



## Mujeres y mercado laboral

Boletín N° 3, marzo 2023

La desigualdad socioeconómica y la feminización de la pobreza se relaciona con barreras estructurales de género, ya que generalmente las mujeres tienen menores oportunidades para acceder a empleos dignos y de calidad. El trabajo doméstico y de cuidados es un mandato social y cultural que se impone sobre las mujeres. El tiempo que niñas, adolescentes y mujeres dedican a estas labores limita su desarrollo académico y profesional, lo cual ocasiona en el mediano y largo plazo que su participación en la economía formal sea escasa, y una vez que lo hacen se enfrentan a patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos.

Aunque la participación laboral femenina ha aumentado en las últimas décadas, los problemas expuestos son acompañados de contratos flexibles y sin beneficios de ley. Por lo general, las mujeres son las primeras en ser despedidas en crisis económicas (como en pandemia), lo que se reconoce como la formación de una fuerza laboral amortiguadora flexible (Anker 1997; Seguino 2000; Charles and Grusky 2004).

Según la OIT (2019) la violencia laboral son un conjunto de conductas y prácticas que se manifiestan (una sola vez o varias) con el objetivo de causar o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y van dirigidos contra las

personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

**En el país, a nivel nacional a lo largo de la vida, 2 de cada 10 mujeres, experimentaron algún tipo de violencia en el ámbito laboral (INEC 2019).**

A nivel nacional a lo largo de la vida:

- El **17,2%** de las mujeres reportaron haber sufrido **violencia psicológica** (insultos, ofensas y humillaciones, han sido ignoradas o las hicieron sentir inferiores por ser mujeres o recibieron comentarios acerca de que las mujeres no deberían trabajar).
- El **6,8%** de las mujeres que reportaron haber experimentado **violencia sexual** laboral (se han visto obligadas a aceptar encuentros románticos fuera del horario de trabajo o fueron manoseadas o tocaron su cuerpo sin su consentimiento).
- El **1,2%** de las mujeres experimentaron algún tipo de **violencia física** en el ámbito laboral a través de empujones, jalones de pelo, patadas, puñetes, le lanzaron algún objeto o fueron atacadas o agredidas con algún cuchillo, navaja o arma de fuego.

Las provincias con mayores tasas de violencia en el ámbito laboral a lo largo de la vida fueron Pichincha (28,2 %), Pastaza (26,4 %), Cañar (25,4 %), Azuay (25,3 %) y Loja (24,0 %).

## Participación laboral

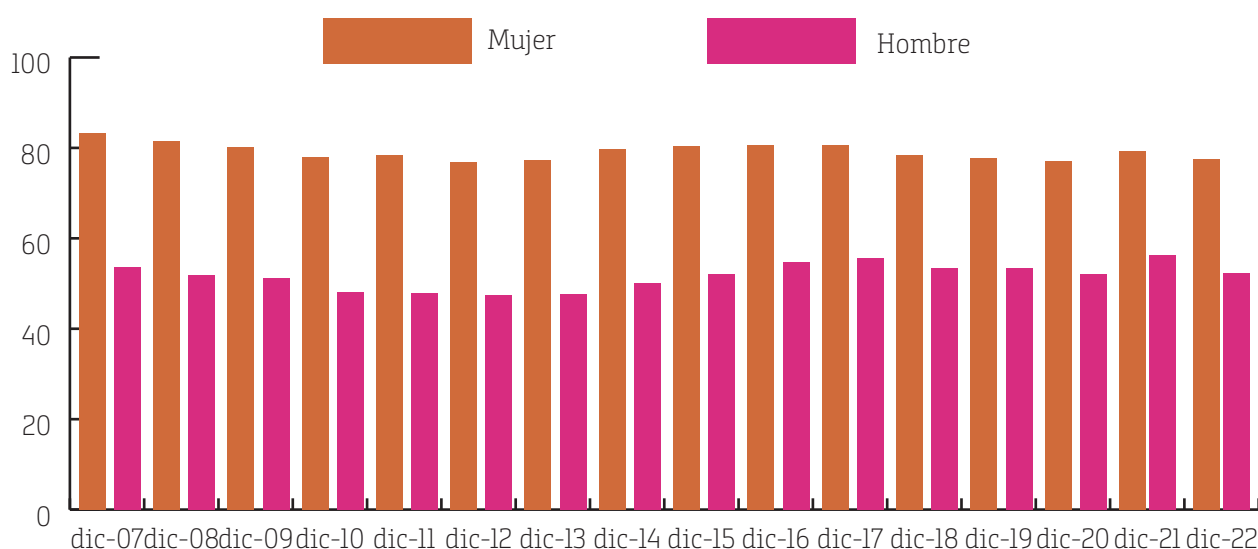
La tasa de participación global en el mercado laboral es un indicador que cuantifica el tamaño relativo de la fuerza de trabajo. La participación laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres debido a una serie de factores históricos, culturales y económicos que han influido en su acceso al mercado laboral y en las oportunidades que tienen.

