



Nuevas tendencias del mercado laboral femenino y la igualdad de género

Lucía Pinargote,¹; Sandra Guevara,²; Janeth Cabascango,³; Wilma Guerrero⁴

1 Universidad Técnica del Norte, lpinargote@utn.edu.ec

2 Universidad Técnica del Norte, smguevara@utn.edu.ec

3 Universidad Técnica del Norte, jccabascango@utn.edu.ec

4 Universidad Técnica del Norte, wmguerrero@utn.edu.ec

RESUMEN

El presente trabajo busca analizar la participación de las mujeres en la sociedad ligada al mercado laboral y al rol que por tradición ha desempeñado en la economía. Si bien las mujeres han logrado en la actualidad conquistar un sitio importante en la sociedad, evidenciado en una mayor igualdad de género, con el apoyo de organismos como Naciones Unidas (ONU Mujeres) a nivel mundial y muchas instituciones a nivel local en los diversos países, su participación aún dista bastante de ser equitativa. El reconocimiento de sus derechos y su presencia en la economía han atravesado un largo proceso marcado por un intento de ruptura de las costumbres de muchos años y un encasillamiento, muchas veces masculino, del tipo de actividades que puede desempeñar. Su rol en el mercado laboral ha estado ligado preponderantemente a actividades como agricultura, servicios, educación, e incluso trabajo autónomo, y separado de aquellas profesiones con una mayoritaria participación masculina como las ingenierías. Ante esta situación, el emprendimiento surge como una valiosa respuesta a su incursión económica que le permite, a más de generar ingresos para su familia, desarrollar su potencial de creatividad y trabajo logrando a su vez el empoderamiento de su condición de mujer y ente útil y altamente productivo para la sociedad. Por ello, la inversión en el empoderamiento económico de las mujeres marca una ruta directa hacia la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el desarrollo inclusivo.

Palabras claves:

Igualdad de Género, Mercado Laboral, Empoderamiento Femenino, ONU Mujeres



NEW TRENDS IN THE LABOR MARKET AND GENDER EQUALITY

ABSTRACT

The present work seeks to analyze the participation of women in the society linked to the labor market and the role that traditionally has played in the economy. While women have been able to conquer an important place in society, evidenced in greater gender equality, with the support of organizations such as United Nations (UN Women) at global level and many institutions at the local level in several countries, their participation is still far from equitable. The recognition of their rights and their presence in the economy have gone through a long process marked by an attempt to break up the customs of many years and an often masculine entanglement of the type of activities she can carry out. Women's role in the labor market has been linked predominantly to activities such as agriculture, services, education, and even self-employment, and separate from those professions with a majority male participation such as engineering. Faced with this situation, entrepreneurship emerges as a valuable response to their economic incursion that allows them, in addition to generating income for their family, develop women's potential for creativity and work and at the same time empowering their status as a woman and a useful and highly productive human being for society. Investing in women's economic empowerment is, therefore, a direct route to gender equality, poverty eradication and inclusive development.

Keywords:

Gender equality, Labor Market, Female Empowerment, UN Women



1. INTRODUCCIÓN

Cuando las mujeres están mejor, el mundo es un lugar mejor para todos. Teniendo presente esta realidad, en enero 2016, 193 países incluyeron la igualdad de género como elemento central en la recién adoptada Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ONU, 2016). Como resultado, los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) comprenden metas sensibles al género y el Objetivo 5 “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, sigue siendo una prioridad para alcanzar el desarrollo de las regiones.

La búsqueda de mejores condiciones de vida para las mujeres, es una constante en los ODS y también lo fue en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM); así, la acción de los Estados adscritos permitió cumplir las metas de equidad de género en la educación primaria (Objetivo 3), y el mejoramiento de la salud materna (Objetivo 5) de los ODM. Según el Fondo Monetario Internacional, la participación igualitaria de las mujeres en la economía lograría un incremento de hasta un 34% del PIB en algunos países (FMI, 2013). Esta cifra demuestra los beneficios del involucramiento de la mujer en el mercado laboral y la importancia de considerar la equidad de género como un aspecto primordial en el diseño de política pública a nivel mundial.

Sin embargo, no solo en el aspecto económico se pueden observar aspectos positivos cuando la mujer mejora sus ingresos. Una mejor situación laboral femenina representa a su vez mayores índices de escolaridad en niños y niñas y beneficios en la salud todos los integrantes de la familia, elementos clave para lograr reducir la pobreza, principalmente en países en vías de desarrollo en donde la mujer muchas veces está relegada al empleo informal y no remunerado. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aproximadamente un 93% de la población femenina en condiciones de aportar a la economía, pertenece a estos países (FMI, 2013).

Por todo esto, las políticas públicas dirigidas a promover la participación femenina en el mercado laboral en condiciones igualitarias, significarán a su vez beneficios a nivel macroeconómico porque estimularía el crecimiento de la población por medio de tasas más altas de matriculación escolar, incremento de la productividad de las empresas a cargo de mujeres incluyendo los emprendimientos, desarrollo de las habilidades profesionales de la mitad de la población mundial, reconocimiento del trabajo no



remunerado, y en general un impacto positivo directo en los hogares y por ende en la economía de los países.

