



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja

**TITULACIÓN DE ECONOMÍA  
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**

**“BRECHAS SALARIALES POR GÈNERO EN LA CIUDAD DE  
RIOBAMBA”**

Trabajo de investigación previo la obtención del título de Economista

**AUTOR:**

**EDISON MARCELO MELENDRES MEDINA**

**DIRECTOR:**

**ECON. LUIS MONCADA MORA**

**RIOBAMBA-ECUADOR**

**2012**

**Economista**

Luis Moncada

**DIRECTOR DE TESIS**

**CERTIFICA:**

Que el presente trabajo de investigación denominado “BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA”, realizado por el señor Edison Marcelo Melendres Medina, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación de la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo que me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, diciembre del 2011

Ec. Luis Moncada

## **DECLARACION DE AUTORIA**

Las ideas emitidas en el contenido del informe final de la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Edison Marcelo Melendres Medina

## CESION DE DERECHOS

Yo, Edison Marcelo Melendres Medina, declaro conocer y aceptar la disposición del Art 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja, que en la parte pertinente textualmente dice “Forman parte del patrimonio de la Universidad la Propiedad Intelectual de Investigaciones, Trabajos Científicos, Técnicos de Tesis de Grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero académico o institucional (Operativo) de la Universidad”

Edison Marcelo Melendres Medina  
C.I. 0602151839

## AGRADECIMIENTO

Pocos son los momentos en la vida que nos permite expresar nuestros sentimientos de gratitud, a aquellos seres que han sido soporte fundamental en nuestra formación; por ello expreso mi agradecimiento eterno a la UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, por haberme brindado a mí y a todo el alumnado de esta noble institución, la oportunidad de crecer y llegar a ser profesionales dignos, honestos, responsables y sobre todo con arraigado sentido de la moral y la ética.

Gracias a ustedes también Cuerpo Docente, que han sabido brindarnos momentos de fortaleza, para que continuemos sin desmayar, por habernos enseñado también que no debemos dejarnos vencer ante el primer obstáculo, antes por el contrario, nos enseñaron a luchar siempre en la vida por la consecución de nuestros ideales, pues nada es fácil en la vida, siempre se requiere de esfuerzo y sacrificio.

Sigan adelante queridos forjadores de la cultura y el saber, con esos lineamientos de formación sólida que ustedes supieron prodigarnos, los frutos serán mañana más tarde porque no solo propusieron saberes sino que supieron sembrar valores haciéndonos mirar la vida con una nueva óptica, más real, más humana.

## DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico al Sr. Ec. Luis Moncada, por haberme guiado y sugerido éste trabajo, pues, me ha permitido comprender la diferencia que socialmente hay entre el hombre y la mujer.

Dedico también a mis hijos, que son la razón de mi existencia, por ellos, tuve que hacer todo el esfuerzo por subir un escalón más, que sabia es la sentencia que dice “Hay que educar con el ejemplo”, para ustedes y por ustedes mis hijos, este trabajo que está hecho con palabras sencillas y mucho amor.

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo trata sobre “Brechas salariales por género” tema de gran trascendencia social, un estudio que va en beneficio de la mujer, que por su rol de madre en el hogar tiene que compaginar su quehacer doméstico con su trabajo sin descuidar la atención de los suyos.

De esta manera esta investigación se expone en varios capítulos; así el Capítulo I, hace referencia a los enunciados de algunos investigadores sobre el tema de inequidad de género, y otros enfoques que se ha considerado como fundamentales para sustentar adecuadamente el presente tema y aplicarlo en una realidad palpable en la ciudad de Riobamba, a continuación, se estudia los factores determinantes de las brechas salariales, pudiendo indicar: **a.** Tasa de participación, **b.** Tasa de ocupación, **c.** brecha de empleo, así como también hacemos referencia a temas que para nuestro parecer inciden centralmente en la disparidad salarial, tal como: Trabajo por género, Educación, Contratación laboral y Seguridad Social.

Avanzando con este trabajo llegamos al Capítulo II, donde trataremos todo lo referente a las consideraciones metodológicas, mismas que nos permitirán determinar a través de software estadísticos (SPSS, E-Views 5.0, STATA y Excel) y conocimientos adquiridos la temática presentada en el presente trabajo.

En el Capítulo III, presento los datos y modelos a estimar, al igual que los instrumentos y procedimientos para la ejecución de la Investigación, que se realizó en el centro urbano y comercial de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, en donde a través del análisis estadístico y datos cruzados de comparación por género, en lo referente a las variables de estudio consideradas en el Capítulo II, así como también datos de importancia como: satisfacción laboral, profesión, y tamaño de la empresa en donde ejecutan su tarea diaria.

Para terminar con este capítulo, hago mención a algunas acotaciones sobre mi modesta propuesta con el fin de aportar de alguna forma a la erradicación de la brecha salarial en disparidad de género, tan marcada en la ciudad de Riobamba; conclusiones y recomendaciones, que luego de la investigación puedo indicar con mucha propiedad, por considerar un tema social que necesita una atención urgente como política de estado en nuestra sociedad



# **OBJETIVOS**

## **OBJETIVO GENERAL**

Comprobar la existencia de brechas salariales por género en la ciudad de Riobamba.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Establecer la diferencia entre el nivel de instrucción y el salario percibido por género
- Establecer la diferencia entre el nivel de instrucción y el salario percibido por género.
- Demostrar si hay conformidad y estabilidad en el trabajo de acuerdo al género.
- Analizar el tipo de profesión con el nivel de ingreso salarial por género

## ÍNDICE GENERAL

Portada	.....	i
Certificado	.....	ii
Declaratoria de autoría	.....	iii
Cesión de Derechos	.....	iv
Agradecimiento	.....	v
Dedicatoria	.....	vi
Resumen ejecutivo	.....	vii
Objetivos	.....	ix
Índice	.....	x

## CAPÍTULO I

Inequidad de Género	.....	1
Revisión Bibliográfica	.....	2
Nuevos Enfoques	.....	5
Factores que inciden en la Brecha Salarial	.....	8
Antecedentes	.....	8
Tasa de participación	.....	11
Tasa de ocupación	.....	13
Brecha de desempleo	.....	13
Trabajo por genero	.....	14
Educación	.....	16
Contratación laboral y seguridad social	.....	20
Disparidad de género en la calidad de vida	.....	21

## **CAPITULO II**

Recomendaciones Metodológicas .....	23
-------------------------------------	----

## **CAPITULO III**

Datos y Modelo Econométrico .....	26
Instrumentos .....	28
Procedimiento para la Generación de la Investigación.....	28
Análisis Econométrico.....	29
Conclusiones.....	31
Mediciones Simétricas.....	39
Nivel de Instrucción.....	41
Tamaño de la Empresa.....	42
Profesión.....	44
Salario Mensual.....	46
Satisfacción Laboral.....	48

## **CAPITULO VI**

Conclusiones y Recomendaciones.....	52
Bibliografía.....	54
Anexos.....	56
Cronograma y Presupuesto.....	57

# CAPÍTULO I

## 1. INEQUIDAD DE GÉNERO

La educación de género es necesaria ubicarla en un contexto socio cultural, este entorno, ejerce influencia en el acontecer y la vivencia nacional, en la que el estado tiene que establecer políticas que nos lleven a gozar de una sociedad más equitativa, sin distinción de género, ni clases sociales, raza o religión.

La identidad de género da al hombre y a la mujer, características que se las asumen como naturales en nuestra sociedad. Estas características aprendidas y aceptadas responden a un tiempo y patrón cultural determinado; lamentablemente cada sociedad ha tenido como representante exclusivo al hombre, el rol de la mujer ha sido de estar a expensas o beneficiaria de la labor realizada por él, y aun cuando ella haya tenido una participación protagónica, esta es minimizada y hasta olvidada.

La inequidad de género es más visible en los jóvenes y adultos, cuando se empieza a disminuir la capacidad de la mujer dentro de la sociedad, años han tenido que pasar para que la mujer tenga su representatividad en la sociedad y en cargos públicos.

En el presente documento introductorio hago un recuento de la trayectoria de los estudios de género en la década de los noventa, con el objeto de delimitar las características de las principales fuentes que alimentan la construcción de este campo del saber y las temáticas a las que se han dado prioridad en las investigaciones hechas en ese momento. Por un lado, el sentido atribuido al género ha variado considerablemente en los últimos veinte años, muy a la par con las discusiones teóricas levantadas desde los feminismos. Y, por otra parte, sus usos que han sido también diversos, han dependido de los sujetos a los que se ha buscado interpelar con este concepto; desde qué espacios se producen los discursos sobre género, y

los fines perseguidos con la producción de conocimientos sobre este asunto; en otras palabras, los significados de la dimensión de género no sólo siguen en disputa en la teoría feminista sino que las interpretaciones académicas de las relaciones de género varían según el espacio cultural y social desde donde surjan y los actores que las produzcan.”

## 1.1 REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Existen numerosos estudios, incluso algunos muy recientes, en que se trata de evaluar la brecha salarial existente entre hombres y mujeres (Bravo, Sanhueza y Urzua, 2008a y 2008c; Gill, 1992; Gill y Montenegro, 2002; Montenegro, 2001; entre los principales autores que son considerados como los más influyentes, he escogido los siguientes:

“En las dos últimas décadas, aunque el empleo público disminuye su representación en el mercado laboral, como consecuencia de las políticas del Consenso de Washington, por la reducción del papel del Estado; en el Ecuador para el caso de la PEA femenina, el empleo público puede llegar a significar hasta más de un 15% en determinados grupos de edad. Aunque éste se lo ha calificado como un empleo de calidad (Amores, 2007) y ciertamente se entendería que el Estado debería ser el primer empleador en cumplir con la normativa laboral vigente; en el año 2003, un estudio sobre equidad salarial en el Ecuador, identificó brechas salariales de género significativas: un promedio de 21% en el sector salud, 29% en gobiernos seccionales y 33% en el gobierno central (Jácome, 2004), lo que implica en la práctica el incumplimiento de leyes nacionales y convenios internacionales sobre derechos laborales e igualdad de oportunidades, afectando con ello la calidad del empleo público y consecuentemente también la calidad de los servicios públicos.”

“(Paredes, 1982; Paredes y Riveros, 1994). En la mayoría de estos estudios se concluye que las mujeres perciben salarios notoriamente inferiores a los de los hombres. En estudios pioneros realizados por Paredes (1982) y Paredes y Riveros (1994) se estima que en promedio la brecha salarial encontrada oscila entre un 20% y un 30%, según los controles y

especificación utilizados para este estudio. Debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual PIDESC: Art.7,i) El principio del “salario (o remuneración) igual por trabajo de igual valor” implica no solamente el pago de una remuneración igual, tanto a hombres como a mujeres, cuando desempeñan un mismo trabajo, sino también una misma remuneración para trabajos diferentes de igual valor. Como lo explica el siguiente señalamiento: “Igual salario por trabajo de igual valor” es una consigna que reconoce que las mujeres reciben a menudo menores salarios en trabajos que, aunque diferentes, son equivalentes en sus requerimientos y tienen el mismo valor o importancia (IE/ISP, 2005). El espíritu del principio del Convenio 100 de la OIT es tan preciso que se refiere a la “mano de obra femenina” y a la “mano de obra masculina”, promoviendo por tanto una igualdad de género que abarca al conjunto del mercado laboral”

“1 María Ángeles Durán Heras, investigadora española tiene una amplia bibliografía sobre el tema que ha desarrollado a lo largo de más de 30 años.

Los conceptos aquí utilizados se encuentran resumidos en dos de sus artículos escritos en 1988 y 1991 en donde hace referencia a problemas de género y señala que hay relaciones sustitutivas y complementarias, complejas y mal conocidas pero no por eso menos básicas. Por ejemplo nos dice Durán Heras que en estratos de ingresos medios, en épocas de crisis, se reducen o suprimen comidas fuera de casa, a nivel de mercado se reduce el valor agregado de los servicios mercantiles; no se deja de comer, la preparación se hace a través de trabajo doméstico. Por ello es necesario contemplar la relación y transferencia de flujos entre las dos esferas.

Cabe señalar que dentro del trabajo no remunerado, además del trabajo doméstico no remunerado, se debe considerar al trabajo voluntario en beneficio de organizaciones, como el trabajo comunal, la ayuda a otros hogares que en realidad son transferencias en términos de tiempo. Por otra parte, por la vía del estudio del trabajo no remunerado se rescatan algunas tareas de beneficio agropecuario generalmente ignoradas y que técnicamente se deberían considerar como extra domésticas, porque el esquema conceptual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tradicionalmente ha aceptado a la producción

agropecuaria destinada al autoconsumo como actividad económica; sin embargo con frecuencia se subregistran porque se realizan en el seno de su hogar, principalmente por las mujeres combinando esa producción con el trabajo doméstico.

M. A. Durán<sup>1</sup>, quien ha mantenido una larga trayectoria de investigación sobre el trabajo no remunerado nos aporta conceptos básicos sobre el tema. Señala que la economía como disciplina, se ha concentrado en el estudio de las mercancías y se ha olvidado casi por completo del estudio de la dimensión económica de los recursos que no se utilizan directamente para el mercado, como es el caso del trabajo doméstico, pero también como trabajo no remunerado, del trabajo voluntario en beneficio de la comunidad o de organizaciones de la sociedad civil.

Así desde la disciplina económica tradicional, se ha considerado como “actividad económica” a aquel trabajo realizado para el mercado, y como “no económicas” a todas las actividades no mercantiles. Frente a este posicionamiento, M.A. Duran considera que, independientemente de su valoración o no valoración monetaria, el tiempo es un recurso productivo.

Asimismo, Durán, subraya que a efectos de política económica, la suposición de que las actividades no mercantiles van a mantenerse inalteradas frente al desarrollo de la esfera mercantil es totalmente errónea: las actividades no mercantiles sufren modificaciones como consecuencia de los cambios en la economía dineraria, pero también la economía dineraria tiene que ajustarse a los cambios que se producen en la economía no mercantil.

Durán, somete el trabajo no remunerado al rigor de la teoría económica abordando los tres niveles de análisis propuestos por Sampedro y Martínez Cortiña: microeconómico, intermedio y macroeconómico, y aplica a la economía no mercantil los tres enfoques propuestos por estos autores para el análisis de la estructura económica: a) el espacial, b) el funcional, y c) el significativo. El primer enfoque se centra en el hogar, el segundo en la reproducción de la fuerza de trabajo y el tercero en las normas y valores vigentes en la sociedad (Durán, 1988: 17). En síntesis, el estudio del trabajo no remunerado resiste el

abordaje teórico en todas sus dimensiones, no se trata de una categoría superpuesta sin rigor y por lo tanto debe ser considerado como parte del quehacer de los estudios económicos.