La división sexual del trabajo explica la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres, principalmente por-

que existe una estructura patriarcal por lo que se espera que las mujeres se ocupen principalmente del trabajo doméstico y de cuidado de hijos e hijas, lo cual limita su entrada al mercado laboral.

Además, las mujeres a menudo enfrentan discriminación en el lugar de trabajo, en forma de salarios más bajos, menos oportunidades de ascenso y la falta de apoyo para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Gráfica 1. Tasa de participación global desagregado por sexo (%)



Fuente: Enemdu mensual a diciembre (INEC, 2022)

## Empleo adecuado/pleno

Las personas que viven en situación de pobreza no gozan de un salario mínimo, lo cual hace que se reproduzca el círculo de la pobreza y no puedan superar esa situación. A pesar de que se ha evidenciado una disminución de la brecha de

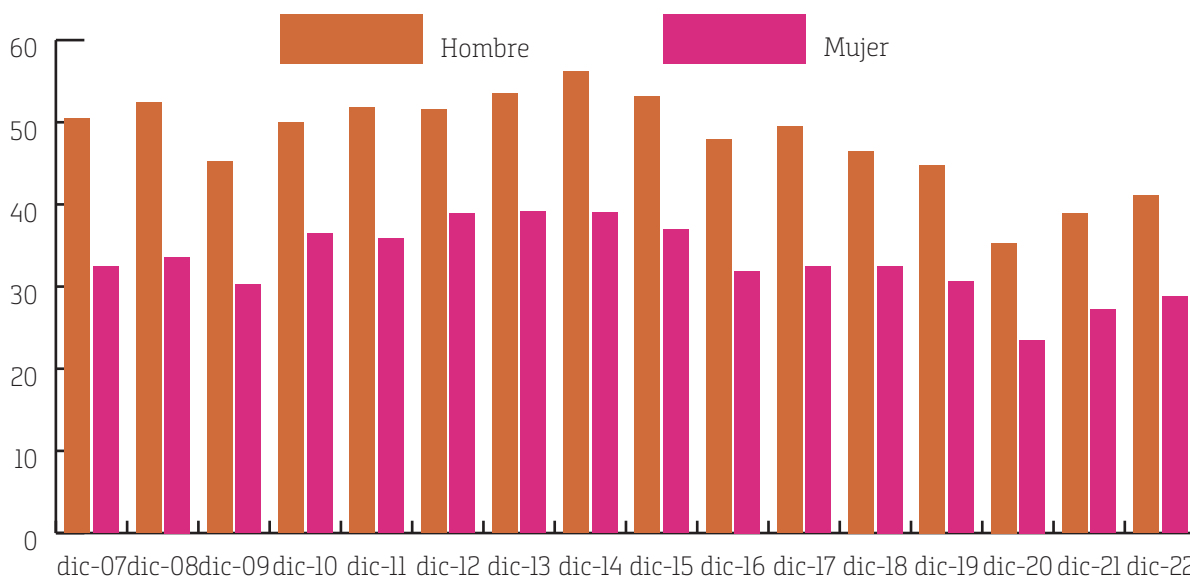
género en el empleo adecuado, la reducción ha sido por un deterioro de las condiciones de empleo a nivel nacional, no por una mejora de las condiciones de empleo de las mujeres.

Empleo adecuado se refiere a ganar al menos el Salario Básico Unificado (SBU) y trabajar 40 horas semanales o más. También a aquellas personas que perciben ingresos iguales o mayores al SBU, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar más horas adicionales.

Las mujeres a menudo se enfrentan a discriminación en el mercado laboral, lo que limita su capacidad para conseguir empleos adecuados o plenos. Además, suelen ser vistas como menos competentes que los hombres y se les paga menos (brecha salarial).

De igual forma, las mujeres tienen mayor carga de trabajo reproductivo (trabajo doméstico y de cuidados) que los hombres, lo que puede limitar su capacidad para dedicar tiempo completo al trabajo.

**Gráfica 2. Tasa de empleo adecuado desagregado por sexo (%)**



Fuente: Enemdu mensual a diciembre de cada año (INEC, 2022)

## Desempleo

La existencia de brechas de género en el desempleo se debe a una combinación de factores estructurales, culturales y económicos. Como se ha mencionado, las mujeres suelen tener menor acceso a empleos de calidad y con salarios justos en comparación con los hombres debido a la discriminación en el mercado laboral y la persistencia de estereotipos de género que limitan sus oportunidades.

Además, las mujeres a menudo se ven obligadas a abandonar el mercado laboral temporal o permanentemente debido a responsabilidades de cuidado y otras cargas familiares que recaen desproporcionadamente sobre ellas. Esto

puede incluir el cuidado de hijos y familiares enfermos o ancianos, lo que limita su disponibilidad para trabajar a tiempo completo y les hace más vulnerables al desempleo.