2. LAS MUJERES Y LA COYUNTURA LABORAL ACTUAL

La igualdad de género puede ser analizada en varias dimensiones: salud, violencia, tiempo, conocimiento, poder, dinero, discriminación, y empleo, entendido éste último como participación laboral, segregación y calidad del trabajo (Plantenga et al., 2014). Pese a que en las últimas décadas han existido avances importantes en el incremento de la participación de la fuerza de trabajo femenina y en la reducción de la diferencia salarial por razón de género, el mercado laboral sigue siendo predominantemente masculino (FMI, 2013), lo que demuestra que a nivel mundial aún se debe trabajar por lograr la igualdad de género incluso en el ámbito laboral.

Existe clara evidencia de una relación inversa entre el nivel económico del país y la inequidad en la participación femenina en el mercado laboral. Se asume que una de las principales razones es el mayor nivel de educación de las mujeres en los países desarrollados en comparación con regiones de bajos ingresos. En estos últimos, las mujeres constituyen la gran mayoría de los trabajadores pobres puesto que son más propensas al desempleo, perciben menores salarios aun cuando desempeñan labores iguales que los hombres (reciben un 26% menos), persiste la discriminación de género en el ámbito laboral (Agut & Salanova, 1998) y deben cumplir un doble rol de trabajadoras y responsables del cuidado de la familia.

En muchas sociedades, es frecuente que las mujeres tengan más dificultades que los hombres para acceder a los recursos productivos, a la educación, al desarrollo de sus calificaciones y a las oportunidades del mercado de trabajo. A menudo se puede encontrar que las mujeres trabajan en niveles más bajos de la jerarquía laboral y que principalmente están en las áreas de agricultura, comercio, servicios personales y domésticos, educación, sanidad, y sector público (Santos, 1995; Agut, 1996). En España por ejemplo, únicamente un 11% de las mujeres trabajan en puestos de dirección en el sector privado y público (Instituto para la Mujer, 2016), lo que demuestra que aún en países desarrollados existe inequidad en el mercado laboral. En gran medida, esto se debe a que en el ámbito laboral y social persisten normas tácitas que asignan un rol definido a hombres y mujeres, y un cambio en este sentido implicaría un cambio de mentalidad en la sociedad masculina pero también en la forma de pensar de la mujer para lograr un mayor involucramiento en áreas en las que por décadas han imperado los hombres como ingenierías e informática, ambas



vinculadas a niveles altos de capacitación. Las mujeres, además, siguen realizando la mayor parte del trabajo de prestación de cuidados no remunerado, lo cual representa una dificultad creciente cuando intentan realizar una actividad productiva, ya sea en la economía de subsistencia o en la economía de mercado, especialmente en países con situaciones de pobreza extrema.

Según indicadores globales sobre la situación de la mujer, la disparidad en la participación de la fuerza laboral se redujo en los años 1990, pero mostró poca o ninguna convergencia en la década pasada. Si bien el trabajo masculino también descendió, la proporción de mujeres en empleos vulnerables (trabajadoras familiares no remuneradas y trabajadoras por cuenta propia) era del 50%, aunque logró decrecer por las condiciones educativas y socioeconómicas más favorables. Las cifras en Ecuador de la última década han demostrado que la mujer siempre está en condiciones más vulnerables al desempleo que el hombre, con una diferencia aproximada de 3 puntos el último semestre (INEC, 2016). La diferencia salarial entre personas de diferente sexo por el mismo trabajo realizado, es también un elemento a considerar dentro de las políticas de igualdad laboral. Este aspecto ha sido tratado en la Carta de la Mujer de 2010, la Estrategia para la igualdad entre Mujeres y hombres 2010-2015, y el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020 (Plantenga et al., 2014). El Tratado de Lisboa de 2007, afirma que las mujeres deben tener las mismas oportunidades en el mercado laboral que los hombres, y no solo se trata de crear más empleos sino de mejor calidad, reduciendo la segregación en dicho mercado. Según las investigaciones realizadas, las mujeres cuentan con menos recursos financieros que los hombres y poseen menos riqueza también, esto las ubica en situación de vulnerabilidad por estar expuestas a mayor riesgo de pobreza que podría repercutir directamente sobre sus hijos y la familia en general.

La participación femenina en puestos directivos también ha sido restringida. En la academia existe un bajo porcentaje de mujeres en puestos como rectores, en el poder judicial y también en puestos directivos en el sector privado. La Carta de la Mujer 2010 menciona como acciones a tomar, la Igualdad en la toma de decisiones políticas y económicas en el sector público y privado (Comisión Europea, 2010). En América Latina, la participación de la mujer en procesos de decisión es mucho menor que en países más desarrollados, por ejemplo, en la Universidad de Buenos Aires en Argentina, una de las más reconocidas en Latinoamérica, solamente existían 22% de mujeres en altos cargos académicos (López y Sánchez, 2009). Aún en países con altos índices de educación como



Finlandia, en donde además existe una importante legislación a favor de la mujer, las investigaciones han señalado que las condiciones de discriminación existen aunque no necesariamente son visibles (Fernández y Sequeira, 2015). La discriminación se presenta de forma expresa, a través de leyes y reglamentos, tácita por medio de normas de comportamiento esperado por parte de la mujer, y autodiscriminación cuando las mismas mujeres reprimen su conducta para "ajustarse" a los estándares esperados (Fernández y Sequeira, 2015).

Según el informe "Women in Business and Management" de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015), la participación de la mujer en la toma de decisiones en las empresas, en ventas y en retorno del capital. Sin embargo, menos del 20% ocupa un puesto de dirección. Mientras más desarrollado es el país, este porcentaje se incrementa, así Finlandia, Noruega, Suecia y Reino Unido presenta un porcentaje de participación del 20% de mujeres en puestos de dirección, otros países de Europa y Estados Unidos, entre el 10% y 20%, países como Italia, Grecia, España y algunos de América Latina como México de un 50% a 10%, y otros como Chile, Portugal, Rusia, menos el 5% (OIT, 2015). La baja participación femenina en puestos directivos causaría un círculo vicioso al momento de querer integrar a una mujer en la toma de decisiones, ya que no contaría con experiencia suficiente para desempeñar este rol. Las razones se refieren a aspectos antes mencionados como la distribución de su tiempo entre el trabajo y las tareas de la casa, influencia cultural, religiosa y social mantenidas por años, los roles tradicionales con respecto al cuidado de los hijos, y la concepción errada de la sociedad sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar funciones vinculadas a investigación e ingenierías, campos en los que ha predominado el hombre. Cuanto más grande es la empresa o la organización, menos probabilidades existen de que esté encabezada por una mujer. En la actualidad, las mujeres poseen y dirigen más del 30 por ciento de todas las empresas, aunque tienden a concentrarse en microempresas y pequeñas empresas (OIT, 2015).

Si bien existe una alta vinculación de las mujeres con empresas medianas y pequeñas, tampoco este trabajo se desarrolla con facilidad. Entre los obstáculos que se interponen a las mujeres cuando quieren crear o ampliar una empresa, cabe mencionar las leyes y/o prácticas culturales discriminatorias sobre propiedad, matrimonio y sucesión; la falta de acceso a los mecanismos de financiación de la economía formal; las limitaciones de movilidad y de acceso a la información y a las redes. No obstante, cuando se dispone



del entorno y de los marcos normativos adecuados, las mujeres empresarias se convierten en una importante razón de crecimiento económico y empleo. El liderazgo de las mujeres radica en que son capaces de movilizan recursos, gestionar poder, inspiran a individuos y masas, y propiciar cambios sustanciales en las condiciones de vida de la sociedad y también en las relaciones de género.

Es urgente acelerar la evolución de la igualdad de género, pues veinte años después de Beijing 1995, la conclusión principal es que la situación de las mujeres en el mundo del trabajo ha mejorado, pero no tanto como se esperaba. Se ha avanzado, hay menos mujeres en situación de empleo vulnerable; hay más mujeres en cargos directivos; las mujeres gozan de mayor acceso a la protección de la maternidad; y la disparidad de remuneración está reduciéndose. Sin embargo, pese a que los porcentajes avanzan en la buena dirección, no lo hacen con la rapidez necesaria. Las mujeres representan la mitad de la población mundial, pero aún falta un largo camino para que gocen de las mismas ventajas y derechos que los hombres. Su empoderamiento económico representará para la sociedad una dinamización que promovería la reducción de la pobreza y un crecimiento del país reflejado en los indicadores macroeconómicos, así como en la capacidad de liderazgo y empatía con el personal con la rodea.

3. MARCO LEGAL QUE PROMUEVE LA EQUIDAD DE GÉNERO

La presencia del movimiento de mujeres en las Naciones Unidas es un fenómeno que se manifiesta desde los inicios mismos de este cuerpo internacional, el cual constituye una de las trincheras de lucha por el reconocimiento de sus derechos.

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer significa un punto importante en el proceso iniciado en 1791 por Olympe de Gauges (Tomasevski, 1993) tendiente a eliminar la discriminación de género, así como otras formas de discriminación, subordinación y exclusión proceso en el cual confluyen todas las conferencias y cumbres de los últimos diez años.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1948), mencionaba que se reafirma la “fe en los derechos humanos fundamentales...en la igualdad de derechos de hombres y mujeres”. Durante la primera Asamblea General de la ONU realizada en San Francisco en 1945, las mujeres delegadas exigieron una atención especial a sus demandas. Como resultado, el Consejo Económico y Social (ECOSOC) creó una sub-comisión sobre la Condición de la Mujer. Durante la primera y única reunión de la sub-comisión, ésta votó unánimemente la instalación de una Comisión que se



dedicara exclusivamente al análisis de la condición de la mujer, estableciendo una oficina de Avances para la Mujer en el departamento de Economía Internacional y Asuntos Sociales. Como conclusión de este proceso, surgió en junio de 1946 la Comisión sobre la Condición de la Mujer (Centro Tribuna Internacional de la Mujer, 1994).

En 1948, Naciones Unidas proclamó en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el principio de igualdad para todas las personas. Este documento especifica que los derechos humanos y libertades fundamentales pertenecen a todas las personas “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Art 2.)¹

Es importante destacar la lucha librada por Eleanor Roosevelt y las delegadas latinoamericanas para que estos derechos hasta entonces llamados “derechos del hombre”, aparecieran en la Declaración Universal como “derechos humanos”. Este cambio pretendió incluir bajo esta categoría, no sólo a los hombres, sino también a las mujeres, sentando las bases para incorporar en el artículo 2 la palabra “sexo”.

En 1963, la Asamblea General de Naciones Unidas destacó la continua discriminación contra las mujeres en todas partes del mundo, convocando para la redacción de un borrador de la declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer. El primer borrador de declaración fue presentado a la Asamblea en 1966, y se adoptó, un año después, una Declaración revisada “para asegurar el reconocimiento universal, tanto en la legislación como en los hechos, del principio de igualdad entre hombres y mujeres” (Centro Tribuna Internacional de la Mujer, 1994).

En 1975, año en el que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) proclama el año Internacional del Mujer, se inicia un proceso de protección, promoción y empoderamiento de las mujeres, celebrando por primera vez una Conferencia Internacional para abordar este tema. Esta fecha marca un hito en la historia de la defensa de los derechos. A partir

¹ *A petición de la delegada dominicana Minerva Bernardino, se cuestionó el uso del término inglés “everyone” y con 32 votos a favor, 3 abstenciones y 2 votos en contra (estados Unidos y China) se aprobó la inclusión definitiva de “derechos iguales para hombre y mujeres” en el Preámbulo de la Declaración. Con ellos se consiguió evitar que algunas traducciones a otros idiomas que no tuvieran un equivalente al inglés “everyone” para aludir indistintamente a hombre y mujeres, permitiesen una interpretación excluyente de La Declaración en lo que se refiere a los derechos de las mujeres.*



de entonces se han diseñado y reforzado instrumentos institucionales y jurídicos en pro del avance de las mujeres (Gimenez, 2010).

Tomando en consideración los resultados de los estudios producidos con motivo del Año Internacional de la Mujer y la experiencia acumulada, la ONU declaró los años de 1976 a 1985 como el Decenio de Naciones Unidas de la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz.

La ONU emitió un texto que reafirma el principio de igualdad para las mujeres. Así, el 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Esta convención promulgó en forma jurídicamente obligatoria, principios universalmente aceptados tales como el de igualdad del hombre y de la mujer, así como las medidas para erradicar todas las formas de discriminación contra la mujer en todas las esferas, tanto civil, como política, económica, cultural o social (CEDAW, 2005).

Desde 1975, la ONU ha celebrado cuatro conferencias Mundiales para potenciar y asegurar estas mejoras. La primera tuvo lugar en México (1975), y tras esta Copenhague (1980) y Nairobi (1985), bajo el lema “Igualdad, Desarrollo y Paz” (Gimenez, 2007). En 1995, se convoca en Pekín, China, a la última Conferencia Mundial sobre las Mujeres. Desde entonces se han realizado dos conferencias de seguimiento en el año 2000 y 2005. En septiembre de 1995, se celebró en Pekín la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las Mujeres, teniendo un enorme impacto mediático, el resultado de la misma fue la adopción de dos documentos: La Declaración de Pekín, compuesta de 38 párrafos y la Plataforma para la Acción, centrada en 12 esferas de especial preocupación. Los doce ámbitos que señala este segundo documento de acción prioritaria con relación a la mujeres son: la pobreza, la educación, la salud, la violencia que se ejerce sobre las mujeres, los conflictos armados, la economía, la participación en el poder y la toma de decisiones, los mecanismos institucionales, los derechos humanos., los medios de comunicación, el medio ambiente, y las niñas.

En el Ecuador, la primera entidad gubernamental encargada de desarrollar acciones en beneficio de las mujeres se creó en el Ministerio de Bienestar Social, como Oficina Nacional de la Mujer en 1980 y más adelante como Dirección Nacional de la Mujer (DINAMU) en 1987. Posteriormente se crea como instancia estatal adscrita a la Presidencia de la República el Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU), mediante Decreto Ejecutivo No. 764 del 24 de Octubre de 1997, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 128 del 8 de octubre del mismo año. Es un organismo de derecho



público con finalidad social y pública, personería jurídica, patrimonio y régimen administrativo y financiero propio. La creación de esta entidad responde al compromiso asumido por el Ecuador en la IV conferencia Internacional sobre la Mujer en Beijing en 1995.

En Marzo 2005, mediante un proceso de consulta con amplia participación de mujeres individuales y organizadas, el CONAMU coordinó la formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) 2005 – 2009. En 2009, por Decreto Ejecutivo el CONAMU deja de existir para dar paso a la Comisión de Transición para la creación del Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG), en cumplimiento de un mandato constitucional y en el contexto de la creación de un conjunto de consejos de igualdad dirigidos a atender, visibilizar y transversalizar los intereses específicos de grupos “vulnerables” de la sociedad. El CNIG entra en vigencia en 2014, con responsabilidades de observancia de la transversalización de género y coordinación de la Agenda para la Igualdad de Género que atiende primordialmente a las mujeres y los grupos LGBTI.

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG) tiene entre sus funciones asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución, promover, impulsar, proteger y garantizar el respeto al derecho de igualdad y no discriminación, y participar en la formulación, la observancia, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas. Tiene un carácter de asesor y no rector de la política pública. (ONU MUJERES ECUADOR, 2015).

La Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género propuesta por el CNIG tiene 9 ejes de política: i) la “reproducción y la sostenibilidad de la vida”, ii) la vida libre de violencia, iii) la consolidación de un sistema educativo no discriminatorio y el acceso equitativo a la educación y formación, iv) salud integral de las mujeres y personas LGBTI así como el pleno ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, vi) cultura, comunicación y arte, vii) producción y empleo, viii) en el eje ambiental se incluye el fortalecimiento de participación de mujeres en el manejo de la producción agropecuaria y alimentaria, y la administración de recursos como el agua y la tierra, ix) el eje de poder y toma de decisiones promueve una política que garantice la igualdad de acceso y la plena participación de las mujeres y las personas LGBTI en las estructuras de poder y en los procesos de toma de decisiones, promoviendo el libre ejercicio de sus derechos políticos. El marco legal que sustenta la participación de la mujer a nivel mundial y también en Ecuador, ha permitido que los grupos femeninos tengan cada vez un papel más



Nuevas tendencias del mercado laboral femenino y la igualdad de género

Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 258-278. ISSN 1390-9304

protagónico en la sociedad. La mayor presencia de la mujer en el mercado laboral y académico ha sido a través de un proceso paulatino en la historia de reconocimiento de sus derechos y asimilación por parte de todos los integrantes de la sociedad, de que las capacidades son iguales para hombres y mujeres, sin embargo aún en la actualidad la diferencia laboral entre hombres y mujeres presenta una brecha tanto en el ámbito de trabajo desempeñado como en el de salario.



4. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA FUERZA DE TRABAJO EN ECUADOR

En Ecuador la mujer ha representado durante varios años una fuerza laboral invisible, debido a que han sido marginadas a los trabajos de cuidado, reproducción y subsistencia, procesos que no eran considerados relevantes para el aporte económico. Así, durante muchos años la instrucción formal no fue considerada prioritaria para el género femenino, lo cual ocasionó conflictos hasta finales del siglo XIX. Algunos países latinoamericanos permitieron que la mujer se instruya en Escuelas Normales para la formación docente, por considerarse un trabajo apropiado debido al rol que desempeñaban dentro del hogar con la formación de los niños. Este tipo de acciones además representaría para los gobiernos una inversión de recursos estatales de rédito seguro. Debido a la falta de oportunidades laborales en otras áreas, esto haría que todas las mujeres que se formen en una Escuela Normal trabajen como docentes en la escuela o en el hogar (Morgade, 2007). Con la llegada del liberalismo al Ecuador, se instaura una serie de transformaciones radicales que modernizan a la sociedad ecuatoriana, dando lugar a que las mujeres gocen de los mismos derechos que el hombre en relación con el acceso a la educación y a ser parte de la colectividad, permitiéndoles además elegir y ser elegidas en cargos públicos. Durante los años 90 y principios de los 2000, las políticas laborales que existían en el Ecuador tenían mayor flexibilidad, debido a la existencia de contratos polifuncionales y por horas, lo cual perjudicó directamente a las mujeres, porque redujo su capacidad de negociación, siendo sujetas a aceptar los términos establecidos por el empleador (ONU Mujeres, 2016).

En la Constitución del 2008 se establecieron cambios significativos en cuanto a la política laboral, garantizando la equidad de género, y el reconocimiento del trabajo no remunerado que realizan en los hogares, la inclusión a la seguridad social a ese amplio segmento de mujeres que desempeñan un trabajo familiar no remunerado, igualdad de oportunidades de empleo para hombres y mujeres, así como facilidades para la promoción laboral y profesional. Sin embargo, las estadísticas oficiales presentadas por Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, a través de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo a diciembre del 2016, muestra claramente la brecha existente para llegar a la igualdad de género.



De tal forma se detalla que, en lo que se refiere a empleo pleno, es decir aquellas personas que trabajan 40 horas o más y perciben un salario igual o superior al salario mínimo, las mujeres se ubican 16 puntos porcentuales por debajo de los hombres, los cuales registran a un porcentaje del 47,9%, mientras que las mujeres apenas el 31,9%. Por otro lado, en cuanto a los indicadores de desempleo para las mujeres, el porcentaje es de 6,2%, y para los hombres es de 4,5%. Estos indicadores reflejan la vulnerabilidad existente en el sector laboral (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2016). Dado que la fuerza de trabajo femenina es la que a nivel mundial tiende a verse más afectada, en términos relativos, por dichas condiciones laborales, se ha planteado que hoy se estaría produciendo una "feminización de empleos de mala calidad" o "feminización de los empleos precarios de trabajo" (Jütting *et al.*, 2010).

Las principales razones por las cuales los empleadores prefieren contratar hombres en lugar de mujeres se deben a que, dependiendo de su edad y estado civil, los empleadores se preocupan de los costos inmersos en permisos de maternidad, permisos de lactancia, reclutamiento de reemplazos por maternidad, creación de guarderías, permisos para acudir a eventos escolares o calamidades domésticas que normalmente son atendidas por las mujeres.

En lo que respecta al sector público, el Estado ecuatoriano realiza un esfuerzo por garantizar los derechos de la mujer señalando en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) que "Las instituciones públicas sujetas a esta Ley, garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público, promuevan políticas afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y, la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación" (LOSEP, 2011). Al mencionar presencia paritaria significa que las Instituciones Públicas deben brindar igualdad de oportunidades tanto a hombres como a mujeres.

Sin embargo, en el sector privado las condiciones son distintas y las mujeres se enfrentan a un mercado laboral mucho más competitivo, como se muestra en el cuadro siguiente:

TABLA 1. NÚMERO DE PERSONAL OCUPADO - AFILIADOS POR COBERTURA

Año	2012		2013		2014	
	Porcentaje de Hombres	Porcentaje de Mujeres	Porcentaje de Hombres	Porcentaje de Mujeres	Porcentaje de Hombres	Porcentaje de Mujeres
Cobertura						



Nuevas tendencias del mercado laboral femenino y la igualdad de género

Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 258-278. ISSN 1390-9304

Ventas y Empleo	70%	30%	70%	30%	70%	30%
Solo Empleo	54%	46%	54%	46%	53%	47%



Ventas y Empleo (O,P,Q)	41%	59%	39%	61%	38%	62%
Total	62%	38%	62%	38%	62%	38%

Fuente: Directorio de Unidades Económicas. INEC (2016)

TABLA 2. NOMENCLATURA UTILIZADA

Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) versión 4	Descripción de la Actividad
O	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
P	Enseñanza
Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social

Fuente: Directorio de Unidades Económicas. INEC (2016)

Se observa que en 3 años, los indicadores no han cambiado, la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres no ha incrementado, siendo una constante que apenas el 38% de los cargos sea ocupado por mujeres.

Esta tendencia debe revertirse, dado que se ha demostrado que una mejor situación económica de la mujer representa a su vez una mejora en las condiciones de vida de la familia. Una manera de lograr que la mujer incursione en el mercado laboral disminuyendo la brecha actual entre hombres y mujeres, es mediante iniciativas propias como el emprendimiento (Rockstrom, 2009), que a más de generar ingresos para este segmento de la población, significa también en empoderamiento para la mujer a través de la potenciación de sus capacidades.

5. EMPODERAMIENTO FEMENINO POR MEDIO DEL EMPRENDIMIENTO

El emprendimiento es una de las actividades que ha tomado fuerza en los últimos años en todos los ámbitos. Cuando se habla de emprendimiento, se refiere a iniciativa, creatividad e innovación conjugadas para satisfacer las necesidades de un mercado que cada día tiene más acceso a la información y por lo tanto exige más de los productos o servicios que se ofertan en el mercado. El emprendedor es una persona que busca siempre la diferenciación de sus competidores en el mercado. Según Schumpeter (1934), "el emprendedor es el portador de la innovación, definida como la introducción de nuevos



procesos técnicos, nuevos productos y nuevas fuentes de materias primas o nuevas formas de organización industrial” (Sahut, 2017)

Los emprendedores han sido una parte esencial en las economías de los países latinoamericanos y han logrado proveer de trabajo e ingresos a millones de personas. De acuerdo a Global Entrepreneurship Monitor (GEM) del 2015, el Índice de Actividad Emprendedora Temprana (TEA) fue de 33.6% lo que significa que 1 de cada 3 adultos había realizado gestiones para crear un negocio o poseía uno cuya antigüedad no superaba los 42 meses (GEM Ecuador, 2015).

Se puede evidenciar que la actividad emprendedora es una de las más importantes en el país, las motivaciones principales para emprender son la oportunidad (23.1%) y la necesidad (10.3%). En Ecuador la primera razón del emprendimiento es la necesidad, que está fuertemente ligado con la tasa de desempleo y subempleo (GEM Ecuador, 2015).

Existen varios apoyos al emprendimiento como el programa Progresar para Emprendedores, de la Corporación Financiera Nacional (CFN), que "tiene como objetivo general otorgar créditos a pequeños y medianos emprendedores quienes no disponen de las garantías necesarias que solicitan las instituciones financieras para entregarles líneas de crédito" según la Vicepresidencia del Ecuador. Existe también el programa Liga de Emprendedores Extraordinarios que busca dinamizar la innovación y el emprendimiento, organizado por la CFN y apoyado por la empresa privada. Otro incentivo realizado por el gobierno ecuatoriano es el Fondo Cucayo que brinda financiamiento a migrantes que regresan al Ecuador, para que inicien sus negocios propios.

Este tipo de incentivos logran motivar a los emprendedores para continuar con su labor de generar ideas innovadoras y ponerlas al servicio de la comunidad en general. De acuerdo a Morales-Gualdrón y Pineda (2015), el capital humano es una parte fundamental del proceso de emprendimiento siendo las características principales el nivel de educación, el entrenamiento, la experiencia laboral previa y la experiencia como emprendedor, así como la existencia de antecedentes familiares empresariales.

Al referirse a emprendimientos liderados por mujeres, existe un sinnúmero de estudios e investigaciones que presentan una característica común, la mayoría se refiere a microemprendimientos, microcréditos y microfinanzas. Este hecho señala la brecha existente entre los emprendimientos realizados por hombre y los llevados a cabo por mujeres. Parte desde la motivación por la cual se crean los emprendimientos, la orientación de los bienes o servicios que ofertan, la forma de administrar los negocios, el



apoyo de los diferentes organismos para formalizar el negocio y la facilidad de acceso a crédito por parte de las instituciones financieras.

“El crecimiento del emprendimiento femenino es una evolución natural en el papel de la mujer en la fuerza laboral de nuestra sociedad..... Para incrementar el ingreso de la familia, no es extraño encontrar mujeres que hagan de su habilidad hogareña, una herramienta de generación de valor" (Rodríguez, 2013). Por otro lado, conforme aumenta el nivel de preparación académica, las mujeres incursionan en diferentes áreas, así en porcentajes mínimos se observa a mujeres que emprenden en industrias de calzado, manufactura, metalmecánica, de servicios, entre otras.

Según el estudio realizado por Global Entrepreneurship Monitor (2014), el 60% de negocios establecidos en Ecuador corresponden a emprendimientos realizados por hombres, sin embargo las mujeres reflejan una tendencia de mayor interés de emprendimiento e incluso del grupo de emprendedores que posee varios emprendimientos, denominados emprendedores múltiples, el 73,5% son mujeres. Las principales motivaciones que tienen las mujeres para emprender son por necesidad y por una búsqueda de generación de sus propios ingresos, debido a que desde la percepción de las mujeres un emprendimiento le permite disponer de su tiempo para el cuidado de su familia, facilidad que un trabajo en relación de dependencia no le permitiría.

Por otro lado, indicadores cuantitativos y cualitativos aplicados para comparar la eficiencia en la administración entre hombres y mujeres, demostraron que las mujeres tienen la habilidad y las capacidades para emprender, y se destacan de los hombres en una mejor administración de los créditos, son percibidas como administradoras más responsables y con mayor carisma para la atención al cliente (Freire, 2010). Sin embargo, es necesario potencializar sus habilidades para lo cual es imprescindible la colaboración de las instituciones educativas, entidades financiera y organismos públicos. Sin embargo, se estima que la deficiencia de crédito en las pymes formales de propiedad de mujeres en Ecuador asciende a USD 3000 millones por año (Revista Líderes, 2016). El apoyo financiero y la capacitación a las mujeres permitirá que sus emprendimientos se fortalezcan y dejen de ser considerados micro, para generar fuentes de empleo y seguridad económica y financiera a sus hogares.

6. CONCLUSIONES

La igualdad de la mujer se presenta en varias dimensiones como salario, tiempo, especificación del puesto, calidad del trabajo, salud, violencia, conocimiento. La posición



laboral actual de las mujeres en el mercado laboral, presenta una creciente incursión, a pesar de que persisten desigualdades evidentes como la brecha salarial y el tipo de actividad. Varios son los aspectos que limitan su participación plena en el mercado de trabajo, como la dedicación de tiempo completo a los cuidados de la familia, menor experiencia en áreas como ingeniería y puestos de dirección, la discriminación por su condición de género. La política pública que propende a la igualdad de género debe contemplar varios aspectos para lograr su efectividad, puesto que un mejoramiento integral de las condiciones laborales de la mujer solo se logrará estableciendo bases estructurales basadas en el respeto y consideración a la mujer al interior de la sociedad. La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekin (Beijing) en 1995, marcó un hito y un punto de partida del objetivo planteado por la ONU hacia la igualdad, tendiente a eliminar la discriminación de género. La importancia de este acontecimiento analizado desde el impacto mediático que se suscitó, marca una pauta trascendental en la historia de la mujer su “empoderamiento” y la integración sistemática de género en las políticas de "transversabilidad". La Comunidad Internacional adoptó sus acuerdos y políticas en cada uno de los países miembros y participantes de la conferencia, es así, que en el Ecuador se institucionaliza y crea varios años después, en 2009, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG), en cumplimiento de un mandato constitucional y en el contexto de la creación de un conjunto de consejos de igualdad dirigidos a atender, visibilizar y transversalizar los intereses específicos de grupos “vulnerables” de la sociedad.

Si bien es cierto que, como una tendencia previsible, la participación de las mujeres mejora de manera constante en el mundo laboral, académico, universitario y ejecutivo, también se prevé que el número de emprendimientos femeninos sea cada vez mayor por la tendencia actual. Los emprendimientos solo se sustentarán cuando la realización personal esté involucrada y cuando formen parte de los propósitos y sueños vitales de las mujeres. En la coyuntura actual, esta actividad es un pilar importante en la economía de un país por lo que se debe entender su importancia y desarrollo dentro de la sociedad. Para que los nuevos procesos autosustentables de emprendimiento funcionen deben insertarse como una actividad laboral reconocida, aun cuando el INEC los considera una forma de trabajo no satisfactoria o de subempleo encubierto. En realidad las leyes y reglamentos deberán adecuarse a las nuevas tendencias para que las mujeres puedan acceder a alternativas económicamente rentables, socialmente reconocidas y



personalmente satisfactorias de tal manera que su empoderamiento repercute en su forma de vida logrando un desarrollo de su entorno pero también, y muy importante, un crecimiento personal.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agut, Sonia & Salanova, Marisa (1998). Mujeres y trabajo: un reto para la investigación psicosocial, *Revista de Psicología Social*, 13:2, 133-139.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (2005). Informe de México producido por el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer. Naciones Unidas. México.

Centro Tribuna Internacional Mujer (1994). Reclamando nuestros derechos. En la Tribuna, N° 43, agosto. Nueva York, 9-12.

Fernández, D., Sequeira, P. (2015). Movilidad de mujeres académicas en puestos de Decisión: El caso de la Universidad Nacional de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 4-19.

Ferreira Cyntia, Salazar Karina, García García Leandra, Macías Leiva Alba Pérez, Avellaneda Carlos Tomsich (2014). Mujeres y hombres del Ecuador en cifras III. Quito: Editorial Ecuador, 7-91.

Fondo Monetario Internacional (2013). Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género, 5-35.

Freire, Juan Carlos (2010). ¿Son las mujeres mejores administradoras de sus microempresas? Obtenido de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3960/1/PI-2010-11-Freire-Son%20las%20mujeres.pdf>, 6-35.

Gimenez Armentia, P. (2010). IV Conferencia Mundial sobre las mujeres y sus protagonistas. *Revista Interdisciplinar de Ciencias de la Comunicación y Humanidades*, 217-233.

Global Entrepreneurship Monitor Ecuador (2015). Consorcio GEM. Espae – Espol

Global Entrepreneurship Monitor Ecuador (2014). Consorcio GEM. Espae – Espol

INEC (2014) La mujer ecuatoriana en números. Obtenido de:

<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/la-mujer-ecuatoriana-en-numeros/>

INEC (2015) Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo, quince años y más.



Nuevas tendencias del mercado laboral femenino y la igualdad de género

Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 258-278. ISSN 1390-9304

- Obtenido de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Marzo-2016/Presentacion%20Empleo_0316.pdf
- INEC (2016). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Reporte de economía laboral. Dirección de Estudios y Análisis de la Información.
- Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades (2016). Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Obtenido de: http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Medidas_contra_la_brecha_salarial_empresas_Red_DIE.pdf, 5-40.
- Jütting, J./Luci, A./Morrisson, Ch. (2010), Why do so many women end up in bad jobs? A cross-country assessment. Working Paper N°287, OECD Development Centre, Paris, 5-50.
- López Yáñez J, Sánchez Moreno M (2009). Mujeres agentes de cambio en la dirección de organizaciones universitarias [Women as change agents in the headship of higher education organizations]. *Revista de Educación*, 348, 331-353.
- LOSEP (2011). Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público del Subsistema de reclutamiento y Selección de Personal, art 177. Obtenido de: <http://www.ecuadorlegalonline.com/biblioteca/ley-del-servicio-publico-losep/>
- Morales-Gualdrón, S.; Pineda, U. (2015). Factores del perfil del emprendedor y de la gestión del servicio que inciden en la supervivencia empresarial: casos del oriente de Antioquia (Colombia). *Pensamiento & Gestión*. Obtenido de: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?sid=36532d3d-d7a5-4c77-8dd7-465866dc8900%40sessionmgr4007&vid=0&hid=4109&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=108525292&db=a9h>
- Naciones Unidas (1963). Asamblea General. Documento final. Obtenido en mayo 3 de 2017, de: <http://www.un.org/es/documents/ag/res/18/ares18.htm>
- Naciones Unidas (2015). Asamblea General Documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015. Referido en: A/69/L.85
- Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Obtenido en mayo 2 de 2017 de: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- ONU Mujeres Ecuador (2015). Mujeres ecuatorianas dos décadas de cambios. Obtenido en enero 2017, de <http://ecuador.unwomen.org/es>
- Organización de las Naciones Unidas (2016). Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Cepal.



- Organización Internacional del Trabajo (2015). Global Report on Women in Business and Management: Gaining momentum. Abridged Version of the Global Report, 9-44.
- Plantenga, J.; Fagan, C.; Maier, F.; Remery, C., (2014). Índice de Igualdad de Género. Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). Luxemburgo, 19-22.
- Revista Líderes (2016). Crédito de USD 55 millones para mujeres empresarias. Obtenido de: <http://www.revistalideres.ec/lideres/credito-mujeres-bancopichincha-empresarias-pymes.html>
- Rockström (2009) A safe operating space for humanity, Revista Nature N.461. Obtenido de: <http://www.nature.com/nature/journal/v461/n7263/full/461472a.html>
- Rodríguez, Angélica (2013). El emprendimiento femenino. REVISTA FORBES. Obtenido de: <http://www.forbes.com.mx/el-emprendimiento-femenino/>
- Sahut, J.; Teulon, F. (2017). Innovación y emprendimiento. Gestión Internacional. Obtenido en mayo 3 de 2017 de: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?sid=35cc3566-bd82-46c2-b570-83f253fcf2ab%40sessionmgr4006&vid=2&hid=4109&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc210ZT1laG9zdC1saXZl#AN=122516547&db=bth>
- Santos, J. A. (1995). La división sexual del trabajo. En Sociología del trabajo. Valencia. 111-133.