La mayor participación laboral de la mujer no garantiza por sí sola mayores niveles de igualdad entre los géneros. Tal como lo señala Valenzuela (2000), Brasil y Paraguay, los dos países del Cono Sur latinoamericano que cuentan con las tasas más altas de participación laboral femenina, se ubican en los lugares más bajos de la subregión de acuerdo tanto al Índice de Desarrollo Relativo al Género (IDG) del PNUD, que intenta captar el avance de la mujer mediante el mismo conjunto de capacidades básicas del Índice de Desarrollo Humano (IDH), como al Índice de Potenciación de Género (IPG), que trata de medir las desigualdades de género en esferas clave de la participación económica y política.”

“La CEDAW establece claramente que los Estados Partes deberán adoptar todas las medidas para asegurar la igualdad de género en la educación, acceso al sistema educativo formal y no formal en todos los niveles, iguales condiciones en la selección de carreras, acceso a becas y créditos educativos, capacitación profesional, personal docente, equipos y estructuras educativas de calidad. La tasa neta de escolarización nos indica la cobertura universal de educación en un país; la universalidad de la educación es una de las 13 metas de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En el 2007, la tasa de escolarización para las mujeres es de 89,5% y en el caso de los hombres es de 88,9%.”

## 1.2 NUEVOS ENFOQUES

Para iniciar, debemos tomar como punto de partida el contexto del incremento progresivo del ingreso de las mujeres al mercado laboral, su participación en el empleo público también crece, y se diversifica a otros servicios, aun cuando existen tendencias principales de localización en las ramas de actividad asociadas tradicionalmente a los roles femeninos.

Ahora bien, vamos a hacer una breve síntesis en lo referente a nuestra realidad de acuerdo a las variables utilizadas en este trabajo a fin de tener un panorama mucho más amplio sobre



la realidad en lo referente al tema motivo de nuestro estudio; como política de estado se encuentra contemplado la igualdad de remuneración de acuerdo al trabajo desempeñado, un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de especie en particular.

“Entre otros datos que se presentan, podemos mencionar el aportado por el **Comité de Mujeres de la ISP en Ecuador**, quien encontró un promedio de brecha salarial (diferencia existente entre promedio de salario masculino y femenino) entre empleados y servidores de diversos sectores públicos (salud, gobiernos locales, administración central) de 30% en los rangos inferiores” (remuneraciones más bajas). El sector salud ocupa los escalones más bajos y en la medida en que existe una mayor concentración de fuerza de trabajo femenina, esta inequidad afecta fundamentalmente a las mujeres.

En cuanto a los rangos, jefaturas y niveles profesionales, en las menores categorías o grados, se encontró mayor presencia femenina; mientras que en las categorías mayores, las mujeres tienden a desaparecer.

El comportamiento de la tasa de participación femenina difiere bastante de la masculina y constituye un tema de análisis bastante más complejo. En primer lugar, la tasa de participación femenina está mucho más influenciada que la masculina por la evolución de las tasas de ocupación. El crecimiento de las tasas de ocupación y, en general, del nivel de actividad económica, constituye un poderoso estímulo para el aumento de la tasa de participación femenina. Es decir, cuando se crean nuevas oportunidades de trabajo, muchas mujeres inactivas se incorporan al mercado laboral.

Por otro lado, la disminución de las tasas de ocupación (que en general corresponde a la disminución del nivel de actividad económica) tiende también a disminuir el ritmo de aumento de la tasa de participación femenina y aumentar su tasa de inactividad.

Sin embargo, es necesario hacer algunas otras consideraciones con respecto a brechas salariales: **a)** la evolución del nivel de actividad económica no guarda una relación lineal con el comportamiento de las tasas de ocupación; en otras palabras, el crecimiento económico no necesariamente genera crecimiento del empleo en la misma proporción; al

contrario, la evolución reciente de esos indicadores en América Latina evidencia justamente una situación en que las (modestas) tasas de crecimiento se expresan en una baja capacidad de generación de empleo, como fue el período 1990-1994, o en que coyunturas de recuperación económica coexisten con altas tasas de desempleo, como fue el caso del año 2000 (OIT, 2000);b) aunque el comportamiento de la tasa de participación masculina sea un poco más lineal que la femenina (tiende a aumentar a partir de los 25 años y permanecer en un nivel alto hasta la edad de retiro), también puede ser influenciada por situaciones de baja acentuada de la actividad económica y de aumento de las tasas de desempleo; la dificultad de encontrar un empleo, a veces por períodos prolongados, también puede provocar en los hombres el fenómeno del desaliento, que se traduce en una disminución de las tasas de participación, los diversos promedios regionales ocultan fuertes diferencias por países, ya que aquellos que han sido más afectados por la crisis económica han tendido a experimentar una mayor contracción de la fuerza laboral acto seguido, la tasa de participación laboral de las mujeres difiere mucho más que en el caso de los hombres, según el perfil del grupo específico del que se trate: es bastante más baja entre las que tienen menos años de estudio y menores ingresos y aumenta en la medida en que mejoran esos dos factores.

Las observaciones del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al Ecuador, que se recogen como punto de partida, establecen un mandato ético al país sobre la necesidad de avanzar en la erradicación de la discriminación de género en el ámbito laboral e implementar políticas y programas, que tengan en cuenta la condición específica de las mujeres en el empleo, de manera especial en el marco del empleo público.

De la misma forma se reconoce la importancia del aporte de los ingresos laborales de las mujeres de bajos ingresos, para la superación de la pobreza de sus hogares, también es un hecho conocido el que sus tasas de participación laboral son significativamente inferiores a aquellas observadas en los grupos de ingresos medios y altos. Son las mujeres pobres las que encuentran mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral, como consecuencia, entre otros factores, enfrentar mayores obstáculos para compartir o delegar las responsabilidades domésticas, en particular el cuidado de los hijos.

Como última consideración, dependiendo de las condiciones en que se da la inserción laboral de las mujeres, en especial las más pobres (empleos de muy mala calidad, con bajos ingresos, exigencia de largos y costosos desplazamientos cotidianos hacia el lugar de trabajo, acompañados de la falta de apoyo para el cuidado infantil, por ejemplo), esa inserción puede tener consecuencias negativas para su calidad de vida, aumentando su carga de trabajo de manera muy desproporcionada al ingreso que logran obtener, generándole fuertes costos psicológicos por las tensiones, debido a la falta de apoyos y la dificultad para compatibilizar el trabajo y las responsabilidades familiares, contribuyendo así a la reproducción de patrones muy inequitativos en las relaciones de género.

## **2. FACTORES QUE INCIDEN EN LABRECHA SALARIAL**

### **2.1. ANTECEDENTES**

Para enfocar las desigualdades entre los sexos es imprescindible hacer algunas precisiones. Se utiliza la palabra “sexo” para indicar la condición biológica que distingue a mujeres y hombres. “Género” es la construcción cultural de un conjunto de roles y valores correspondientes a uno y otro sexo, y se le denomina así para enfatizar que su definición es histórica y socialmente construida.

En la sociedad latinoamericana de los noventa persisten con fuerza dos principios que han regulado las relaciones básicas entre los sexos y que dan homogeneidad a la construcción de género en la región, con diferencias de grado entre países como se demostrará más adelante.

Uno rige en el ámbito económico y se refiere a la división sexual del trabajo entre mujeres y hombres. Aunque las cifras de los noventa muestran que un sector numeroso de mujeres comparte por igual que los hombres el rol de proveedor/a económico de sus hogares, aún las normas de trabajo y de funcionamiento social están reguladas por la idea de que los hombres generan ingresos y las mujeres ocupan su tiempo principalmente en las tareas del

hogar y la reproducción familiar. El mismo principio rige la división del trabajo por sexo reproducida en el mercado laboral. La sociedad tarda en adecuarse a los cambios económicos, en este aspecto mucho más que en otros, lo que realza la importancia de tener en consideración el género al diseñar políticas generales.

El otro principio rige en el ámbito cultural, aunque su origen está ligado al primero, y se refiere a la desvalorización cultural de “lo femenino” en relación con “lo masculino” en el mundo social: en la economía, en la política, en el trabajo, en la educación.

Se explicitan estos fundamentos de nuestra organización social en relación con el género por dos razones. Primero, porque constituyen los impedimentos básicos y más profundos para equiparar las oportunidades de ambos sexos y segundo, porque su disminución y desaparición da sentido a las metas de equidad de género.

La CEPAL, atenta a la evolución de la economía, ha llamado la atención sobre las consecuencias que ésta ha tenido sobre aspectos importantes de la vida de las personas destacando la creciente desigualdad en la distribución del ingreso entre los hogares, originada principalmente en el funcionamiento del mercado de trabajo. Las causas de las desigualdades de ingreso se asocian a la desigual distribución del capital educativo entre las personas y a la menor creación y disponibilidad de empleos con productividad media y alta. Se sugieren políticas correctivas tanto para la educación como para la transformación productiva que proporcionen mayor equidad en el mercado laboral.

El énfasis puesto en los estudios sobre la generación de pobreza, como síntesis de la situación de quienes están más carentes de bienestar, incorpora la noción de exclusión que define a aquéllos grupos que se mantienen y reproducen sin acceso suficiente a los bienes sociales. A propósito de estos nuevos temas se proponen políticas sociales.

Se configura una forma de entender la falta de equidad en la región, cuyo origen se reconoce en el funcionamiento económico, que se refleja y reproduce en múltiples aspectos de la vida económica, social y cultural. Finalmente surgen documentos y discusiones sobre

Igualdad, Justicia, Derechos, Diferencias, Reconocimiento, conceptos necesarios derivados de haber introducido un valor como la equidad en el análisis de la sociedad latinoamericana. Al declarar la existencia de un problema valórico, junto con definirlo se hace necesario explicitar cuál es la idea fundamental que lo convierte en problema, con qué aspectos se relaciona, en qué medida se expresa, qué políticas lo corrigen y bajo qué condiciones desaparece.

Desde el punto de vista del análisis de género, todo aquello que en el sistema económico y social impida o retrase sistemáticamente el acceso de hombres o de mujeres a algún derecho universal constituye una inequidad de género. Este análisis se superpone a los análisis generales de inequidad destacando las diferencias o brechas entre ambos sexos y buscando explicaciones que apoyen la formulación de políticas de equidad de género.

*Para orientar el balance* de género, se rescata de la revisión de los textos en circulación alrededor de la equidad el concepto de **ciudadano/a como portador de derechos inalienables**.

En muchos enfoques la relación entre los sexos, y por tanto la visión de género, queda circunscrita al ámbito de la familia. Al tomar la familia como unidad se desdibujan los derechos individuales de quienes la componen y se acentúan los roles de género, de parentesco, de autoridad y de subordinación. Para hablar de equidad se privilegia el enfoque individual, en los términos en que lo expresa la siguiente cita, tomada de un estudio sobre indicadores de género: *“Los indicadores comparan individuos adultos. La mayor parte de las mujeres y los hombres viven mucho de sus vidas con otros: esposas/os, niños, parientes mayores y no parientes. Pero la unidad familiar o el hogar no es una unidad adecuada para los indicadores de género. La mayoría de las definiciones de bienestar utilizadas para los indicadores sociales subrayan la importancia de la autodeterminación, seguridad y habilidad para controlar recursos como el dinero, el trabajo propio y las relaciones sociales. Es necesario tener una comprensión mejor de los recursos individuales disponibles por mujeres y hombres, pues pueden afectar la habilidad*

*del individuo para tomar decisiones económicas y negociar con otros, dentro y fuera del hogar”. CEPAL 2011*

Por otra parte, la familia puede compensar las desigualdades de género producidas en el ámbito individual. En su interior se lleva a cabo la obligación de atender al sustento de los hijos, padres mayores, parientes, y en algunas legislaciones matrimoniales, la obligación del esposo hacia la esposa o de un cónyuge hacia el otro, cualquiera sea su sexo. Cuando los derechos individuales no se aplican por igual a cada sexo, se está dejando a la familia como instancia intermediaria en la redistribución de recursos, monetarios y no monetarios, para asegurar la sobrevivencia de todos sus miembros. Sin embargo, desde el punto de vista de la equidad, la igualdad de los individuos no puede estar basada en una estructura familiar desigual para ambos sexos.

## **2.2 TASA DE PARTICIPACIÓN**

**2.2.1 Tasa de participación:** El trabajo de cuidados y doméstico no remunerado representa la actividad más importante y demandante del tiempo de las mujeres ecuatorianas. La magnitud y naturaleza de este trabajo lo convierte en una tarea fundamental para el bienestar de la población en general, la reproducción social y de la fuerza de trabajo, y el sostenimiento de las familias en los períodos más críticos.

No obstante, se trata de un trabajo desvalorizado socialmente, recargado en las mujeres, no retribuido y poco reconocido. Por ello, se constituye en la fuente más importante de pobreza relativa y desventaja de oportunidades de las mujeres, así como en una barrera a la entrada, permanencia y calidad en el mercado laboral.

Las tareas a las que se dedican las mujeres son variadas y heterogéneas y, en muchos casos, las realizan sin apoyo adicional familiar y de servicios sociales básicos. Todavía la visión cultural de la población ecuatoriana sobre el cuidado, especialmente de niños/as menores de 5 años, está centrada en el rol tradicional de las madres en la familia. Las políticas y programas del Estado no han buscado cambiar los patrones en este sentido, de manera que

se garanticen a las mujeres oportunidades equitativas para su acceso al mercado laboral durante todo su ciclo productivo. Los servicios estatales no llegan a constituirse en un apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar, debido no sólo a problemas de cobertura y calidad, sino también por la ausencia de este enfoque en el diseño de sus programas. Las responsabilidades del cuidado de hijos/as marcan los ciclos de ingreso y salida del mercado laboral de las mujeres, particularmente de aquellas en situación de pobreza, así como las características marcadamente informales de su inserción laboral. Profundiza, además, las diferencias de oportunidades con mujeres de estratos sociales que cuentan con ingresos para acceder a servicios de cuidado infantil en el mercado, sea acudiendo al trabajo doméstico remunerado o a guarderías particulares.

La naturalización del rol femenino en los trabajos de cuidado y su ausencia de valor social y económico, permean no sólo las culturas cotidianas de los hogares, sino también las culturas de la gestión pública. Bajo estas características, aún en la oferta pública el trabajo no remunerado de las mujeres pasa a ser un ingrediente principal de los cuidados, a través de modalidades tradicionales de “participación comunitaria” que no se ha buscado trascender. Por el contrario, la mayor asignación de recursos públicos a la educación en relación a los programas de bienestar social, así como los esfuerzos desplegados para concientizar a la población sobre la importancia de la escolarización de niños/as, evidencia avances importantes hacia una cobertura universal para los grupos de edad de 6 a 11 años. Sin embargo, aún quedan todavía grandes retos en términos de calidad. La participación escolar de niños/as posibilita una redistribución social de los tiempos de cuidado y mayores oportunidades a las mujeres de acceso al mercado laboral, aunque esto no es necesariamente una relación directa por la incompatibilidad de horarios de la jornada escolar y laboral.

De esta forma, las demandas de cuidados en el Ecuador son cubiertas en su mayoría por el trabajo de las mujeres. Dentro de este grupo, la mayor carga está en las más pobres, dada una situación de carencias de base, en servicios, apoyos, redes sociales, accesos a ingresos propios y por la estructura de sus familias (en promedio más hijos e hijas menores a 5 años, y más miembros no activos en el hogar).

**2.2.2 Tasa de ocupación:** Las oportunidades de empleo para las mujeres crecen a un ritmo superior que para los hombres. El aumento de las tasas de participación de las mujeres no es el único cambio positivo que se observa en el mercado laboral en la presente década: también aumentan sus oportunidades de empleo, en un ritmo superior a las que se abren para los hombres. La ocupación femenina crece a una tasa anual de 4.43%, en tanto la masculina se incrementa en un 2.94% al año.

**2.2.3 Labrecha de desempleo:** entre hombres y mujeres aumenta en los noventa. En el contexto de deterioro de la situación laboral en América Latina en los años noventa, el principal indicador negativo para la fuerza de trabajo femenina fue el fuerte aumento de sus tasas de desempleo abierto que, para el conjunto de la región, casi se duplicaron en la década. Asimismo, y al contrario de lo que ocurrió con la tasa de participación, la brecha de desempleo entre hombres y mujeres aumentó considerablemente en el período. Eso significa que, aunque el problema del desempleo se haya agudizado tanto para hombres como para mujeres en los años noventa, ese problema fue significativamente más grave para la fuerza de trabajo femenina.

El desempleo tiene una relación inversa al nivel de ingresos del hogar. Tanto para hombres como para mujeres, las mayores tasas de desempleo se registran en los estratos bajos, e inversamente, los hogares más ricos tienen una menor proporción de trabajadores desocupados. La tasa de desempleo de las mujeres en 2002 era superior a la de los hombres en América Latina en todos los estratos de ingreso. Para las mujeres pobres, el fuerte aumento de la tasa de actividad también se reflejó en una alta tasa de desempleo, la que alcanzó a 18.2% en 2000. Esto significa que, en América Latina, aproximadamente una de cada cinco mujeres pobres que deseaban y necesitaban trabajar no lo podían hacer, a pesar de estar buscando activamente trabajo. Esta situación tiene impactos importantes sobre estas mujeres y sus familias. Un período largo de desempleo lleva a una disminución en la autoestima de las desempleadas, y puede traducirse en una aceptación de sueldos muy bajos en puestos muy precarios o en el aumento de la tasa de inactividad en función del desaliento, lo que ayuda a reproducir el círculo de pobreza de estos hogares.



Por otro lado, las altas tasas de desempleo de las mujeres que se observaron al final de la década de los noventa indican también la importancia atribuida por un porcentaje creciente de éstas, incluyendo aquellas más pobres, a su inserción laboral, o sea, a la posibilidad de obtener un ingreso a partir de su trabajo.

En promedio, las mujeres pobres tienen una tasa de desempleo que supera en casi 50% a la de los hombres. La brecha de desempleo es especialmente alta para este segmento en Ecuador y Panamá (donde la tasa de desempleo femenina es más que el doble de la masculina), en Costa Rica y Uruguay (donde es casi el doble).

### **3. TRABAJO POR GÉNERO**

Por lo general la situación precaria de la mujer, que a más de afrontar con responsabilidad la labor diaria en su trabajo tiene que dedicarse a su casa con muchas actividades las mismas que consisten en: el trabajo de cocina, limpieza, lavado y planchado de ropa, reparaciones y mantenimiento de la vivienda, cuidado de niños/as, cuidado de enfermas/os, coser, tejer o remendar ropa de la familia. A ello debe sumarse también el tiempo invertido en actividades denominadas como auxiliares domésticas en las que se incluye el traslado de miembros del hogar (a la escuela, o a la atención en salud, por ejemplo), y la administración y realización de compras para el hogar. Con excepción de la actividad de reparaciones y mantenimiento de la vivienda, en todas las demás y con diferente participación de acuerdo a la edad y el parentesco, son las mujeres las que invierten mayor número de horas, aun cuando tengan también un trabajo extra doméstico (CONAMU 2006).

Los trabajos de cuidado de la vida humana que desarrollan las mujeres, no solamente no son valorados social y económicamente cuando se los realiza en el ámbito privado o del hogar; sino que también reciben una menor valoración y por tanto menores remuneraciones, cuando se los realiza en el ámbito del mercado laboral. Trabajos

tradicionalmente femeninos como el trabajo doméstico remunerado y el trabajo en los servicios de salud y de educación son ejemplos clásicos de esta subvaloración, la cual pervive en el mercado laboral ecuatoriano, tanto en el empleo privado, como en el empleo público.

De esta manera se define como tasa de actividad doméstica el porcentaje de personas que declara como principal actividad la realización de quehaceres domésticos en el hogar.

Como se ha podido evidenciar las tasas más altas corresponden a las mujeres cónyuges, en comparación con el total de las mujeres, siendo de un 46% y un 30%, respectivamente. Sin embargo, se percibe un patrón consistente para todas las mujeres: el porcentaje de las dedicadas al trabajo doméstico aumenta en función del número de menores en edad preescolar presentes en el hogar, sean o no sus propios hijos e hijas. En ocasiones, las mujeres establecen redes de solidaridad y de parentesco para el cuidado de niños y niñas, posibilitando de este modo que muchas madres puedan acceder al mercado laboral. Sin embargo, para aquellas que no cuentan con redes de apoyo y no pueden costear servicios de cuidado (servicio doméstico pagado o jardines infantiles), es más probable que tengan que dedicar toda su jornada al trabajo doméstico. Tal situación no afecta de la misma manera a los varones, la escasa representatividad de hombres en los quehaceres domésticos demuestra indirectamente que, independientemente de la composición del hogar, las responsabilidades domésticas y de cuidado no tienen el mismo efecto.

Las brechas de género en los ingresos de hombres y mujeres, son por tanto no solamente un reflejo de patrones de segmentación horizontal y vertical del mercado laboral, aparentemente establecidos como neutrales, por la productividad o los niveles de instrucción, capacitación o responsabilidad, factores que por lo demás obedecen a una exclusión histórica de género, de etnia y de clase o estrato social, sino que se asientan además en fuertes pilares culturales sexistas que han desvalorizado históricamente el trabajo femenino y que discriminan a las mujeres en cualquier nivel o condición.

Los datos de la Encuesta de Empleo del año 2006 nos confirman la existencia de brechas de género en el ingreso medio laboral en relación a cualquier variable que se analice. Así, las mujeres tienen un ingreso promedio por su trabajo menor al de los hombres, tanto en las desagregaciones de territorio (área y región), como en la de grupos de edad, como en el análisis de pertenencia étnica. A nivel de país, el ingreso promedio de las mujeres representa un 78% del ingreso promedio de los hombres; es decir que, por cada 100 dólares que están recibiendo los hombres como ingreso medio laboral, las mujeres reciben solamente 78 dólares.

Los resultados del indicador de ingreso medio laboral de acuerdo a la pertenencia étnica y el sexo nos revelan que, aun en pleno siglo XXI, hemos avanzado muy poco en erradicar patrones de discriminación colonialistas y patriarcales: el ingreso medio laboral de las mujeres indígenas es de US\$ 110, mientras el de los hombres, que se auto identifican como blancos, es de US\$ 429 (cerca de 300% más).

#### 4. EDUCACIÓN

Los niveles superiores de educación de la fuerza de trabajo femenina respecto a la masculina no les garantizan más oportunidades de empleo. En el año 2000, en todos los tramos de educación, la tasa de desempleo de las mujeres era superior a la de los hombres y si mantenemos esta tendencia en el nuevo censo la misma permanecería constante.

Un informe recientemente publicado por el BID determinó que las diferencias de ingresos en función de género y etnicidad siguen siendo significativas en América Latina.

“Las brechas salariales entre géneros varían considerablemente entre los 18 países tomados en cuenta en el estudio. Nuestro país se encuentra en la media, con un 14,2 por ciento. En general, la menor brecha salarial por género se da entre la gente joven con título universitario. Una posible explicación es que las mujeres más educadas, ocupan posiciones en empresas donde hay menor espacio para introducir ajustes salariales discrecionales. Esta

hipótesis se sustenta en el hecho de que la brecha salarial es menor entre los trabajadores formales y mayor entre aquellos que trabajan en empresas pequeñas. Las mayores brechas aparecen entre trabajadores con menores ingresos, con educación secundaria incompleta y que viven en zonas rurales” (datos tomados del BID)

Como podemos observar la disparidad en género se manifiesta en forma muy notoria en lo referente a salario, si además a esto le agregamos que la accesibilidad a la educación también dada por la diferenciación en edad y oportunidades, al ser la mujer la encargada de atender en primer lugar la casa y luego preocuparse en su desarrollo intelectual tal como lo señala El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que define a la educación como un “derecho humano intrínseco y un medio indispensable de realizar otros derechos humanos. Como derecho del ámbito de la autonomía de la persona, la educación es el principal medio que permite a adultos y menores marginados económica y socialmente salir de la pobreza y participar plenamente en sus comunidades.”

Las brechas de género en educación primaria se han revertido en los últimos años, logrando casi una paridad en el acceso.

La tasa neta de matrícula en primaria en el 2005 era de 90,7% en niños y niñas entre 6 y 11 años; al 2007, la tasa es de 89,2%. La disminución en el acceso es mínima sin embargo todavía es necesario que el país invierta importantes esfuerzos y recursos para lograr la universalidad de la educación hasta el 2015.

Al desagregar los datos vemos que la población indígena accede en menor proporción que otros grupos a la educación primaria. Dentro de la población indígena las mujeres registran una tasa de escolarización menor y en el grupo de afro ecuatorianos, hay una ventaja hacia las mujeres de casi cuatro puntos porcentuales.

En el país, de acuerdo a la Encuesta de Condiciones de Vida 2006 a nivel nacional el 75,5% de las personas de 12 años y más completó la enseñanza primaria, es decir quienes aprobaron los seis años requeridos para el nivel primario en el sistema educativo regular.

En el área urbana, el 84,1% de las mujeres y el 87,3% de los hombres completaron la enseñanza primaria. Es en el área rural que se acentúan las brechas: tan solo 59,9% de las mujeres terminaron y aprobaron el nivel primario, esto es 5 puntos porcentuales menos que los hombres (64.7%).

La escolarización neta secundaria se refiere a la población entre 12 y 17 años; es un indicador que permite poner en evidencia la acción del Estado para asegurar que mujeres y hombres completen el proceso educativo. El 66% de los hombres y el 70% de las mujeres entre los 12 y 17 años han completado la secundaria. Según el Comité del PIDESC, la enseñanza secundaria “implica la conclusión de la educación básica y la consolidación de los fundamentos del desarrollo humano y del aprendizaje a lo largo de toda la vida... exige planes de estudio flexibles y sistemas de instrucción variados que se adapten a las necesidades de los alumnos en distintos contextos sociales y culturales.”

A la luz de las recomendaciones del Comité, la tasa de estudiantes que no completa la secundaria, es decir más de la tercera parte, entraña una compleja situación que tiene efectos en la edad adulta y por tanto en las oportunidades de profesionalización y de empleo de calidad. No completar los estudios secundarios implica anular las posibilidades de acceso a la educación superior y determina las oportunidades de empleo y los niveles de remuneración. En estrecha relación con este tema, el Comité del PIDESC estimula a los Estados “la elaboración y la aplicación de programas "alternativos" en paralelo con los sistemas de las escuelas secundarias normales.”

Uno de los aspectos que en materia de educación deben ser evaluados en profundidad desde una perspectiva de género se refiere a los contenidos del currículo que se imparte en las escuelas y colegios del país. Según varios estudios realizados al respecto, los textos escolares tienen un alto contenido sexista (Robalino; 1992).

“Desde este punto el sistema educativo ejerce un rol legitimador, reproductor y transmisor de creencias sobre el orden social, los roles y los estereotipos sexuales, relegando a las mujeres a funciones reproductivas en el hogar y a funciones productivas tradicionalmente

femeninas como una extensión de las labores domésticas, las cuales son desvalorizadas socialmente y se encuentran en estratos más desventajosos del mercado laboral”

El analfabetismo es uno de los fenómenos que expresa de manera más evidente las desigualdades de género, de manera particular entre las personas adultas. A nivel de país para el 2006 el analfabetismo en las mujeres es de 10,3%, en el caso de los hombres es de 7,7%; en el área urbana el 6% de las mujeres y el 4,5% de los hombres son analfabetos. En el área rural, las brechas se elevan de manera alarmante; 18,1% de las mujeres y 12,8% de los hombres son analfabetos.

En relación con la enseñanza superior, en el Comité del PIDESC señala que ésta “debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la base de la capacidad de cada uno, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita”. El Comité advierte en su Recomendación General No. 13 que la educación superior, a diferencia de la primaria y secundaria no debe ser generalizada sino disponible, y, agrega, de acuerdo a la capacidad de cada persona que se basa en el nivel de conocimientos adquiridos y la experiencia personal.

De acuerdo a los registros del Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP), para marzo del 2006 a nivel nacional se graduaron 615.202 estudiantes de diferentes carreras, de los cuales 332.775 son mujeres y 282.427 son hombres.

Como ya habíamos señalado anteriormente, las mujeres han logrado hacer estudios superiores en distintas ramas, sin embargo es relevante conocer en qué carreras no se incorporan las mujeres por razones de género.

Las mujeres se gradúan en mayor número de las siguientes áreas: Administración y Comercio, Humanidades y Ciencias de la Cultura, Ciencias de la Salud y Educación.

El acceso a becas y crédito educativo es otro aspecto relevante del derecho a la educación en el nivel superior. Según datos de la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología (SENACYT), en el 2006 se otorgaron un total de 93 becas para doctorado y maestrías nacionales e internacionales, de las cuales tan solo 32 becas se entregaron a mujeres, es decir 34,4%.