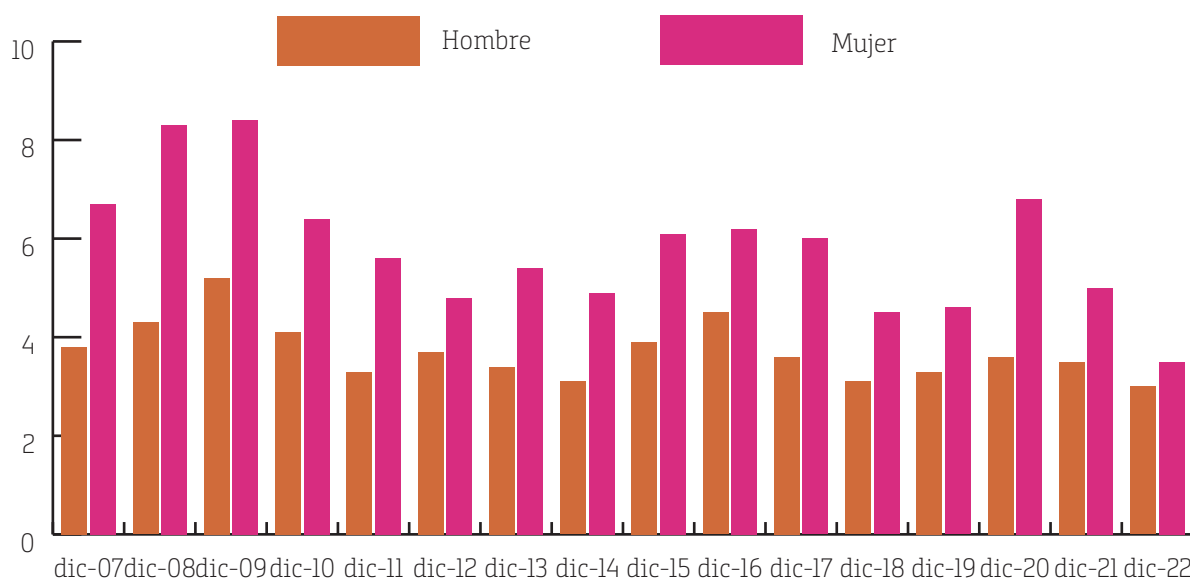
Según Maldonado y Peña (2020), la maternidad reduce la probabilidad de que una mujer trabaje una jornada de 40 horas semanales. La probabilidad de que una mujer con hijos trabaje 38,45 horas a la semana es menor en un 85% en comparación con las mujeres sin hijos. En cuanto a los padres, la probabilidad de trabajar 42,88 horas a la semana es mayor en un 39% respecto a los hombres que no son padres.

Las personas en situación de desempleo son todas aquellas en edad de trabajar que no se encuentran empleadas, que buscan un empleo y que están actualmente disponibles para ocupar un puesto de trabajo.

En el país, también se ha evidenciado que existe una penalización de la maternidad del 8% sobre el salario. Las mujeres que tienen hijos ganan al mes en promedio USD 75,85 menos que las mujeres que no tienen hijos. Además, la

brecha salarial aumenta cuando se consideran las estructuras de las edades de los hijos/as, cuando las niñas y niños son más dependientes de cuidado la brecha se amplía a un 20% (Maldonado y Peña 2020).

**Gráfica 2. Tasa de empleo adecuado desagregado por sexo (%)**



Fuente: Enemdu mensual a diciembre de cada año (INEC, 2022)

Es importante analizar el trabajo reproductivo cuando se analiza el empleo de las mujeres porque sigue siendo invisible y no remunerado, lo que puede contribuir a subestimar la verdadera contribución de las mujeres al mercado laboral y a la economía en general. El trabajo reproductivo incluye tareas como el cuidado de los hijos, la gestión del hogar y el cuidado de familiares enfermos o ancianos, y es esencial para el bienestar y la supervivencia de la sociedad en su conjunto.

El trabajo reproductivo como se ha detallado suele ser un obstáculo importante para la participación de las mujeres en el mercado laboral. Analizar esta actividad en el marco del trabajo productivo puede ayudar a informar políticas y programas que aborden las desigualdades de género en el mercado laboral y promuevan una mayor igualdad de género en general.

### Referencias:

- INEC. 2019. "Principales resultados de la Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres - EMVIGMU". Inec, 2-77. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Sociales/Violencia\\_de\\_genero\\_2019/Principales\\_resultados\\_ENVIGMU\\_2019.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Principales_resultados_ENVIGMU_2019.pdf).
- Maldonado, Jenny, y Carolina Peña. 2020. "Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad ?" *Cuestiones Economicas*, 1-50. <https://doi.org/10.47550/rce/30.2.1>
- OIT. 2019. "Conferencia internacional de trabajo. Convenio 190. Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo." Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1-8. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711719.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf).