tal que, a mayor productividad mayor salario. La misma teoría reconoce que la remuneración que tiene la mujer es baja en comparación al hombre, diferencia que se explica porque las mujeres acumulan poco capital humano por motivo de sus responsabilidades domésticas, lo que provoca que se le dificulte la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo, debido a que los empleadores consideren que su trabajo

ocasiona elevados costos laborales directos o indirectos, por ejemplo, la capacitación que necesita la mujer debido al poco bagaje laboral o el ausentismo por motivos domésticos. Además, dentro del pensamiento neoclásico y marginalista se considera al trabajo como un factor de producción y que su valor equivale a la productividad marginal del mismo, cualquier esfuerzo que se realice fuera de este ambiente no se considera trabajo porque no está dentro del mercado y por lo tanto no tiene un valor que pueda ser remunerado o que se pueda expresar con un precio, de esta forma, solo se considera valorable en términos económicos a aquello que se puede intercambiar por un precio.

Entre uno de los factores que inciden en la brecha salarial, se señala la baja capacidad que manifiestan las mujeres para negociar. Los comportamientos percibidos como masculinos por parte de las mujeres están socialmente sujetos a penalización, por lo que terminan aceptando salarios más bajos y ello hace que se profundice la brecha de género.

Babcock y Laschever (citado por la Organización Internacional del Trabajo, 2019) encuentran que “un 10% de la brecha salarial de género puede ser explicada por la supuesta falta de habilidad de las mujeres para negociar”. Pero Sapienza, Zingales, & Maestrip (2009) señalan que la testosterona tiene efectos no lineales sobre la aversión al riesgo independientemente del género, por lo que, se puede concluir que la menor predisposición que existe por parte de las mujeres para negociar se debe más a las expectativas que se generan sobre ellas que a sus limitaciones biológicas.

Otra variable que interviene es la crianza de los hijos, ya que, en promedio, las mujeres con hijos tienden a trabajar 24% menos que los hombres y mujeres sin hijos, esto conlleva costos laborales para las madres en salarios, trabajo a tiempo parcial y formalidad. La conocida como penalización por maternidad afecta los ingresos de las mujeres debido a que la maternidad reduce la acumulación de capital humano interrumpiendo el empleo.

En la actualidad, la brecha salarial no está necesariamente condicionada por el nivel educativo, si no por el cargo laboral que se ocupa; un estudio realizado por Rivera (2013) presenta que, durante el 2012, en Ecuador existió una brecha salarial del 10,1%, teniendo en consideración que en ese año la preparación académica de la mujer superaba al hombre en un 7.3%, así mismo, señala que durante el periodo 2008 – 2011 un 69.11% de las mujeres

percibió menos del salario mínimo. Del mismo modo, Vásconez (2009) demostró que las ocupaciones laborales donde la brecha salarial se intensifica, tales como el trabajo científico donde las mujeres están mejor cualificadas, muestran una diferencia salarial de aproximadamente el 38%, en el sector agrícola donde predomina la participación femenina, la brecha bordea el 50%.

Por medio un informe que realizó la Organización Internacional del Trabajo (2017) se señala que “la brecha salarial por motivo de género se estima en el 23%; en otras palabras, las mujeres ganan el 77% de lo que reciben los hombres”, estas diferencias salariales no tienen relación con el nivel de desarrollo económico de un país, a causa de que existen países con un alto índice per cápita, donde se evidencia una mayor brecha salarial.

MÉTODO

Este trabajo de investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, ya que se recurrió al uso de variables numéricas que permitieron medir los tipos de discriminaciones que surgen en el mercado laboral del cantón Guayaquil. Entre las variables utilizadas en el proceso de análisis se encuentran: las horas trabajadas la semana anterior, condición de actividad, sectores de los empleados, rama actividad, grupo de ocupación, ingreso laboral, entre otras.

El estudio corresponde a un tipo de investigación descriptiva y longitudinal. Descriptiva ya que se analizaron las características de las personas en el mercado laboral, abarcando varios aspectos tales como el género, las horas que trabajo, su nivel de ingreso, su condición de actividad, entre otras; longitudinal debido a que las desigualdades en el mercado laboral no se observan en el transcurso de un año, por lo que fue necesario implementar en la investigación un periodo de tiempo determinado (2010 – 2019) para así evidenciar las transformaciones estructurales que sufre el mercado laboral.

Para analizar las disparidades dentro del mercado laboral guayaquileño se tomaron las bases de datos primarias de la encuesta ENEMDU a diciembre del año 2010, 2013, 2016 y 2019, con el fin de evaluar el comportamiento de las variables a lo largo del periodo estudiado y

observar su evolución. Estas encuestas fueron descargadas de la página oficial INEC, quien está a cargo de su elaboración.

Los datos fueron procesados mediante el software estadístico Stata 14, para así de obtener la información necesaria para la discusión presentada en los resultados de esta investigación, las bases de datos primarias de la ENEMDU pasaron por un proceso de tratamiento que consistió en la depuración, creación de variables dicotómicas y tabulación de las variables.

El primer tratamiento dado a la base de datos consistió en la depuración con el fin de eliminar a las observaciones no relevantes para el estudio, de tal forma se eliminó a los individuos que no forman parte de la población económicamente activa, a saber: los menores de 15 años y la población inactiva, a fin de reducir los datos y así poder trabajar solo con la población a analizar. Posteriormente se elaboraron dos variables instrumentales por medio del uso de comandos.

Como siguiente paso se procedió a realizar la tabulación y el cruce de variables para obtener tablas estadísticas que posteriormente fueron trasladadas a hojas de Excel para facilitar su trabajo y para una mejorar su presentación mediante el uso de tablas y gráficos. Finalmente, luego de procesar los datos se procedió a analizar y describir la situación del mercado laboral guayaquileño, dividido por género, en el ámbito salarial y ocupacional.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Esta sección se ha dividido en 3 apartados; en la primera parte se describen las dinámicas del mercado laboral guayaquileño, en la segunda la segmentación ocupacional del mercado laboral y en la tercera parte se analiza el ingreso separándolo por género.

Dinámica del mercado laboral guayaquileño.

Condición de actividad. – Para esta categoría se observa que 60% de los hombres en promedio contaba con un empleo adecuado versus el 50% de las mujeres. Un dato para tomar en consideración es que el empleo masculino muestra una disminución mientras que el femenino una escasa variación en términos porcentuales. La estructura del mercado laboral ecuatoriano es congruente con la dinámica del mercado en América Latina, según

datos de la OIT (2019), la tasa de participación femenina para el año 2019 asciende a 50%, mientras que la tasa de participación de los hombres fue del 74%.

En cuanto al subempleo y otro empleo, para el año 2010 el 43% de las mujeres estaba dentro de una de estas dos categorías mientras que para los hombres el porcentaje llegó a 27%, y para el 2019 las categorías se comportaron de manera similar. Esto se explica debido a que las mujeres son más vulnerables a la precarización y a aceptar trabajos que le permitan combinar las actividades productivas con las reproductivas. Así mismo, las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas o dentro de un empleo no remunerado; dentro del periodo de investigación el 4% de las mujeres estaban desempleadas versus el 2% de los hombres. A escala mundial se aprecia una distribución similar ya que en el año 2015 para los hombres el desempleo es del 5% pero para las mujeres es del 6% (OIT, 2016).

Siguiendo con esta línea, las mujeres están más expuestas empleos informales o precarios, pero también tienen más probabilidades de estar desempleadas; al analizar los datos para el cantón Guayaquil, para el año 2019 el 52% de las desempleadas eran mujeres. El 4% de las mujeres estaban desempleadas versus el 2% de los hombres. A escala mundial se aprecia una distribución similar ya que en el año 2015 para los hombres el desempleo es del 5% pero para las mujeres es del 6% (OIT, 2016).

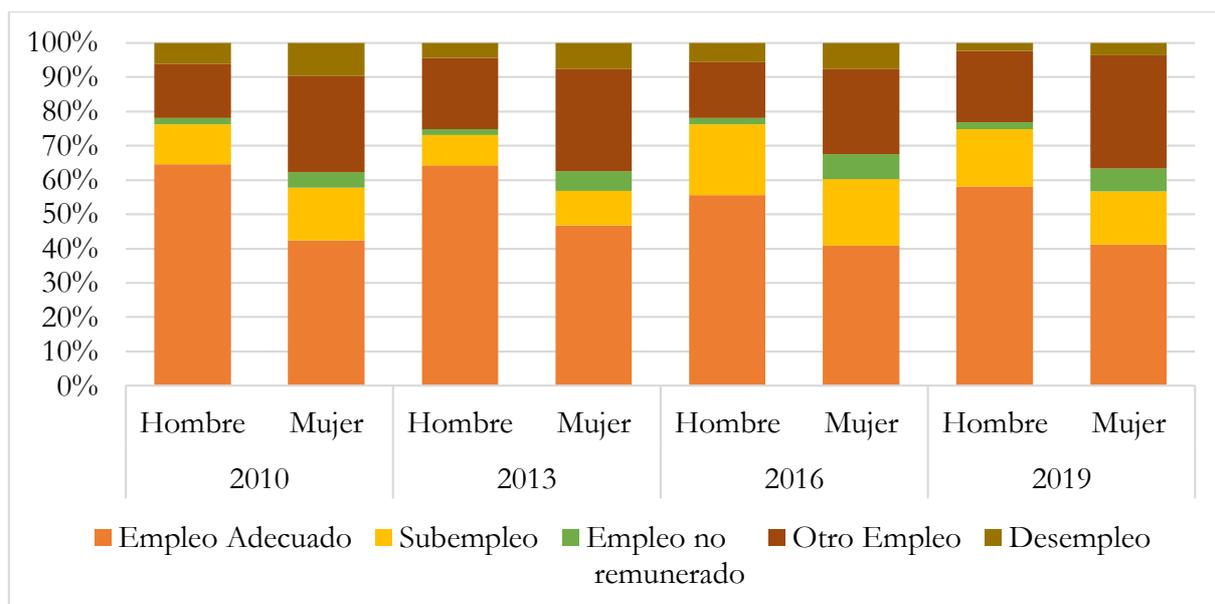


Figura 1. Guayaquil: Condición de actividad.

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019)

Categoría de ocupación. – En categoría de ocupación se obtuvo como resultado que, dentro de los empleados de gobierno, la distribución entre hombres y mujeres es equitativa; sin embargo, para el sector privado se aprecia una distribución mucho más desigual: en promedio el 65% son hombres y el 35% mujeres.

En cuanto al trabajo no remunerado se denota que es una actividad en la que los roles de género adquieren mayor visibilidad: el 65% de quienes se dedican a esta actividad son mujeres. Según la CEPAL en Ecuador el valor económico que el trabajo no remunerado representa para el 2012 el 15% del PIB, una contribución mayor que la presentada por el sector agrícola, comercial y de transporte según datos del Banco Central. El trabajo no remunerado es un pilar fundamental para la economía y frecuentemente sustituye la falta de inversión pública en servicios sociales e infraestructura.

De la misma forma, los resultados indican que la diferencia se profundiza dentro de las actividades domésticas remuneradas ya que el 94% de los individuos ocupados en esta categoría son mujeres. Así mismo el 35% del de las mujeres versus el 27.3% de los hombres, estaban autoempleados; para el 2010, esta diferencia se explica por las restricciones dadas por los roles de género que establecen una responsabilidad casi exclusiva de las mujeres con respecto a los trabajos de cuidado no remunerados, situación que dirige a las mujeres hacia los empleos con mayor flexibilidad de tiempo y los emprendimientos. De acuerdo con el reporte del Global Entrepreneurship Monitor (GEM), el 57% de los emprendimientos por necesidad son realizados por mujeres, y estos se originan por la falta de empleo o la insuficiencia de ingresos (2017); una estructura similar se verifica para el año 2019.

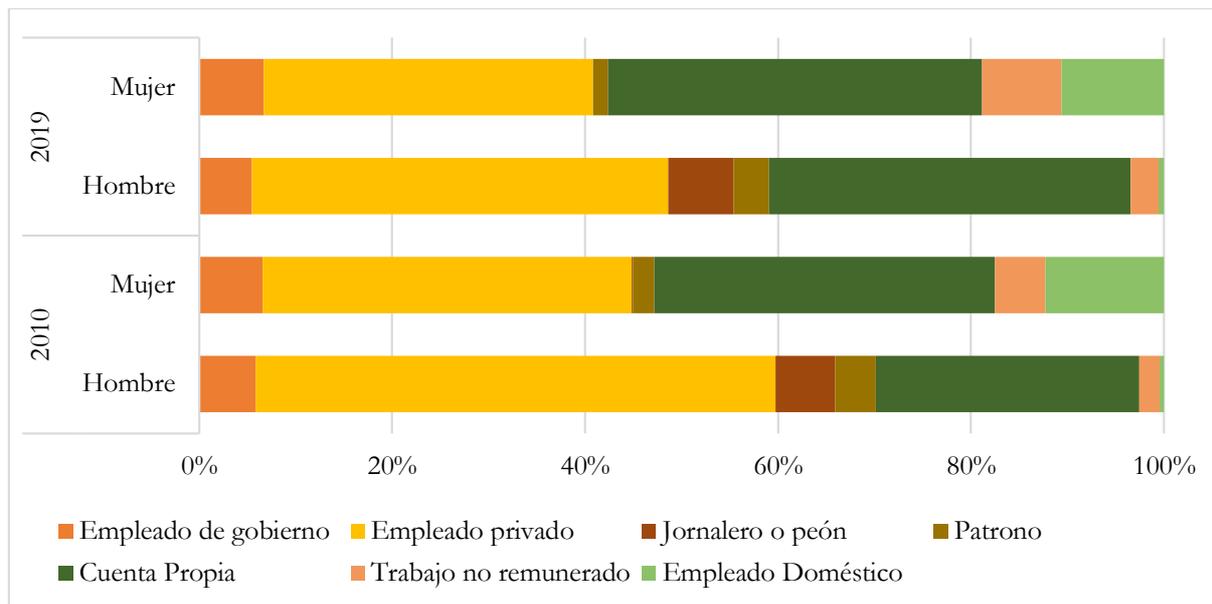


Figura 2. Guayaquil: Categoría de ocupación.

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019)

Sectorización de los empleados. - En cuanto al sector en el que se ubican los individuos dentro del mercado laboral en Guayaquil, se puede señalar que existe un mayor acceso al mercado laboral asalariado para el sector formal por parte de los hombres, el 59%, mientras que para las mujeres es del 49%.

Para la categoría del empleo informal, resalta el hecho de que la presencia femenina es superior a la masculina, en del periodo de estudio, el 38% de las mujeres se desenvuelven dentro del sector informal pero solo el 36% de los hombres. Se determina entonces una feminización de la precarización del empleo y de la pobreza. La ONU Mujeres (2016) estima que para el 2010 el 59% de las trabajadoras se desenvolvía dentro del empleo informal en Latinoamérica, en este informe se presentan también datos de Ecuador donde se señala que, si bien la proporción de mujeres se ha reducido desde el año 2000 (54%) al 2010 (47%), aún existen disparidades entre géneros.

Por último, al examinar el empleo doméstico, se establece que esta categoría está fuertemente feminizada, ya que más del 90% de quienes realizan esta actividad son mujeres. El mismo informe de la ONU (2016) señala que para 2015 el 83% de los 53 millones de trabajadores domésticos del mundo son mujeres. El trabajo doméstico es una actividad que

tradicionalmente ha estado asociada a mujeres que buscan introducirse al mercado laboral que no cuentan con la educación o experiencia necesarias para dedicarse a otras labores; en su mayoría, quienes se dedicaron a esta actividad eran mujeres jóvenes que habitaban en áreas rurales y buscaban incorporarse a la ciudad, y aunque la migración hacia la ciudad de jóvenes para realizar estas labores ha disminuido, la mayor parte de quienes llevan a cabo estas actividades son mujeres pobres y racializadas. En Latinoamérica, 14 de cada 100 trabajadoras se dedican al empleo doméstico y se estima que esta cifra está infravalorada ya que dentro de esta actividad existen quienes trabajan por días o por horas, a quienes no se registra, mujeres indocumentadas y niñas realizando trabajo doméstico infantil (OIT, 2010).

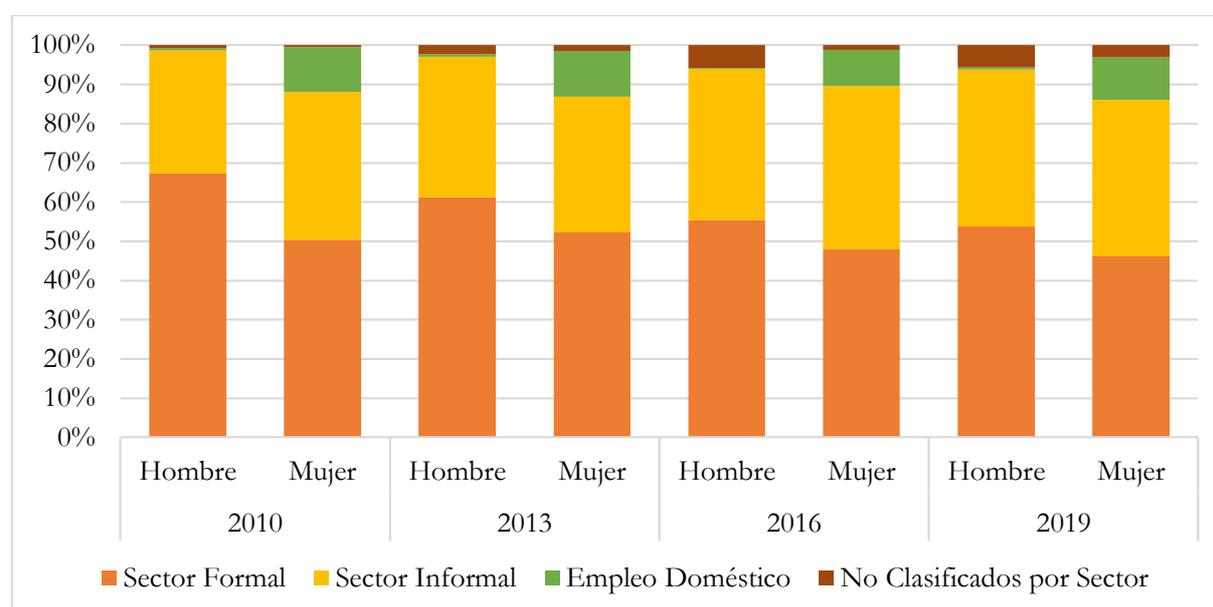


Figura 3. Guayaquil: Sectorización de los empleados.
Fuente Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019).