Las brechas se mantienen a nivel de crédito educativo. En el 2006 se otorgaron 65.988 créditos, para realizar estudios en diferentes niveles académicos, siendo los hombres los más favorecidos (53,2%), mientras que las mujeres acceden al 46,8% del total de créditos académicos (IECE, 2007).

## **5. CONTRATACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

Esta disparidad de género se mantiene en la misma forma al tomar en cuenta la contratación o trabajo formal en lo referente a la seguridad social cuya cobertura es una de las debilidades más profundas de la política social ecuatoriana: solamente el 22% de la población económicamente activa cuenta con esta protección, marcándose una brecha gigantesca respecto del cumplimiento universal de este derecho. En el ámbito nacional, la proporción de PEA masculina afiliada es prácticamente la misma que la proporción de PEA femenina afiliada. Es por eso que considero una política muy acertada del gobierno luego de la Consulta Popular, la Seguridad Social sea obligatoria.

Una segunda preocupación relevante en cuanto a la seguridad social de las mujeres ecuatorianas es que se identifican coberturas significativamente menores para las mujeres indígenas y afro ecuatorianas, respecto de las que tienen las mujeres mestizas y blancas

Estos datos están asociados a situaciones de mayor discriminación laboral que viven las mujeres afro ecuatorianas e indígenas en el Ecuador, que como hemos visto, están reflejadas en los diferentes indicadores laborales.

Para la población indígena se encuentra una desigualdad de género en la cobertura de seguridad social que afecta a las mujeres, siendo el porcentaje de hombres asegurados de 15,8% y, como ya vimos, el de las mujeres indígenas de 12,1%. En la población blanca, mestiza y afro ecuatoriana, la seguridad social de las mujeres es ligeramente superior (en menos de un punto porcentual) a la de los hombres.

Los resultados de este indicador nos remiten a serios cuestionamientos sobre el funcionamiento del sistema de seguridad social y sobre el cumplimiento de los derechos económicos de las y los ecuatorianas/os; incluso, debe tenerse en cuenta, que las coberturas de seguridad social son menores a los porcentajes de empleo formal, lo que nos muestra que aun personas ocupadas en el sector moderno y en general en trabajos bajo dependencia, no están cubiertas por la seguridad social.

La existencia de estadísticas amplias, reales y oportunas sobre la situación de las mujeres es un factor importante para poder eliminar estereotipos y poder lograr una plena igualdad entre los sexos. Los diversos intentos de evaluar y vigilar el efecto ejercido por la mujer sobre diversas políticas y programas, para medir la eficiencia de los servicios sociales y orientar las políticas de desarrollo con el fin de reducir a un mínimo las desigualdades, han destacado la necesidad de este tipo de trabajos que considero de mucha importancia pero, sobre todo de un apoyo personal para obtener una base de datos en la ciudad de Riobamba, en donde se genera la presente encuesta y posterior tabulación de datos para brindar un estudio serio y fidedigno de la realidad en esta ciudad.



## 6. DISPARIDAD DE GÉNERO EN LA CALIDAD DE VIDA

Nos enfocaremos al estudio realizado en la Provincia de Chimborazo Cantón Riobamba, en el que comenzaremos a descubrir su realidad.

La provincia de Chimborazo para el 2001 tuvo 403.632 habitantes, de los cuales 190.667 son hombres (47,2%) y 212.965 mujeres (52,8%), con un índice de feminidad de 110,5 y una tasa de crecimiento intercensal anual de 1,0 inferior en un 50% al 2.1 de crecimiento nacional. Según las proyecciones para 2006 seguirán esta tendencia; **datos tomados a través del INEC** se ha podido extraer datos, en donde muestra que el trabajo infantil y en especial de la mujer se lo está ejerciendo a partir de la temprana edad de 12 años con todo lo que ello amerita (no educación, riesgo a maltrato, o explotación sexual) siendo lo más impresionante que en la provincia de Chimborazo el porcentaje se encuentra en un 98.6% tan a lo contrario que en lo varones que su edad de trabajo promedio en Riobamba este a partir de los 14 años de edad, bien resulta complicado establecer si las brechas salariales obedecen efectivamente a diferenciales de productividad (hombres y mujeres son diferentes en características observables y no observables).

El propósito del presente estudio es precisamente profundizar en el conocimiento del estado de situación del empleo público en el Ecuador, desde un enfoque de género, caracterizando el acceso y condiciones laborales de hombres y mujeres en el mismo e identificando la existencia de brechas, que obstaculizan el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres en igualdad de oportunidades y el avance hacia servicios públicos de calidad.”

La discriminación de género responde a comportamientos y costumbres profundamente enraizadas en la tradición, la historia y la cultura de la sociedad, incluyendo las creencias religiosas.

El lenguaje es el instrumento que interpreta nuestra forma de entender y vivir la vida, por lo tanto su utilización es un reflejo claro de ello. De ahí la importancia del uso de un lenguaje

con una perspectiva de género, es decir, que reconozca y valore las diferencias, que no perpetúe la discriminación de género y por el contrario sea incluyente.

En espera de que ésta investigación sea un aporte, no solo para la elaboración del presente trabajo sino también, una herramienta básica para dar un punto de inicio en esta localidad a fin de poder establecer normas o quizá inclusive políticas de reconversión de igualdad y justicia social, eliminando todo tipo de distinción o estereotipos mal concebidos en la ciudad de Riobamba, y como base para el resto de provincias.

## CAPITULO II

### 1. RECOMENDACIONES METODOLOGICAS

En la literatura se han utilizado numerosos enfoques metodológicos para evaluar las brechas salariales por género. Entre las revisiones bibliográficas más recientes pueden citarse los trabajos de Gunderson (2006), Altonji y Blank (1999), Blau (1998), Blau y Kahn (2000), entre otros.

Uno de los procedimientos más usuales en la literatura sobre brechas salariales por género consiste en estimar un modelo lineal que tiene como variable dependiente a alguna medida e ingreso laboral (salario mensual, horario), y como repesores a numerosos controles y una variable *dummy* que captura el género del individuo. Luego, el coeficiente de esta variable *dummy* se interpreta como la brecha de salarios entre hombres y mujeres. En otro enfoque igualmente utilizado se propone evaluar la brecha de salarios a partir de la clásica

descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), posteriormente generalizada por Oaxaca y Ransom (1994) y Neumark (1988).

En este trabajo se opta por utilizar el enfoque tradicional y estimar el modelo dado

$$\ln W_{it} = \alpha + X_{it} + \beta + \gamma G_i + \mu_i + \mu_{it}$$

**figura 1. (Peticara y Bueno 2008)**

Dónde:  $\ln W_{it}$  se refiere al logaritmo del salario para el individuo  $i$  en el periodo  $t$ , como variables explicativas se utiliza un conjunto de regresores que incluyen controles regionales, como por ejemplo, si el individuo tiene contrato de trabajo, variables de educación, experiencia laboral, estado civil y tamaño de la empresa.

La variable  $G_i$  es una variable dicotómica o ficticia (*dummy*) que indica el género del individuo y toma el valor 1 si este es mujer. Por último, el término de error está compuesto por un efecto individual  $\mu_i$  y un término de error idiosincrásico  $\mu_{it}$ .

El coeficiente  $G_i$  se interpreta como la brecha de salarios entre hombres y mujeres; si tal coeficiente es negativo y estadísticamente distinto de cero, se interpreta que las mujeres reciben, en promedio, salarios inferiores a los hombres.

Nótese que para este modelo podría utilizarse el enfoque de efectos aleatorios y efectos fijos. El modelo de efectos aleatorios puede estimarse únicamente si es posible sostener que no existe correlación entre el efecto individual  $\mu_i$  y las variables explicativas del modelo. Si se sospecha que el efecto individual pudiera estar correlacionado con alguna variable en  $X$  (como por ejemplo, educación o experiencia laboral), el estimador de efectos aleatorios será inconsistente. Contrariamente, el método de efectos fijos no permite estimar el coeficiente de la brecha salarial por género, puesto que la variable  $G_i$ —**que es invariante en el tiempo**— es absorbida si se aplica este método.

“Es importante aclarar que la base de datos utilizada en este estudio permitirá abordar simultáneamente los problemas de endogeneidad y modelación del efecto individual, y

posibilitará además emplear medidas de experiencia laboral efectiva”, que no se tiene como datos por la falta de este tipo de estudios en el Ecuador. *(Tomado del Paper de Chile Revista CEPAL 99 – Marcela Peticara e Ivonne Bueno)*

En la mayoría de los estudios de brechas salariales por género en ciertos países, con excepción de los trabajos de Bravo, Sanhueza y Urzúa (2008a y 2008b), se utilizan medidas de experiencia laboral potencial.

La experiencia potencial se estima restándole a la edad los años de educación y la edad de inicio en el sistema escolar, que en Ecuador se inicia dependiendo de los padres. Comparar hombres y mujeres de acuerdo con la “experiencia potencial” no es correcto, ya que las mujeres tienden a tener carreras laborales intermitentes, usualmente vinculadas al nacimiento y cuidado de los niños. Es decir, se podrían estar advirtiendo brechas de salarios en favor de los hombres, porque hombres y mujeres con igual experiencia potencial tienen distinta experiencia efectiva (en particular, las mujeres en promedio tienen menor experiencia efectiva que los hombres). Por consiguiente, la brecha de salarios podría explicarse por diferenciales de experiencia efectiva y no por discriminación.

Según lo anterior y para el análisis de las brechas salariales en este estudio, se construyeron las variables de historia laboral y las variables de intermitencia laboral, de acuerdo con la idea desarrollada por Light y Ureta (1995), quienes construyeron variables que reflejan no solo la cantidad de años trabajados a lo largo de la carrera de un individuo, sino también la temporalidad de esta experiencia laboral. Estos autores proponen generar variables de cantidad y meses trabajados durante cada uno de los años que componen la historia laboral de los individuos. El propósito de este tipo de especificación es resaltar que la historia laboral de las mujeres tiene muchos más matices que la de los hombres y, por lo tanto, no basta con modelar los salarios como funciones de variables continuas de experiencia laboral, sino que es necesario medir dimensiones adicionales como la temporalidad de los episodios de empleo. Tal como lo notan Stanley y Jarrell (1998); Weichselbaumer y Winter-Ebmer (2005) y Gunderson (2006), en general, en los trabajos en que se reportan grandes brechas salariales entre hombres y mujeres no se controla adecuadamente por experiencia laboral.

## CAPITULO III

### 1. DATOS Y MODELO ECONOMETRICO

La experiencia potencial se estima restándole a la edad los años de educación y la edad de inicio en el sistema escolar, que en Ecuador se inicia dependiendo de los padres. Comparar hombres y mujeres de acuerdo con la “experiencia potencial” no es correcto, ya que las mujeres tienden a tener carreras laborales intermitentes, usualmente vinculadas al nacimiento y cuidado de los niños. Es decir, se podrían estar advirtiendo brechas de salarios en favor de los hombres, porque hombres y mujeres con igual experiencia potencial tienen distinta experiencia efectiva (en particular, las mujeres en promedio tienen menor experiencia efectiva que los hombres). Por consiguiente, la brecha de salarios podría explicarse por diferenciales de experiencia efectiva y no por discriminación.

El presente estudio consta de las siguientes variables:

# Encuesta (Valor subíndice i).

E= Edad (Variable cuantitativa).

G=S=Sexo (Variable cualitativa).

Masculino=1, Femenino=0.

SV=Sector donde vive: Sur=1, norte=2, centro=3, rural=4, fuera de la provincia=5.

EC=Estado Civil (Variable cualitativa).

Soltero=1, casado=2, divorciado=3, viudo=4 y unión libre=5.

ER=Estudios Realizados (Variable cualitativa)

Primaria=1, secundaria=2, universidad=3, analfabeto=4.

**NT=Nivel de trabajo (Variable cualitativa).**

**Profesional directivo=1, técnico profesional=2, empresario administrativo=3, empleados de comercio=4, trabajadores no calificados=5.**

**W=RS=Rango de sueldos (Variable cualitativa)**

**(100-240)=1, (241-500)=2, (501-700)=3, (701-1000)=4.**

**TE=Tamaño de la empresa (Variable cualitativa).**

**Microempresa=1, Mediana empresa=2, gran empresa=3.**

**EL=Tiene experiencia laboral (Variable cualitativa).**

**Si=1, No=0.**

Sobre la base de este modelo se construye un término de selectividad de cada observación ( $\lambda_{ij}$ ), que luego se introduce como una variable independiente para la regresión.

Según lo anterior y para el análisis de las brechas salariales en este estudio, se construyeron las variables de historia laboral y las variables de intermitencia laboral, de acuerdo con la idea desarrollada por Light y Ureta (1995), quienes construyeron variables que reflejan no solo la cantidad de años trabajados a lo largo de la carrera de un individuo, sino también la temporalidad de esta experiencia laboral. Estos autores proponen generar variables de cantidad y meses trabajados durante cada uno de los años que componen la historia laboral de los individuos. El propósito de este tipo de especificación es resaltar que la historia laboral de las mujeres tiene muchos más matices que la de los hombres y, por lo tanto, no basta con modelar los salarios como funciones de variables continuas de experiencia laboral, sino que es necesario medir dimensiones adicionales como la temporalidad de los episodios de empleo. Tal como lo notan Stanley y Jarrell (1998); Weichselbaumer y Winter-Ebmer (2005) y Gunderson (2006), en general, en los trabajos en que se reportan grandes brechas salariales entre hombres y mujeres no se controla adecuadamente por experiencia laboral.

Con respecto a este estudio, las regresiones se estiman por separado para cada ocupación ( $j$ ) y así el coeficiente del variable género en cada ocupación reflejara la brecha de salarios

existente entre hombres y mujeres luego de controlar por la existencia de autoselección ocupacional.

La ecuación ocupación específica (para  $j = 1, 2, \dots, J$ ) estará dada por:

**figura 2**

$$\ln W_{it} = \alpha + X_{it}\beta + \gamma G_i + \lambda_{ij}\theta_j + \mu_i + u_{it}$$

Donde nuevamente  $\ln W_{it}$ , se refiere al logaritmo del salario para el individuo  $i$  en el periodo  $t$ ; en la matriz  $X_{it}$  se incluyen controles regionales, características del empleo, variables de educación, experiencia laboral, y estado civil, entre otras. La variable  $G_i$  se refiere al género del individuo y la variable  $\lambda_{ij}$  es el coeficiente de selección o razón de Mills construida a partir de la estimación del modelo dado en **figura 1**

## 2. INSTRUMENTOS

## 3. PROCEDIMIENTO PARA LA EJECUCION DE LA INVESTIGACION

En nuestro caso de acuerdo al análisis del estudio de estos casos se refiere al rango de sueldos de acuerdo al género así como el nivel de ecuación un modelo de regresión múltiple y su nivel de trabajo.

Se realizaron 1000 encuestas en la ciudad de Riobamba; el análisis econométrico es bastante sencillo, considerando las metodologías de investigaciones realizadas por otros autores en otros países, las cuales la aplicamos nuestro enfoque a nuestro país en una proporción muy pequeña de acuerdo a nuestras encuestas realizadas.

Se utilizarán todos los decimales (12) para mayor precisión en nuestros cálculos de cada test estadísticos en cada uno de los dos modelos.

Si la distribución normal estándar.  $N(\mu = 0; \sigma^2 = 1)$

$$E[x | x > \alpha] = \mu + \sigma \frac{\phi\left(\frac{\alpha - \mu}{\sigma}\right)}{1 - \Phi\left(\frac{\alpha - \mu}{\sigma}\right)},$$

$$E[x | x < \alpha] = \mu + \sigma \frac{-\phi\left(\frac{\alpha - \mu}{\sigma}\right)}{\Phi\left(\frac{\alpha - \mu}{\sigma}\right)},$$

El modelo general en sistemas de dos ecuaciones sería:

$$\begin{cases} RS_i = \tilde{\beta}_0 + \tilde{\beta}_1 S_i + \tilde{\beta}_2 ER_i + \tilde{\beta}_3 EL_i + \varepsilon_i \\ NT_i = \hat{\gamma}_0 + \hat{\gamma}_1 SV_i + \hat{\gamma}_2 EC_i + \hat{\gamma}_3 TE_i + \hat{\gamma}_4 NT_i + \tau_i \end{cases}$$

### 3.1.1 ANALISIS ECONOMETRICO

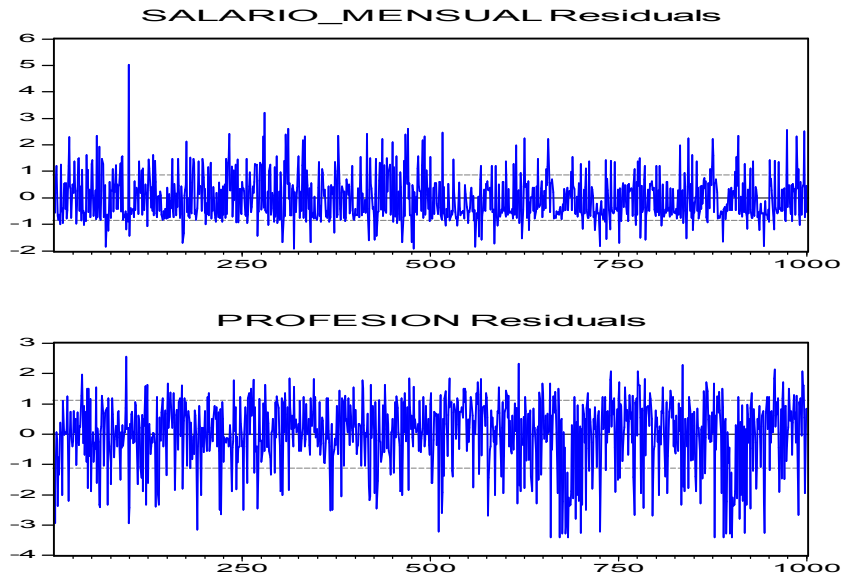
Al ingresar los datos en el paquete Econométrico E-Views tendríamos:

<b>SISTEMA:</b>	UNTITLED			
<b>Método de Estimación:</b>	Least Squares			
<b>Fecha:</b>	08/10/2011	<b>Hora:</b>	22:30:00 pm	
<b>Ejemplos:</b>	1-1000			
<b>Observaciones Incluidas:</b>	1000			
	<b>Coficiente</b>	<b>Std. Error</b>	<b>t-Statistic</b>	<b>Prob.</b>
C(1)	1.796.994	0.182945	9.822.581	0.0000
C(2)	-0.942094	0.068799	-1.369.342	0.0000



C(3)	0.124719	0.035464	3.516.740	0.0004
C(4)	0.020863	0.024046	0.867610	0.3857
C(5)	-0.164077	0.068906	-2.381.184	0.0174
C(6)	0.020522	0.003388	6.056.390	0.0000
C(7)	5.580.080	0.184416	3.025.812	0.0000
C(8)	-0.158994	0.031551	-5.039.339	0.0000
C(9)	0.118267	0.032151	3.678.494	0.0002
C(10)	-0.452498	0.046065	-9.823.099	0.0000
C(11)	-0.446044	0.052874	-8.435.955	0.0000
C(12)	-0.046367	0.089412	-0.518582	0.6041
<b>Determinante</b>				
<b>Reesidual de 0.915708</b>				
<b>Covarianza</b>				
<b>Ecuación:</b>				
<b>SALARIO_MENSUAL=C(1)+C(2)*SEXO+C(3)*NIVEL_DE_INSTRUCCION+C(4)*SECTOR_TRABAJO+C(5)*CONTRATO+C(6)*EDAD</b>				
<b>Obs: 1000</b>				
<i>R-squared</i>	<i>0.213651</i>	Mean dependent var	1.855.000	
Adjusted R-squared	0.209696	S.D. dependentvar	0.964835	
S.E. of regression	0.857729	Sum squaredresid	7.312.846	
<i>Durbin-Watson stat</i>	<i>1.964.904</i>			
<b>Ecuación:</b>				
<b>PROFESION=C(7)+C(8)*SECTOR DE TRABAJO+C(9)*ESTADO_CIVIL+C(10)*NIVEL_DE_INSTRUCCION+ C(11)*TAMANO_DE_EMPRESA+C(12)*SAT_LABORAL</b>				
<b>Obs: 1000</b>				
<i>R-squared</i>	<i>0.197830</i>	Mean dependentvar	3.836.000	
Adjusted R-squared	0.193795	S.D. dependentvar	1.257.253	
S.E. of regression	1.128.874	Sum squaredresid	1.266.709	
<i>Durbin-Watson stat</i>	<i>1.829.925</i>			

## 2.1.2 CONCLUSIONES



Existe una fuerte presencia de ruido gaussiano, esto se debe a las variaciones en la toma de información de los datos.

<b>Date:</b> 08/10/2011					
<b>Sample:</b> 1 - 1000					
<b>Included observations:</b> 1000					
Autocorrelacion	PartialCorrelation	AC	PAC	Q-Stat	Prob
		0.018	0.018	0.3107	0.577
		0.019	0.019	0.6823	0.711
		0.067	0.066	5.1275	0.163
		0.022	0.019	5.6103	0.230
		0.061	0.058	9.3431	0.096
		0.056	0.049	12.461	0.052
		0.031	0.025	13.402	0.063
		0.024	0.014	13.993	0.082
		0.059	0.050	17.569	0.041
		0.048	0.038	19.892	0.030
		0.055	0.044	22.915	0.018
		-0.017	-0.033	23.224	0.026
		0.028	0.016	24.001	0.031
		-0.027	-0.044	24.747	0.037

El  $R^2 = 0.197830$  es menor a 0.5 lo que nos indica que existe baja correlación entre las variables del primera ecuación, tiene un Durbin Watson es  $d=1,829925$  cercano a 2, es decir no hay presencia a auto correlación.

En cambio de la segunda ecuación es  $R^2=0.213651$  es menor a 0.5 lo que nos indica que también con este análisis, existe baja correlación entre las variables del segunda ecuación, tiene un Durbin Watson es  $d=1,964904$ , cercano a 2, es decir no hay presencia a auto correlación.

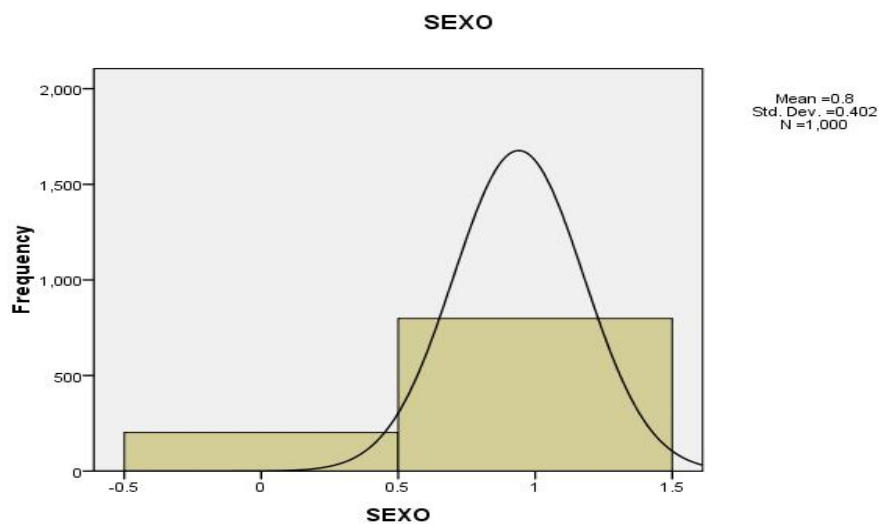
Nos enfocaremos una vez analizado este modelo a la demostración y comparación estadística de cada variable para corroborar la existencia o no de una brecha salarial, observando como lo hemos señalado con este modelo, si existe o no relación para esto entre ellas.

<b>SEXO * SAT_LABORAL Crosstabulation</b>			
<b>Count</b>	<b>1000</b>		
	Si está satisfecho con su trabajo	No está satisfecho con su trabajo	Total
Masculino	46	156	202
Femenino	751	47	798
<b>TOTAL</b>	<b>797</b>	<b>203</b>	<b>1000</b>

El propósito de este estudio es precisamente profundizar en el conocimiento del estado en donde observamos de manera general que pese a que en mayor porcentaje el sexo masculino esta con un mayor ingreso en comparación al género femenino, este no está satisfecho por su trabajo posiblemente esto se debe a la poca cantidad de dinero que reciben, así por su poca preparación en el área profesional como asi lo demuestra las estadísticas levantadas.

SEXO					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid:	Masculino	202	20.2	20.2	20.2
	Femenino	798	79.8	79.8	100.0
	TOTAL	1000	100.0	100.0	

En la encuesta realizada observamos que mayor participación tiene el sexo masculino en esta variable con un 20.2% de insatisfacción, y un 79.8% en el sexo femenino.



Podemos observar que la mayor tendencia son las mujeres, esto se debe a que la mayoría de las personas encuestadas pertenecen a este sexo, ya que dicho estudio se lo realizó en las afueras de instituciones educativas del Centro y Sur de Riobamba para así estratificar nuestro estudio de la mejor manera posible, abarcando a todo tipo de conglomerado social en los cuales son las madres y esto por costumbre o idiosincrasia en esta ciudad son las encargadas en su gran mayoría de recoger a sus hijos e hijas de sus establecimientos de educación.

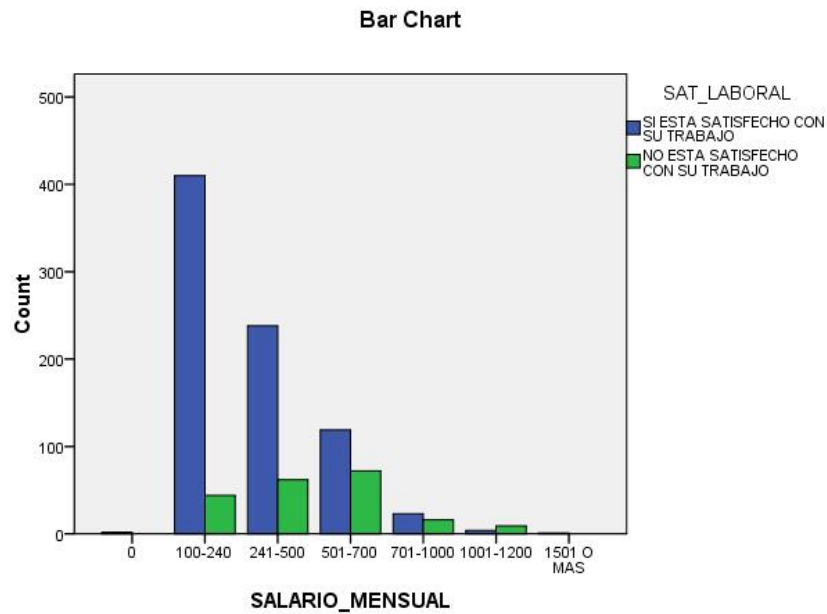
SALARIO_MENSUAL*SAT_LABORAL Crosstabulation				
SALARIO MENSUAL		SAT_LABORAL		Total
		Si está satisfecho con su trabajo	No está satisfecho con su trabajo	
0	Count	2	0	2
	Expected Count	1,6	0,4	2
100-240	Count	410	44	454
	Expected Count	361,8	92,2	454
241-500	Count	238	62	300
	Expected Count	239,1	60,9	300
501-700	Count	119	72	191
	Expected Count	152,2	38,8	191
701-1000	Count	23	16	39
	Expected Count	31,1	7,9	39
1001-1200	Count	4	9	13
	Expected Count	10,4	2,6	13
1500 ó mas	Count	1	0	1
	Expected Count	8	2	10
<b>TOTAL</b>	<b>Count</b>	<b>797</b>	<b>203</b>	<b>1000</b>
	<b>Expected Count</b>	<b>797</b>	<b>203</b>	<b>1000</b>

La tabla de contingencia que podemos observar entrega para cierta información una paridad entre la cantidad esperada y la cantidad observada entre la cantidad de los que están satisfechos en este caso, y el rango de los ingresos de los que ganan entre los 100-240 dólares de sueldo están satisfechos con su trabajo, siendo el resto quienes no están satisfechos con su actual trabajo.

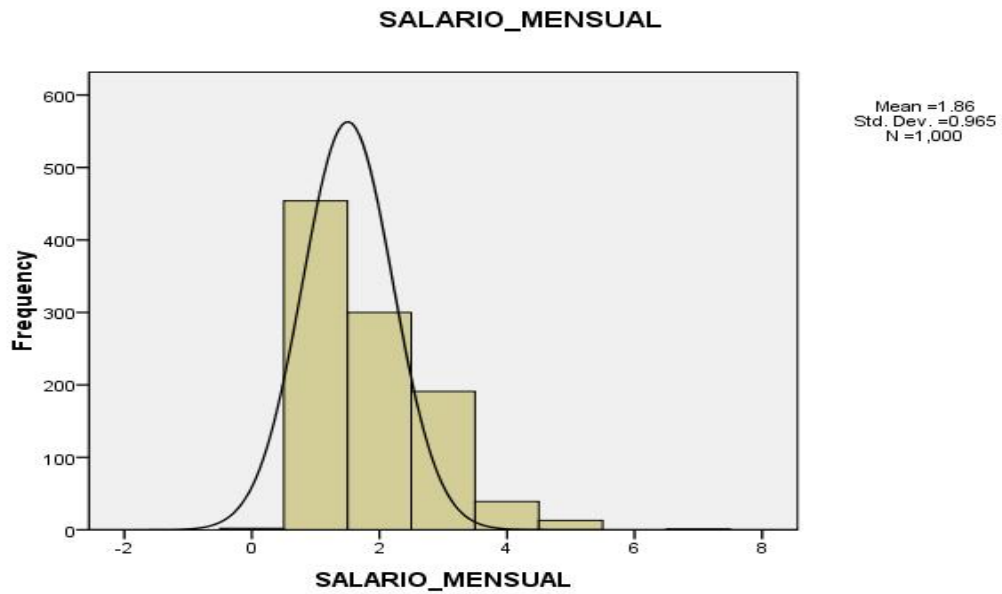
Chi-Square Test			
	Valor	df	Asymp. Sig (2-sided)
<b>Pearson Chi-Square</b>	97,687 <sup>a</sup>	6	0,000
<b>Likelihood Ratio</b>	92,440	6	0,000
<b>Linear-by-Linear Association</b>	90,013	1	0,000
<b>N of Valid Cases</b>	1000		

A. 5 celdas (35,7%) esperaba contar con menos de 5.  
Lo mínimo esperado es de 20

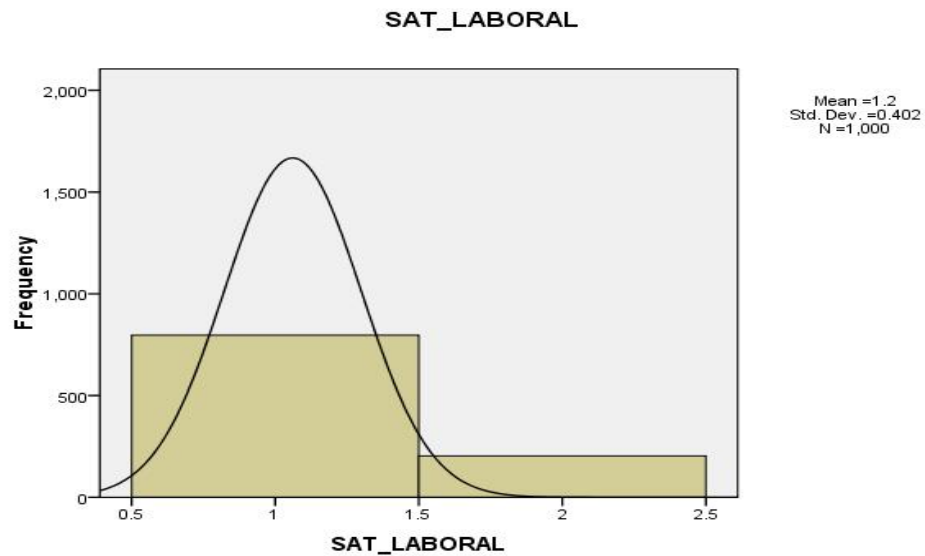
Como el Chi cuadrado es 97.687 es mayor que cero hay dependencia de los datos cruzados entre el salario mensual y la situación laboral.



Como podemos observar las personas que perciben en promedio el salario mínimo vital están satisfechos con su trabajo y el ingreso recibido, habiendo una equiparación en satisfacción laboral en pro o en contra a medida que los ingresos y por ende el trabajo desempeñado aumenta, pudiendo ser las causas del mismo la explotación en el trabajo o el nivel de estrés que este conlleva.



Los datos del salario mensual tiene una tendencia asimétrica leptocurtica esto se debe a la forma de los datos, que va disminuyendo a medida que aumenta el sueldo.



Gran parte de los encuestados si están satisfechos con su situación laboral siendo la mayoría mujeres seguidos de los hombres, lo que demostraremos posteriormente al analizar los datos en forma individual.

		NIVEL_DE_INSTRUCCION*SAT_LABORAL Crosstabulation		
		SAT_LABORAL		Total
NIVEL DE INSTRUCCIÓN		Si está satisfecho con su trabajo	No está satisfecho con su trabajo	
PRIMARIA	Count	277	57	334
	Expected Count	266,2	67,8	334
SECUNDARIA	Count	345	73	418
	Expected Count	333,1	84,9	418
UNIVERSIDAD	Count	164	70	234
	Expected Count	186,5	47,5	234
ANALFABETO	Count	11	3	14
	Expected Count	11,2	2,8	14
<b>TOTAL</b>	<b>Count</b>	<b>797</b>	<b>203</b>	<b>1000</b>
	<b>Expected Count</b>	<b>797,0</b>	<b>203,0</b>	<b>1000,0</b>



La satisfacción laboral está asociada también con el nivel de preparación de la persona, ya que a mayor conocimiento y estudio de las personas mejor satisfacción laboral tendrán esto se debe a que se desempeñan en lo que su profesión les da.

Chi-Square Test			
	Valor	df	Asymp. Sig (2-sided)
<b>Pearson Chi-Square</b>	17,618 <sup>a</sup>	3	0,001
<b>Likelihood Ratio</b>	16,535	3	0,001
<b>Linear-by-Linear Association</b>	11,276	1	0,001
<b>N of Valid Cases</b>	1000		

A. 5 celdas (12,5%) esperaba contar con menos de 5.  
Lo mínimo esperado es de 2,84

Existen dependencia entre las variables analizadas esto se debe a que el valor de Chi cuadrado calculado, es mayor que el Chi cuadrado esperado.

### Mediciones Simetricas

		Valores	Error Standart	Aproximacion T	Aproximacion Significativa
Nominal por Nominal	Coefficiente de Contingencia	0,132			0.001
Intervalos	Coefficiente de Pearson's R	0,106	0.033	3.375	0.001 <sup>a</sup>
Ordinal por Ordinal	Correlacion de Sperman	0,105	0.033	3.350	0,001 <sup>a</sup>
Nº de casos validos		1000			

a. No asumir la hipotesis nula

b. Usando el error asintótico estándar suponiendo que la hipótesis nula.

c. Sobre la base de aproximacion normal

Existe una relación débil entre las variables esto se debe al valor de contingencia entre las variables es **0.132** un valor bajo menor a cero.

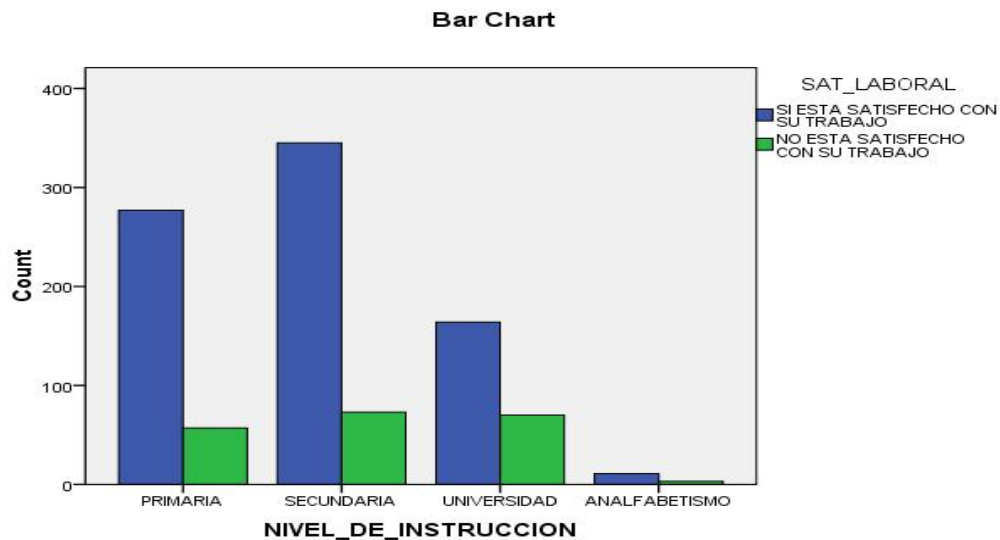
### 3.1.2 Mediciones simétricas.

*El coeficiente de contingencia* nos indica la relación del modelo econométrico de las variables nominales de nuestro estudio, el coeficiente es **0.132** es menor a **0.5** por lo que la relación entre las variables regresoras (**X**) es débil.

*El coeficiente R Pearson* es **0.106** es menor a **0.5** la relación es débil, es decir poca independencia de las variables regresoras (**X**) cualitativas y el valor de la variable sueldos.

E igualmente *la correlación de Spearman* es igual a **0.105** menor a **0.5** en el caso de los datos ordinales, por lo que las encuestas realizadas cada una de las preguntas contestadas son independientes del salario (**Y**) de las escalas o rangos de los sueldos que escogieron.

La aproximación en cada uno de las fórmulas aplicadas tienen una tendencia de distribución normal para **1000 casos válidos**.



Para terminar con una breve comparación general y de acuerdo a este histograma en todos los niveles educativos las personas están satisfechas con sus trabajos, notándose en esta variable una satisfacción en promedio de acuerdo a su preparación.

En la sierra, Chimborazo registra la tasa de analfabetismo más alta 19%: mujeres 23,8% y hombres 13,4%. En la costa, en la provincia de Manabí la tasa de analfabetismo es de 11,5%: mujeres 12,6%, hombres 12,5%. Napo es la provincia con mayor analfabetismo en la Amazonía con 10,5%, para las mujeres 13,9% y en el caso de los hombres 7,4%.

A continuación haremos una comparación demostrativa de variables a fin de poder dar evidencia de la brecha existente en esta localidad, haciéndonos un comparativo por sexo y variable de estudio:

### 3.2 NIVEL DE INSTRUCCIÓN

#### MUJERES

#### HOMBRES

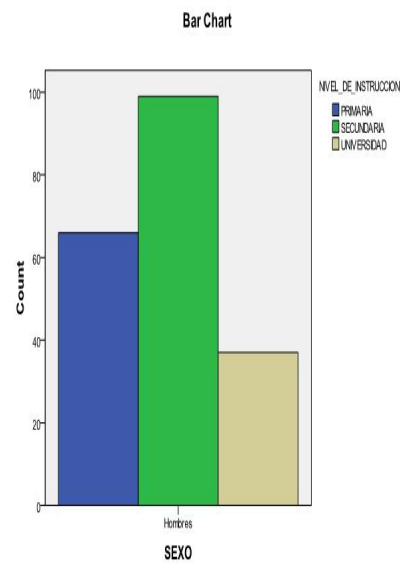
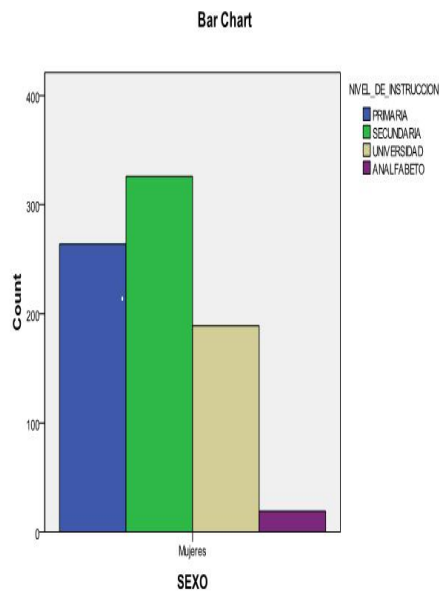
Crosstab						Crosstab									
		NIVEL_DE_INSTRUCCION				Total			NIVEL_DE_INSTRUCCION			Total			
		PRIMARIA	SECUNDARIA	UNIVERSIDAD	ANALFABETO				PRIMARIA	SECUNDARIA	UNIVERSIDAD				
SEXO	Mujeres	Count	284	328	189	19	798	SEXO	Hombres	Count	68	99	37	19	202
		Expected Count	284.0	328.0	189.0	19.0	798.0			Expected Count	68.0	99.0	37.0	19.0	202.0
	Total	Count	284	328	189	19	798		Total	Count	68	99	37	19	202
		Expected Count	284.0	328.0	189.0	19.0	798.0			Expected Count	68.0	99.0	37.0	19.0	202.0

	Value
Pearson Chi-Square	.*
N of Valid Cases	798

a. No statistics are computed because SEXO is a constant.

	Value
Pearson Chi-Square	.*
N of Valid Cases	202

a. No statistics are computed because SEXO is a constant.



Si observamos la relación que existe entre los dos sexos, en base a la investigación realizada nos demuestra claramente que existe una cierta paridad en el nivel general de instrucción tanto de mujeres, como de hombres, visualizando la relación en porcentajes hay una cierta diferencia entre los niveles de instrucción, este análisis es corroborado con datos obtenidos en este periodo por la Politécnica, y la Universidad Nacional de Chimborazo en donde nos presentan el 6,3 promedio de cada 10 inscritos son de sexo femenino, esto si tomamos en cuenta que el acceso a estas instituciones, está si se quiere dominada por personas mestizas, ya que en el sector rural esta diferenciación se hace muy notoria en detrimento de la mujer, pues, este fenómeno en la educación secundaria de la mujer se encuentra en desventaja ya que en muchos cantones llega a ser en relación de 3 a 1.

Concluyendo en base al resumen estadístico que la brecha salarial no basa su razón de ser en el nivel de instrucción de la persona, al contrario, como es claro para todos nosotros hago referencia al pensamiento entregado por Confucio “Donde hay educación no hay distinción de clase, religión ni género”

### 3.3 TAMAÑO DE LA EMPRESA

#### MUJERES

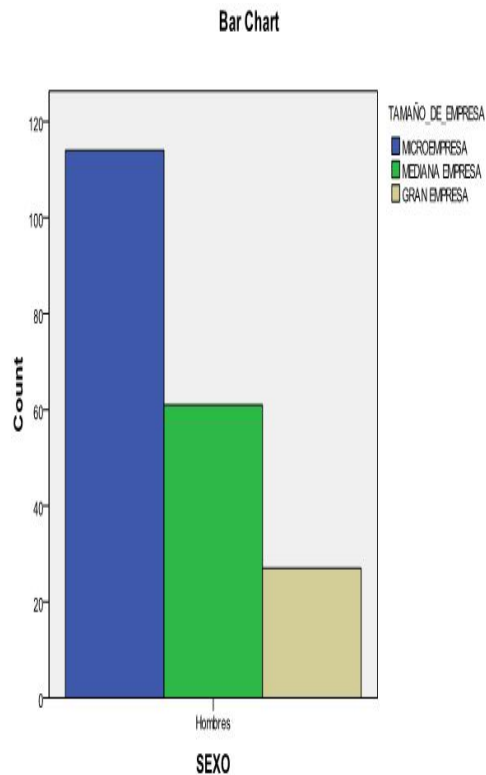
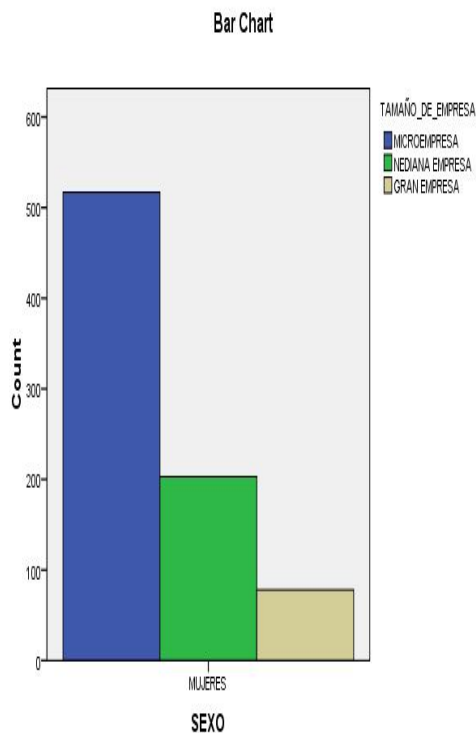
#### HOMBRES

SEXO * TAMAÑO_DE_EMPRESA Crosstabulation					SEXO * TAMAÑO_DE_EMPRESA Crosstabulation								
		TAMAÑO DE EMPRESA			Total			TAMAÑO_DE_EMPRESA			Total		
		MICROEMPRES A	MEDIANA EMPRESA	GRAN EMPRESA				MICROEMPRES A	MEDIANA EMPRESA	GRAN EMPRESA			
SEXO	MUJERES	Count	517	203	78	798	SEXO	Hombres	Count	114	81	27	202
		Expected Count	517.0	203.0	78.0	798.0			Expected Count	114.0	81.0	27.0	202.0
Total		Count	517	203	78	798	Total		Count	114	81	27	202
		Expected Count	517.0	203.0	78.0	798.0			Expected Count	114.0	81.0	27.0	202.0

Chi-Square Tests		Chi-Square Tests	
	Value		Value
Pearson Chi-Square	.	Pearson Chi-Square	.
N of Valid Cases	798	N of Valid Cases	202

a. No statistics are computed because SEXO is a constant.

a. No statistics are computed because SEXO is a constant.



Al contar la ciudad de Riobamba con tan solo tres empresas y el tradicional sector privado quienes tienen ya un esquema salarial definido sin importar el sexo ni la posición económica o de cualquier índole que el empleado tenga, no denota en sí una disparidad salarial así como tampoco distinción de género en este ámbito.

Realizaremos si una pequeña aclaración en lo referente al sector privado, si existe cierta desventaja en lo referente al proceso de selección que estas llevan a cabo, ya que al ser una postulante mujer tiene cierta desventaja por el tema cuidado infantil y familiar que como enigma llevan en sus hombros, teniendo ya desde la selección desventaja con su par masculino.

### 3.4 PROFESION

#### MUJERES

#### HOMBRES

Crosstab							Crosstab								
	PROFESION					Total		PROFESION					Total		
	PROFESIONAL O DIRECTIVO	TECNICO PROFESIONAL	EMP ADMINISTRATIVOS	EMPLEADOS DE COMERCIO	TRAB NO CALIFICADOS			PROFESIONAL O DIRECTIVO	TECNICO PROFESIONAL	EMP ADMINISTRATIVOS	EMPLEADOS DE COMERCIO	TRAB NO CALIFICADOS			
SEJO Mujeres	Count	68	52	52	350	276	798	SEJO Hombres	Count	30	28	11	62	73	202
	Expected Count	68.0	52.0	52.0	350.0	276.0	798.0		Expected Count	30.0	28.0	11.0	62.0	73.0	202.0
Total	Count	68	52	52	350	276	798	Total	Count	30	28	11	62	73	202
	Expected Count	68.0	52.0	52.0	350.0	276.0	798.0		Expected Count	30.0	28.0	11.0	62.0	73.0	202.0

Chi-Square Tests

	Value
Pearson Chi-Square	.
N of Valid Cases	798

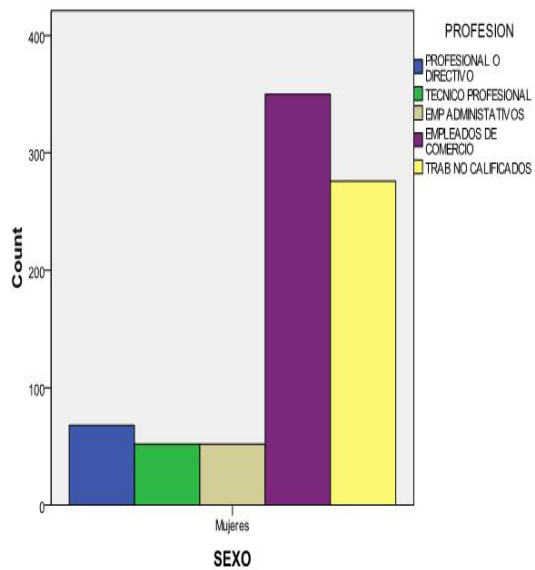
a. No statistics are computed because SEXO is a constant.

Chi-Square Tests

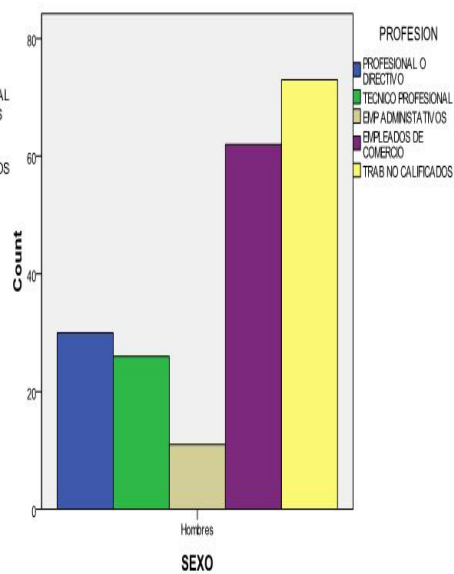
	Value
Pearson Chi-Square	.
N of Valid Cases	202

a. No statistics are computed because SEXO is a constant.

Bar Chart



Bar Chart



La grafica demuestra que del total de encuestados (el 76% para ser exactos) estos desempeñan funciones relacionadas al comercio y el trabajo no calificado, siendo precisamente en estos sectores en donde se evidencia la mayor disparidad de género; si tomamos en cuenta que la gran mayoría de ellas que ejercen este tipo de profesión son, mujeres divorciadas, o solteras, mismas que, son sostén de hogar. Recordemos que la provincia de Chimborazo cuenta con una extensión de 6600 Km, en donde su población es eminentemente indígena y agrícola, y cuya ocupación en su gran mayoría es la comercialización de sus productos así como la elaboración de artesanías, sustento principal de sus familias, en cambio si consideramos el sector formal de producción entre el hombre y la mujer, vemos que, el hombre ha encontrado más oportunidades de trabajo por su condición de varón, para dirigir o estar al frente de una empresa manteniendo un esquema mal concebido dentro de la sociedad, dejando al hombre como el único capaz de desenvolverse como administrador o líder de un grupo empresarial, relegando a la mujer a trabajos de rango inferior o asistencias técnicas, minimizando así, la ley de equidad de género, demostrando que en base a la variable profesión no existe inequidad de género salarial, pero si inequidad de género por oportunidad de trabajo.



### 3.5 SALARIO MENSUAL

#### MUJERES

#### HOMBRES

Crosstab									Crosstab								
		SALARIO_MENSUAL							Total			SALARIO_MENSUAL					Total
		0	100-240	241-500	501-700	701-1000	1001-1200	1500 O MÁS				100-240	241-500	501-700	701-1000	1001-1200	
SEJO Mujeres	Count	2	427	240	107	19	2	1	798	SEJO Hombres	Count	27	60	84	20	11	202
	Expected Count	2.0	427.0	240.0	107.0	19.0	2.0	1.0	798.0		Expected Count	27.0	60.0	84.0	20.0	11.0	202.0
Total	Count	2	427	240	107	19	2	1	798	Total	Count	27	60	84	20	11	202
	Expected Count	2.0	427.0	240.0	107.0	19.0	2.0	1.0	798.0		Expected Count	27.0	60.0	84.0	20.0	11.0	202.0

**Chi-Square Tests**

	Value
Pearson Chi-Square	.
N of Valid Cases	798

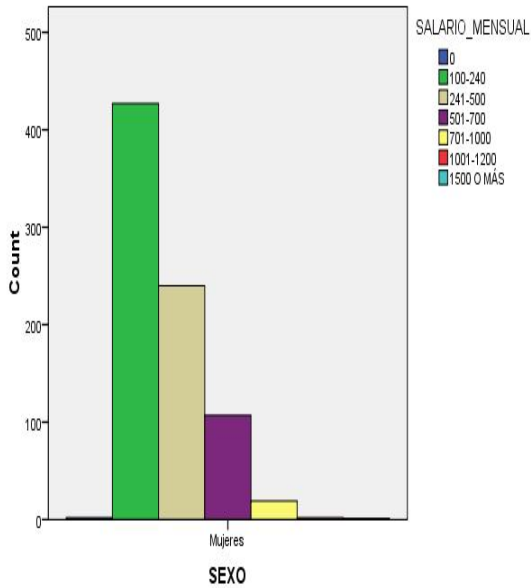
a. No statistics are computed because SEJO is a constant.

**Chi-Square Tests**

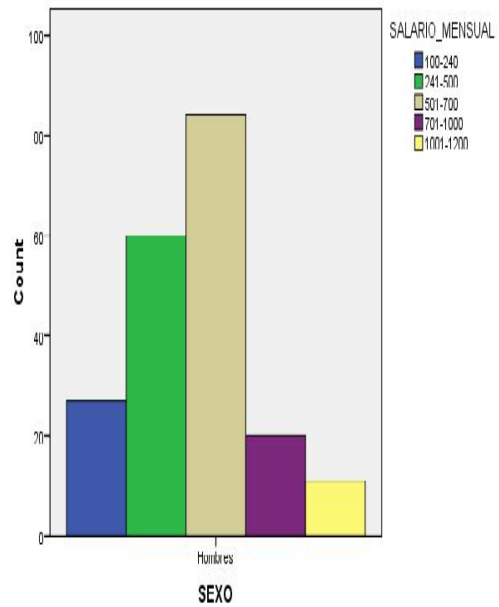
	Value
Pearson Chi-Square	.
N of Valid Cases	202

a. No statistics are computed because SEJO is a constant.

Bar Chart



Bar Chart



Como podemos observar en la gráfica que indica el aspecto salarial, es en esta en donde se evidencia la disparidad y la verdadera inequidad de género, las personas con ingresos menores al salario básico unificado se encuentran en mayor cantidad en nuestra encuesta en el sexo masculino, pero no menos cierto es que las personas de acuerdo a la ocupación de comerciantes y trabajadores informales, en la ciudad de Riobamba ocupan más del 60% de la población son hombres, los que en igualdad de esfuerzo y condición perciben un sueldo 30% mayor, llegando a ser más preocupante la diferencia que llega en ciertos casos (comerciantes: ropa, verduras, alimentos, etc.) al 40%.

Es aquí en donde se comprueba que el trabajo informal no es un sector controlado en lo referente a salario, hay si un control en lo referente a cuidado del consumidor, pero no al comerciante y peor aún en beneficio de la mujer, quienes en esencia son la fuerza productiva de nuestra ciudad al tener más mujeres que hombres dedicadas a estas actividades; debemos hacer hincapié que el trabajo artesanal junto a la mano de obra no calificada, que no son reguladas, peor controladas, también presenta gran disparidad en lo referente al salario percibido, ya que, en nuestro medio se considera como más valorado el trabajo del hombre y subvalorado, de mala calidad, o un trabajo de “suplefaltas” el desempeñado por la mujer.

### 3.6 SATISFACCION LABORAL

#### MUJERES

#### HOMBRES

			SAT LABORAL		Total
			Si esta conforme con el salario percibido	No esta conforme con el salario percibido	
SEXO	Mujeres	Count	602	196	798
		Expected Count	602.0	196.0	798.0
Total		Count	602	196	798
		Expected Count	602.0	196.0	798.0

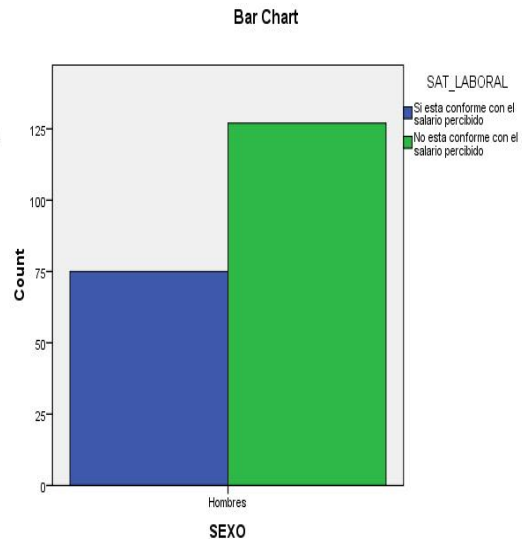
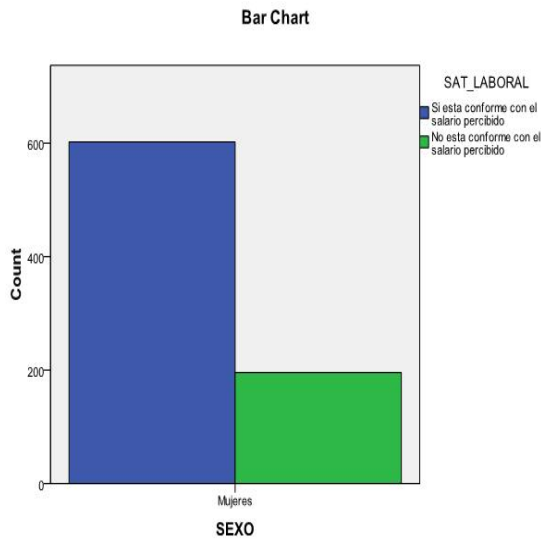
			SAT LABORAL		Total
			si	no	
SEXO	Hombres	Count	75	127	202
		Expected Count	75.0	127.0	202.0
Total		Count	75	127	202
		Expected Count	75.0	127.0	202.0

	Value
Pearson Chi-Square	. <sup>a</sup>
N of Valid Cases	798

a. No statistics are computed because SEXO is a constant.

	Value
Pearson Chi-Square	. <sup>a</sup>
N of Valid Cases	202

a. No statistics are computed because SEXO is a constant.



Al realizar una comparación entre sexos podemos observar que pese a esta disparidad de género ya demostrada la satisfacción laboral entrega resultados no acordes a esta realidad ya que del 100% de mujeres encuestadas, el 80% se encuentran en satisfacción absoluta con el trabajo que realizan, muy a lo contrario que en los hombres que del porcentaje total el 93% de los mismos no está de acuerdo con el trabajo realizado ni el sueldo percibido. Tornando de esta manera más injusta y desigual la inequidad demostrada.

El inicio de todo cambio, debe partir desde la conciencia y mentalidad, desde sus inicios, es en las aulas de clase donde tanto niños y niñas, deben formar sus valores erradicando todo tipo de mentalidad discriminadora, pero sobre todo fomentar en los niños y niñas de nuestro país la conciencia de crecer con un alto sentido de humanidad y justicia.

La incorporación del enfoque de género en las políticas públicas requiere la voluntad política de institucionalizar planes, acuerdos, medidas y mecanismos dirigidos a disminuir progresivamente la desigualdad entre hombres y mujeres.

Para lograr esto, es imprescindible continuar incrementando la inversión social al tiempo que se intensifica y cualifica la labor que realiza el Estado en favor de la Mujer de sensibilizar y capacitar en el enfoque de género al personal directivo y técnico de todas las instancias públicas. Es importante enfatizar la importancia de que estas acciones incluyan las instituciones públicas responsables de las políticas económicas y las culturales. Al incidir en el quehacer de las instituciones vinculadas a la cultura se fomentan cambios necesarios en los patrones tradicionales de masculinidad tanto en el ámbito de la familia, como de los espacios laborales y de poder político.

Dada su complejidad y su naturaleza estructural, la problemática de género debe ser abordada de forma integral, con medidas de gran impacto en términos de cobertura poblacional y de su poder de incidencia en la cultura y la economía. En ese sentido, creo que lo que falta en nuestro país, no son tantas propuestas técnicas novedosas y viables, pues ya han sido planteadas en documentos, sino la voluntad política expresada en apoyo financiero para ejecutarlas.

**1. Incrementar el acceso de la mujer al trabajo remunerado y el ingreso:**

- Exenciones impositivas y reconocimientos a las empresas privadas cuyo personal femenino constituya más del 60% .
- Exenciones impositivas y reconocimientos a las empresas que establezcan estancias infantiles.
- Exenciones impositivas y reconocimientos a las empresas privadas que desarrollen programas sociales tendentes a incrementar el salario indirecto (bonos para adquisición de vivienda, becas, bonos para transporte, planes vacacionales, etc.).
- Crédito para mujeres a tasas preferenciales.

**2. Capacitación laboral de la mujer, sobre todo de las jóvenes, en carreras y oficios no tradicionales:**

- Cuotas femeninas progresivas hasta alcanzar el 50% de la matrícula de los centros de capacitación técnico- profesional y universidades en las áreas y carreras en las que la mujer es minoritaria.
- Reconocimientos a las mujeres egresadas de esos centros técnicos y universitarios con las mejores calificaciones y garantía de empleo bien remunerado.

### **3. Promover cambios en los patrones tradicionales de masculinidad en el ámbito del hogar:**

- Campañas permanentes y masivas a través de la escuela, medios de comunicación y organizaciones comunitarias estimulando la división equitativa del trabajo doméstico.

### **4. Políticas de combate a la pobreza con enfoque de género**

- Focalización en los segmentos de población femenina más vulnerables tales como: discapacitadas, tercera edad, trabajadoras domésticas, trabajadoras sexuales, mujeres dominico-haitianas, inmigrantes haitianas, jóvenes rurales, emigradas al exterior y jefas de hogar desempleadas.
- Revisión de los presupuestos dedicados al combate a la pobreza para adecuarlos como herramienta de reducción de la desigualdad de género.

Las condiciones imprescindibles para el éxito de las estrategias propuestas son un incremento sostenido del gasto público social, la existencia de un sistema eficiente de monitoreo y evaluación de las políticas públicas y la articulación efectiva entre Estado, ONG, agencias de cooperación internacional y organizaciones comunitarias.

Ciertamente estamos hablando de revolucionar las costumbres seculares, las prácticas políticas, los valores tradicionales, los patrones de relacionamiento entre los seres humanos para lo cual es imprescindible que mujeres y hombres con conciencia de género asuman posiciones de poder en el sector público y en el privado, mujeres y hombres que reconozcan que para lograr la igualdad de género y el desempeño pleno de la ciudadanía de las mujeres es necesario tomar medidas afirmativas.

Estamos soñando con erradicar la guerra puertas adentro que mata más de un centenar de mujeres al año, dejando centenares de huérfanos, con detener el autoexilio que se lleva cientos de miles de mujeres a Europa y Estados Unidos, fragmentando para siempre las familias, con evitar los miles de nacimientos no deseados que tronchan las aspiraciones de nuestras adolescentes, en fin, con que sea compatible el desarrollo intelectual, la estabilidad emocional y la evolución espiritual de los hombres y de las mujeres de nuestro país. Ciertamente lograr todo esto es tan difícil como aparenta, pero posible y sobre todo, justo.

## **CAPITULO IV**

### **CONSLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Como se ha demostrado esta dura realidad debe conllevar un alto grado de incentivo para que todos los organismos del estado asuman políticas y objetivos estratégicos que deberán ser definidos en un Plan de Igualdad de Oportunidades, declarando como política de Estado, no se puede admitir disparidad e inequidad de género, esto solo si buscamos un sociedad justa y con equidad, entonces primero se deberá:

- Se deberá identificar las políticas públicas de género, y construir metas que en el mediano y largo plazo determinen los cambios y logros alcanzados por el país, en su objetivo por llegar a la igualdad plena entre hombres y mujeres.
- Se debe invertir en la educación de niñas y mujeres que son las que contribuye de manera importante a la superación de la pobreza.
- La incrementación salarial en trabajos tradicionalmente femeninos o de bajos ingresos.
- Evaluación periódica de puestos de trabajo orientados a luchar contra la infravaloración salarial de las mujeres.

- Se debe dar un trato equitativo de salarios entre el sector público y el privado.
- El Estado brindará oportunidades de trabajo, “a igual preparación igual valor.”
- Creación de centros de cuidado infantil con condiciones favorables para el crecimiento y formación de los niños y niñas menores de edad.
- Políticas educativas donde se aniquile el machismo y la inequidad.
- La contratación y retención de profesionales que den atención socio sanitaria que debe ir desde la mejora salarial junto a la progresión de la carrera profesional, y condiciones de trabajo de calidad, procurando incluir equidad de género.
- El MIES debe crear una base de datos sobre indicadores de brechas salariales de género como servicio asistencial y continuo.
- Se establecerá jornada laboral a la mujer por su responsabilidad en el hogar, cuando hay niños de corta edad.



## BIBLIOGRAFIA

<sup>1</sup>Antología de Género editora Gioconda Herrera Mosquera FLACSO 2001

<sup>2</sup> Datos tomados del INEC del año 2006

<sup>3</sup>Universidad de Litoral Esc. de Comunicación Social 2001

<sup>4</sup> BID 17 de Marzo del 2010

<sup>5</sup> Estudios pioneros realizados por Paredes (1982) y Paredes y Riveros (1994)

- Brechas Salariales por Género en Chile, Revista CEPAL 99. Diciembre 2009 (Marcela Perticará, e Ivonne Bueno) Santiago de Chile.
- GUJARATI Damodar (2003) Econometría, Editorial Mc Graw Hill, cuarta edición, México
- Bastidas Aliaga, M. 2001 Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa (Lima, OIT).
- CIOSL, 2001 Pregúnteselo a una trabajadora. Informe sobre la Encuesta Piloto CIOSL (Bruselas, CIOSL).
- “Cambiano el mundo a través de la igualdad “año 1994 revista emporio.
- CIOSL/ORIT, 2001 Documento base presentado al XV Congreso Continental (Washington, D.C., CIOSL/ORIT).
- Mujeres, trabajo y sindicalismo: América Latina y el Caribe (México D.F., CIOSL/ORIT) año 1989.
- Mujer y trabajo: Diagnóstico socio laboral y sindical de América Latina y el Caribe (San José, CIOSL/ORIT2002).
- Revista mujer sindicalista hoy, N° 3 (San José, CIOSL/ORIT2003).
- Centro de Solidaridad AFL-CIO (sin fecha) “Las mujeres trabajadoras en los E.U.A”, en Fuerza sindical, Revista Fuerza Mujer
- CEPAL, 2004 Anuario estadístico de América Latina y el Caribe 2003 (Santiago, CEPAL).
- CGTP, CUT, CATP y CTP, 2002 -2005 (Lima, OIT/ETM para los Países Andinos/ACTRAV).

- DIEESE, 1999 Mapa de las cuestiones de género. Perspectivas para la acción sindical ante las transformaciones en el mundo del trabajo (São Paulo, DIEESE).
- Equidad de gênero nas negociações coletivas (São Paulo, DIEESE 1997),
- [www.dieese.org.br/esp/es1out97.html](http://www.dieese.org.br/esp/es1out97.html).
- Anuario de los trabajadores 2000-2001 (São Paulo, DIEESE 2001).
- Mulher negra: Dupla discriminação nos mercados de trabalho metropolitanos (São Paulo, DIEESE 2003).
- Lovera, S. 1995 “La participación de la mujer trabajadora en la historia del sindicalismo”, (Friederich Ebert).
- TRABAJO DECENTE Y EQUIDAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA OIT, 2003 La hora de la igualdad en el trabajo. Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión (Ginebra, OIT).
- PNUD, 2003 Informe sobre desarrollo humano (Nueva York, PNUD).
- Ruiz, M. E. 2003 Desafíos y oportunidades para la igualdad de género en América Latina y el Caribe (Washington, Banco Mundial).
- Scarpato, M. (sin fecha) “La perspectiva de género”, en Revista de la Internacional de la Educación (Bruselas).
- Sepúlveda, J. M. (ed.) 2003 Las organizaciones sindicales centroamericanas como actores sociales del sistema de relaciones laborales (San José, OIT).
- Paredes, 1982; Paredes y Riveros, 1994 Estudio de género Ecuador

# ANEXOS

## 1. HOJA DE LA ENCUESTA

<b>BRECHA SALARIAL EN RIOBAMBA</b>						
# de encuesta:			Tiene contrato de trabajo:			
Nombre:			Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Edad:						
Sexo	F	<input type="checkbox"/>	M	<input type="checkbox"/>		
Sector de trabajo:	Sur	<input type="checkbox"/>	Centro	<input type="checkbox"/>	Norte	<input type="checkbox"/>
	Fuera Prov	<input type="checkbox"/>	Rural	<input type="checkbox"/>		
Estado Civil:	Viudo	<input type="checkbox"/>	Casado	<input type="checkbox"/>	Soltero	<input type="checkbox"/>
	Divorciado	<input type="checkbox"/>	U. Libre	<input type="checkbox"/>		
Nivel de Instrucción:	Primaria	<input type="checkbox"/>	Secundaria	<input type="checkbox"/>	Universidad	<input type="checkbox"/>
	Analfabeto	<input type="checkbox"/>				
Trabaja por contrato u ocasional:	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	Otros	<input type="checkbox"/>
Categorías Ocupacionales	Profesionales y Directivos	<input type="checkbox"/>	Empleados de Comercio		<input type="checkbox"/>	
	Técnicos Profesionales	<input type="checkbox"/>	Trabajadores No Calificados		<input type="checkbox"/>	
	Empleados Administrativos	<input type="checkbox"/>				
Salario Mensual:	100-240	<input type="checkbox"/>	701-1000	<input type="checkbox"/>	1500 ó más	<input type="checkbox"/>
	241-500	<input type="checkbox"/>	1001-1200	<input type="checkbox"/>		
	501-700	<input type="checkbox"/>	1201-1500	<input type="checkbox"/>		
Tamaño de empresa:	Micriempresa 1-20 tbjs	<input type="checkbox"/>	Mediana empresa 20-100 tbjs		<input type="checkbox"/>	
	Gran Empresa 100- adelante	<input type="checkbox"/>				
Tiempo de trabajo	ACTUAL	1-5 años	<input type="checkbox"/>			
		6-10 años	<input type="checkbox"/>			
		11-15 años	<input type="checkbox"/>			
	ANTERIOR	1-5 años	<input type="checkbox"/>			
		6-10 años	<input type="checkbox"/>			
		11-15 años	<input type="checkbox"/>			
Esta a gusto con su trabajo o actividad	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>		

## 2. CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO

N. o	ACTIVIDADES	MESES						
		MAY O	JUNI O	JULI O	AGOST O	SEPTIE M	OCTUB RE	NOVIE M
1	ASIGNACION DEL TEMA	X						
2	INVESTIGACION		X	X				
3	TAMIZACION DE LA ENTREVISTA				X			
4	ELABORACION DEL NARCO TEÓRICO					X		
5	CONCLUSIÓN DE LA TESIS						X	
6	APROBACION Y DEFENSA DE LA TESIS							X

N°	CONCEPTO	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
01	FLASH	\$ 20,00	\$ 20,00
02	COPIAS DE LA ENCUESTA	\$ 30,00	\$ 50,00
03	COMPRA DEL PROGRAMA SPSS	\$ 80,00	\$ 130,00
04	COMPRA DEL PROGRAMA EVIEW 5.0	\$ 75,00	\$ 205,00
05	COPIAS DE LA TESIS	\$ 16,00	\$ 221,00
6	EMPASTADO DE LAS TESIS	\$ 30,00	\$ 251,00
07	GRABACION DEL CD	\$ 20,00	\$ 271,00
08	VIAJE A LOJA	\$ 50,00	\$ 311,00
09	PAGO DE LOS DERECHOS DE GRADO	\$ 200,00	\$ 511,00
10	COMPRA DE LOS DERECHOS DEL TÍTULO	\$ 50,00	\$ 561,00