Horas trabajadas por semana. - En promedio, las mujeres trabajan 7 horas menos que los hombres y esto responde al menor acceso femenino al empleo adecuado. Los roles domésticos asignados socialmente se convierten en un impedimento a la hora de acceder a empleos adecuados y, como se señaló en apartados anteriores, las mujeres son mucho más vulnerables a empleos informales y precarios y a los emprendimientos por necesidad. Dentro de las estadísticas las horas de trabajo productivo para las mujeres son inferiores, CEPAL, indica que para 2012 en Ecuador el tiempo global de trabajo femenino era de 61 horas y el masculino 54, se evidencia una distribución similar para Colombia y

Argentina, pero destaca el caso mexicano en donde la diferencia en el tiempo de trabajo global es de 10 horas (CEPAL, 2016).

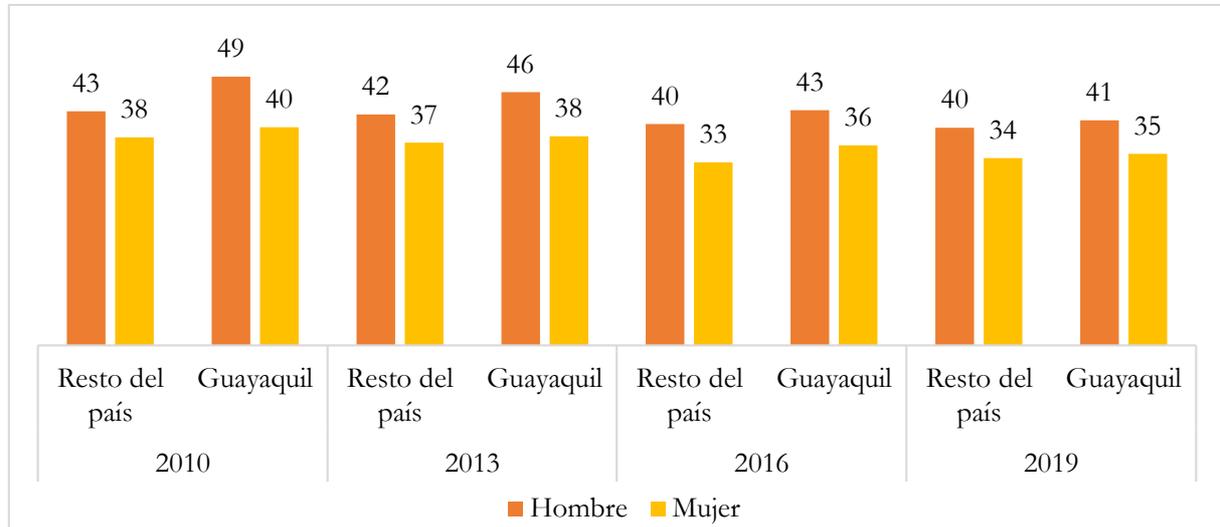


Figura 4. Horas trabajadas por semana.

Fuente Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019).

Así mismo, al tratar de determinar la razón por la que hombres y mujeres trabajaron menos de 40 horas semanales difieren en cuanto al género. Por un lado, los hombres señalan como razón principal que no consiguieron más trabajo o que no consiguieron trabajo en otra parte, sin embargo, para las mujeres la razón principal va de la mano de los roles de género ya que en los datos se observa que 4 de cada 10 mujeres trabajó menos de 40 horas semanales por motivos familiares o de salud, esto es, por el trabajo no remunerado que realizan.

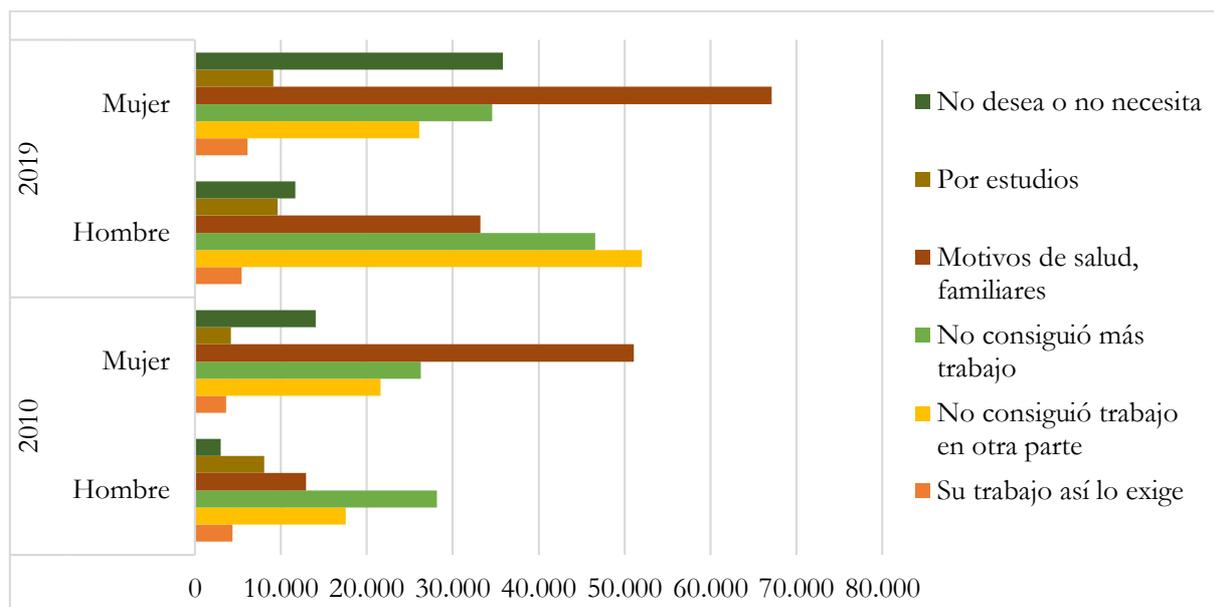


Figura 5. Horas trabajadas por semana.

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019)

Segmentación laboral por género en la ciudad de Guayaquil

Rama de actividad. – En las tablas 1 y 2 se muestra la concentración de la fuerza de trabajo en determinadas actividades de acuerdo con el género del trabajador. En el caso de las labores relacionadas con la explotación de minas y el sector de la construcción, se observa una participación casi exclusiva de la mano de obra masculina que supera el 90% durante el periodo 2010 -2019.

Se evidencia que las preferencias femeninas se direccionan a actividades como los empleos de servicio doméstico, donde ocupan más del 92%. Así mismo, destacan los servicios educativos, de salud y de comida, donde se presenta una inserción femenina entre el 58% al 95%. Esto se produce, debido a la sexualización de las profesiones, lo que provoca que las mujeres prefieran buscar carreras que le otorguen una participación laboral continua, para reducir el riesgo de ser despedida. La OIT indica que este tipo de ramas relacionadas con los servicios contienen una participación alta de mujeres, pero presentan una ausencia en la seguridad social, inestabilidades laborales, bajo nivel educativo e ingresos inferiores (2016).

Una particularidad invierte la distribución en el sector agropecuario de las zonas urbanas, el cual presenta un promedio bajo de participación laboral femenina de 22%, la explicación de este fenómeno radica en que las mujeres que participan en esta actividad se

autoidentifican como amas de casa, por no reconocer a la agricultura como un empleo formal remunerado.

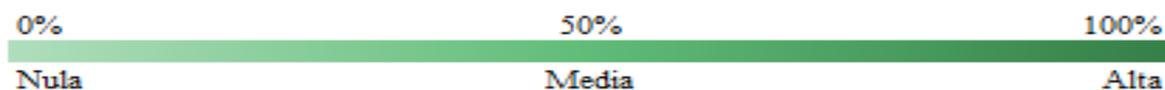


Figura 6. Concentración por categorías

Tabla 1. Participación laboral por rama de actividad y género, porcentaje (año 2010 y 2013)

Rama de Actividad	2010		2013	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Agricultura, ganadería caza y silvicultura	78,41%	21,59%	83,22%	16,78%
*Pesca	70,74%	29,26%	-	-
Explotación de minas y canteras	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Industrias manufactureras	69,73%	30,27%	65,87%	34,13%
Suministros de electricidad, gas y agua	80,51%	19,49%	80,89%	19,11%
Construcción	93,74%	6,26%	97,09%	2,91%
Comercio, reparación vehicular	53,28%	46,72%	57,60%	42,40%
Hoteles y restaurantes	34,99%	65,01%	37,12%	62,88%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	85,60%	14,40%	91,13%	8,87%
Intermediación financiera	57,20%	42,80%	37,40%	62,60%
Activ. inmobiliarias, empresariales	70,64%	29,36%	69,50%	30,50%
Administ. pública y defensa; seguridad	79,45%	20,55%	80,97%	19,03%
Enseñanza	41,80%	58,20%	40,35%	59,65%
Activ. servicios sociales y de salud	40,73%	59,27%	30,94%	69,06%
Otras activ. comunit. sociales y persona	43,78%	56,22%	49,66%	50,34%
Hogares privados con servicio doméstico	5,87%	94,13%	8,05%	91,95%
*Organizaciones y órganos extraterritoriales	-	-	100,00%	0,00%
*Distribución de agua, alcantarillado	-	-	75,00%	25,00%
*Información y comunicación	-	-	65,78%	34,22%
*Actividades profesionales, científica	-	-	50,56%	49,44%

*Actividades y servicios administrativos	-	-	61,59%	38,41%
*Artes, entretenimiento y recreación	-	-	69,99%	30,01%

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019)

*Categorías no presentadas en la ENENDU del 2010 y 2013.

Tabla 2. Participación laboral por rama de actividad y género, porcentaje (año 2016 y 2019)

Rama de Actividad	2016		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	81,10%	18,90%	68,57%	31,43%
Explotación de minas y canteras	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Industrias manufactureras	68,64%	31,36%	61,01%	38,99%
Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	66,98%	33,02%	77,16%	22,84%
Distribución de agua, alcantarillado	72,47%	27,53%	69,20%	30,80%
Construcción	98,94%	1,06%	97,28%	2,72%
Comercio, reparación vehículos	50,92%	49,08%	56,67%	43,33%
Transporte y almacenamiento	95,07%	4,93%	92,82%	7,18%
Actividades de alojamiento y servicio de comida	44,52%	55,48%	44,16%	55,84%
Información y comunicación	55,82%	44,18%	67,10%	32,90%
Actividades financieras y de seguros	53,30%	46,70%	35,02%	64,98%
Actividades inmobiliarias	81,74%	18,26%	83,04%	16,96%
Actividades profesionales, científica y técnicas	61,78%	38,22%	60,84%	39,16%
Actividades y servicios administrativo y de apoyo	71,35%	28,65%	69,18%	30,82%
Administración pública, defensa y seguridad social	74,61%	25,39%	72,05%	27,95%
Enseñanza	31,66%	68,34%	32,38%	67,62%
Actividades, servicios sociales y de salud	20,38%	79,62%	32,30%	67,70%
Artes, entretenimiento y recreación	63,92%	36,08%	83,84%	16,16%
Otras actividades de servicios	41,62%	58,38%	45,37%	54,63%
Actividades en hogares privados con servicio doméstico	4,35%	95,65%	7,46%	92,54%
*Actividades de organizaciones extraterritoriales	100,00%	0,00%	-	-

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019).

*Categorías no presentadas en la ENENDU (2019).

Grupo de ocupación. – Con las estimaciones realizadas se presenta que, la mitad de las ocupaciones que se consideran feminizadas muestran una participación laboral femenina que no sobrepasa un 60% de concentración, mientras que en el caso masculino ocurre lo contrario, la concentración laboral masculina predomina hasta en un 100% en algunos casos.

De acuerdo con la ONU (2016) la segregación ocupacional se ha profundizado en las últimas décadas por la tecnificación de los procesos productivos, en especial en países en desarrollo y emergentes, los nuevos requerimientos en los empleos presentan un cambio laboral de 68% y 78% para los hombres y mujeres de países subdesarrollados. Por esa razón, al centrar el estudio en el cantón de Guayaquil, se presenta mayores disparidades en la segmentación laboral por grupo de ocupación, donde se denota que las operaciones vinculadas con las fuerzas armadas y la instalación de maquinarias y montacargas son las que proyectan aproximadamente un 5% de participación femenina.

Generalmente este tipo de empleo se relaciona con actividades de ingeniería, que en promedio las mujeres no suelen elegir al momento seleccionar su rama de estudio. Un informe del INEC (2013) señala que las carreras vinculadas a la ingeniería presentan un porcentaje masculino de alrededor del 70%, en cambio, las mujeres se dirigen a las carreras relacionadas con las ciencias administrativas, económicas, médicas, químicas y psicológicas presentando una concentración entre el 62% al 69%. En otras palabras, las mujeres se orientan a elegir carreras universitarias que contenga una elevada participación femenina, ya que, les permite tener una alta oportunidad de trabajo en los empleos vinculados en esas ramas. Estos empleos se vinculan con actividades científicas, de servicios y de oficina, donde la participación femenina se sitúa entre el 50% al 56 para el 2019 (tabla 3).

Tabla 3. Guayaquil. Grupo de ocupación, porcentaje

Grupo de Ocupación	2010		2013		2016		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Fuerza Armadas	100,00%	0%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0%
Personal direct./admin. pública y empresas	55,04%	44,96%	55,04%	44,96%	60,07%	39,93%	65,17%	34,83%
Profesionales científicos e intelectuales	46,93%	53,07%	46,93%	53,07%	41,09%	58,91%	45,73%	54,27%
Técnicos y profesionales de nivel medio	58,33%	41,67%	58,33%	41,67%	59,07%	40,93%	53,32%	46,68%
Empleados de oficina	48,30%	51,70%	48,30%	51,70%	44,85%	55,15%	48,77%	51,23%
Trabajad. de los servicios y comerciantes	43,12%	56,88%	43,12%	56,88%	40,12%	59,88%	43,91%	56,09%
Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	84,40%	15,60%	84,40%	15,60%	74,43%	25,57%	92,71%	7,29%
Oficiales operarios y artesanos	79,90%	20,10%	79,90%	20,10%	80,21%	19,79%	79,15%	20,85%
Operadores de instalac. máquinas y montad.	97,08%	2,92%	97,08%	2,92%	91,39%	8,61%	95,85%	4,15%
Trabajadores no calificados	57,09%	42,91%	57,09%	42,91%	45,73%	54,27%	57,45%	42,55%

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019).

Ingreso por género en el cantón Guayaquil

Ingreso medio. – En esta sección se muestra que en el cantón Guayaquil el salario es superior si se lo compara con el resto del país, dentro del periodo de estudio en Guayaquil se percibe un ingreso \$45 más alto. El nivel de ingreso superior se debe a la agrupación de empresas dentro del sector que requieren un mayor capital humano, no obstante, al analizar el ingreso por género, dentro de Guayaquil existe una mayor disparidad; la brecha salarial para Guayaquil sobrepasa la brecha salarial para el resto del país en todos los años evaluados, aunque esa brecha se ha ido acortando.

Para el resto del país la diferencia entre el promedio de salarios masculinos y femeninos para el año 2010 es del 9% y de 7% para el 2019, mientras que en Guayaquil estas diferencias han ido del 21% en 2010 al 12% en 2019, lo que indica una mayor dispersión. Esto también se refleja en unidades monetarias ya que para el 2010 en el resto del país hay una diferencia de \$55 dólares mientras que para Guayaquil la misma asciende a \$128 dólares.

En promedio, la brecha salarial para el cantón Guayaquil durante el periodo estudiado es del 14% y para el resto del país es del 11%. Estas diferencias en el ingreso se asocian a la infravaloración de los trabajos feminizados, la discriminación directa y la necesidad que afrontan las mujeres de combinar sus actividades productivas o incluso interrumpirlas para ejercer el rol de madres y/o cuidadoras.

Tabla 4. Ingreso medio y errores estándar (año 2010 y 2019).

Ingreso medio y errores estándar	2010		2019	
	Resto del país	Guayaquil	Resto del país	Guayaquil
Hombre	\$ 329,95 (5)	\$377,83 (12)	\$503,90 (20)	\$ 546,62 (12)
Mujer	\$ 275,28 (4)	\$ 249,08 (9)	\$ 433,74 (20)	\$ 432,52 (13)
Prueba de Diferencia de Medias	0.000 ³	0.000	0.000	0.000

Fuente Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019)

Ingreso por rama de actividad. - En la tabla se observa el ingreso promedio por tipo de actividad, donde la mayoría de las actividades masculinizadas (manufacturas, servicios públicos, administrativos, entre otros) presentan salarios superiores, situando una brecha salarial de \$120 hasta \$438 para el 2019. Sin embargo, existen actividades masculinizadas que presentan una brecha reducida o negativa, tal es el caso, de la actividad de agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca que muestra una brecha de \$37; y para las actividades de construcción, transporte e inmobiliarias denotan una brecha negativa entre el \$33 hasta \$66, esto quiere decir que en estas ocupaciones el salario promedio femenino es superior al masculino. Entre las categorías de mayor disparidad se encuentran las de explotación de minas y suministros eléctricos, debido a la poca o nula presencia femenina es esta área; también destacan las actividades de servicios de salud y enseñanza que, a pesar de ser ocupaciones feminizadas, presentan salarios entre el 58% al 89% del salario masculino en el 2019.

Las actividades científicas y de información y comunicación, sufrieron un cambio entre el 2016 - 2019, mostrando al principio una ventaja salarial femenina (de \$361,69 a favor de la mujer); sin embargo, al revisar el último año, se evidencia una diferencia de \$157,39 a favor de los hombres. Aunque existan mejoras salariales para las mujeres, aun se pueden constatar diferencias salariales significativas. La ONU señala que países desarrollados y en desarrollo muestran una similitud en los principales motivos que generan estas disparidades, tales como la opción del tiempo en horas trabajadas en ocupaciones remuneradas y no remuneradas, esto es debido a las cargas familiares que tienen las mujeres, lo que provocan que busquen trabajos con flexibilidad laboral, por tal motivo las mujeres se ubican en sectores de servicios (ONU Mujeres, 2016).

Tabla 5.5 Guayaquil. Rama de actividad, dólares.

Rama de Actividad	2016		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	523,75	546,02	682,48	645,06
Explotación de minas y canteras	931,29		460,00	
Industrias manufactureras	505,43	419,46	609,51	383,10

Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	1.335,81	29,06	951,03	820,08
Distribución de agua, alcantarillado	457,97	500,00	503,96	382,89
Construcción	420,33	426,66	423,39	456,69
Comercio, reparación vehículos	552,51	351,51	482,92	329,59
Transporte y almacenamiento	445,02	908,02	474,14	539,57
Actividades de alojamiento y servicio de comida	468,80	397,24	486,47	330,53
Información y comunicación	796,83	439,37	656,46	893,01
Actividades financieras y de seguros	1.056,24	829,64	927,07	910,53
Actividades inmobiliarias	872,42	599,52	422,89	489,45
Actividades profesionales, científica y técnicas	508,40	870,08	712,17	554,78
Actividades y servicios administrativo y de apoyo	431,44	298,73	543,31	375,68
Administración pública, defensa y seguridad social	1.238,51	1.138,28	1.110,03	800,56
Enseñanza	738,28	657,09	763,62	687,95
Servicios de salud	955,18	556,68	861,29	615,79
Artes, entretenimiento y recreación	423,08	418,66	612,56	173,85
Otras actividades comunitarias sociales y personales	455,53	255,09	373,75	247,93
Actividades en hogares privados con servicio doméstico	710,55	351,05	-	
Actividades de organizaciones extraterritoriales	607,00		451,18	347,57

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019).

Ingreso por nivel educativo. - La teoría del capital humano sustenta que los ingresos tienen una relación directa con el nivel educativo, es decir, el aumento de uno ocasionará crecimiento en el otro y este no será afectado o reducido por el género, al comprobar la teoría, se logra determinar que existe diferencias salariales entre hombres y mujeres cuando presentan un mismo nivel educativo. Un estudio realizado por el INEC indica que en el 2016 la proporción de mujeres con estudios superiores era del 35,4%, mientras que los hombres solo llegaban al 17%, aunque se evidencie un crecimiento en la cantidad de mujeres con estudios terciarios, aun se observa disparidades en términos salariales, esto puede deberse por la titulación de mujeres en estudios con retornos salariales bajos (Puebla, 2018).

Tabla 6. Guayaquil. Nivel de instrucción, dólares

Nivel de instrucción	2010		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Ninguno	172,21	168,27	201,69	160,74
Centro de alfabetización	382,24	151,47	-	-
Primaria	294,73	184,30	391,71	251,48
Educación Básica	202,26	150,50	271,24	325,36
Secundaria	341,84	210,24	510,22	328,46
Educación Media	276,84	180,46	375,37	273,71
Superior no universitario	535,93	329,78	584,24	589,02
Superior Universitario	624,53	379,88	793,43	620,59
Posgrado	1.368,20	979,98	1.593,08	1.134,04

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENEMDU (2010, 2013, 2016 y 2019)

Para el caso del cantón Guayaquil se muestra que los ingresos por nivel educativo serán afectados por el género ocasionando que existan brechas salariales, por ejemplo: las mujeres que tienen un estudio posgrado aumentan su salario en un máximo del 170% en comparación con las mujeres que tienen estudios universitarios que solo llegan a obtener un 88% de aumento en comparación a la categoría anterior, pero este crecimiento salarial no es significativo, dado que, los ingresos masculinos son superiores y al momento de tener un incremento estos solo profundizan las diferencias salariales, es decir, que los hombres que lleguen a tener como nivel máximo de estudio el posgrado alcanzaran una mejora en su ingreso de hasta un 160%.

CONCLUSIONES

El mercado laboral presenta diferentes mecanismos de segregación en los que el género actúa como una condición relevante para generar condiciones socioeconómicas desiguales entre quienes buscan acceder al mismo, que no dependen sólo del capital humano de los individuos.

Las desigualdades por cuestiones de género son una realidad latente en el cantón Guayaquil,

así como en el resto del mundo. Desde la economía feminista se trata de dar una explicación a estos fenómenos relacionándolos con los roles culturales establecidos históricamente que relegan, de una forma cuasi inercial, las actividades reproductivas a las mujeres y las actividades productivas a los hombres, invisibilizando de esta manera el trabajo femenino al no contribuir directamente a la acumulación de capital. De esta forma, las mujeres acceden al mercado laboral de manera desfavorable, no solo porque las responsabilidades domésticas asignadas socialmente les restan tiempo para dedicarse a actividades productivas sino también porque las actividades consideradas “femeninas” tienen una menor valoración dentro del mercado laboral.

Al analizar las dinámicas presentes dentro del mercado laboral en el cantón Guayaquil, se observa que hombres y mujeres acceden de manera desigual al empleo y que es la población femenina quien está mayormente expuesta a la precarización del empleo o a adherirse al mismo de manera inadecuada, además se encontró que las mujeres están más expuestas a empleos informales, no adecuados, a subempleo y a estar desempleadas y, que son ellas quienes realizan el trabajo no remunerado (doméstico) en mayor proporción

Existe mayor concentración masculina en el sector privado, el 60% son hombres y el 45% son mujeres en 2019; no así en la categoría empleos por cuenta propia en donde existe mayor presencia femenina puesto que las mujeres se ven más expuestas a este tipo de trabajo dado que les ofrecen una mayor flexibilidad para ser capaces de cumplir con las tareas de cuidado que se les asigna socialmente.

Los estereotipos socioculturales influyen de manera directa al momento de seleccionar un empleo, por eso, el mercado laboral del cantón Guayaquil presenta una profunda diferencia en la distribución ocupacional de las actividades. Para el periodo 2010 - 2019 los hombres se destacan en actividades donde se requiera el uso del esfuerzo físico, manejo de maquinaria y uso de tecnología (agricultura, explotación de minas, construcción, inmobiliaria y de transporte), donde su participación sobrepasa el 75% del total de trabajadores. Para las mujeres, sus actividades se orientan a la enseñanza, servicios domésticos, comerciales, científicas y de salud.

En cuanto al análisis de las diferencias salariales por género, se observa que el salario promedio de los trabajadores del cantón Guayaquil es superior por 45 dólares al salario nacional. Sin embargo, al examinar la brecha salarial se aprecia que en el cantón existe una disparidad salarial de \$128 dólares, cuando a nivel nacional la diferencia se situaba en \$55 dólares para el 2010, diferencia estadísticamente significativa. Determinando que, el cantón Guayaquil es uno de los principales cantones donde se profundiza la brecha salarial, aunque demuestre una reducción en su evolución iniciando con una brecha de 14% en el 2010 y terminando con una del 11% en el 2019.

Pero incluso en los trabajos feminizados como el servicio doméstico se muestra un salario femenino inferior. Entre las ocupaciones donde se profundiza la desigualdad salarial se encuentra el empleo patrono con una brecha salarial del 77%, seguido de los trabajados de cuenta propia donde la diferencia se sitúa en 58%, incluso en los trabajos feminizados como el servicio doméstico se muestra un salario femenino que representa el 67% del salario masculino.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Federici, S. (2018). El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo. Recuperado el 12 de Diciembre de 2020, de Rebelión.org: rebelion.org/marxismo-y-feminismo-historia-y-conceptos/
- Gregory, M. (2012). Gender and Economic Inequality. Oxford Handbooks Online, 1-35.
- CEPAL. (2016). Trabajo no remunerado de las mujeres. Un aporte a la economía. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/5_tiempo_final_11_oct_2016.pdf
- Chávez, N. M., & Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género "efecto techo de cristal". Caso: Siete áreas metropolitanas de Colombia. *Dimension Empresarial*, 29-45.
- Cobo Bedia, R. (2005). El género en las ciencias sociales. *Cuadernos de Trabajo Social*, 249-258.
- Fine, C. (2010). Cuestión de sexos. Cómo nuestra mente, la sociedad y el neurosexismo crean la diferencia. *cas ePub*.
- FMI. (2019). Cerrar la brecha de género. Obtenido de *Finanzas & Desarrollo*.
- Galarza, F., & Yamada, G. (2012). Discriminación en el mercado laboral en Lima, Perú:

- evidencia de un experimento de campo. Lima.
- García Sáinz, C. (1993). Revisión de conceptos en la Encuesta de Población Activa. *Revista Española de investigaciones sociológicas* n° 61, 173-184.
- GEM. (2017). *Global Entrepreneurship Monitor*. Guayaquil: ESPAE - ESPOL .
- Hernández, A. A. (18 de junio de 2015). El gusto por la discriminación. Recuperado el 22 de diciembre de 2021, de <https://e.exam-10.com/ekonomika/6034/index.html>
- Huesca Reynoso, L., & Gómez Buñuelos, D. (2017). Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. *El Periplo Sustentable*, 159-191.
- INEC. (2013). *Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III*. Editorial Ecuador.
- International Bank for Reconstruction and Development. (2019). *Gender-based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions*. Washington: World Bank Group.
- Marcos Santiago, R. (2005). REFLEXIONES ACERCA DEL TRABAJO DE LAS MUJERES. *Cuestiones de género*, 111-153.
- Maruani, M. (2000). De la Sociología del Trabajo a la Sociología del Empleo. *Política y sociedad*, 9-17.
- Mazzei, C. (2013). Producción y Reproducción: la mujer y la división socio-sexual del trabajo. *Revista Rumbos TS. Un Espacio Crítico Para La Reflexión En Ciencias Sociales*, 128-142.
- Nicolás Marpínez, C., López Martínez, M., & Riquelme Perea, P. (2010). Las segregación ocupacional entre hombre y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto Social: Revista de relaciones laborales*, 38-62.
- Obaco, M., & Espinoza, E. (2016). Diferencias salariales entre ciudades en el Ecuador. *SATHIRI*, 61-72.
- OIT. (2010). Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_178173.pdf
- OIT. (2016). Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016. Obtenido de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--->

- publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- OIT. (2017). Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres. Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2017). Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres. Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2019). Panorama Laboral 2019 América Latina y el Caribe. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2019). Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. (Marzo de 2020). Estas ocupaciones están dominadas por mujeres. Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/these-occupations-are-dominated-by-women/>
- ONU. (2018). Las mujeres están por debajo de los hombres en todos los indicadores de desarrollo sostenible. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2018/02/1427081>
- ONU Mujeres. (2016). El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Obtenido de https://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf
- Perez de Guzmán, S., & Prieto, C. (2013). Desigualdades labores de género disponibilidad temporal y normatividad social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 113 - 132.
- Rivera, J. (2013). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano. *Analítika*, 7 - 22.
- Sapienza, P., Zingales, L., & Maestrip, D. (1 de julio de 2009). Gender differences in financial risk aversion and career choices are affected by testosterone. Obtenido de PNAS: <https://www.pnas.org/content/pnas/106/36/15268.full.pdf>
- Torns, T. (2002). La discriminación salarial: Un rasgo estructural del mercado laboral femenino. *Andalucía*.
- Vasconez, A. (2009). Mujeres, mercado laboral y trabajo precario en Ecuador. *Documento de Trabajo*, 55 - 65.