

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas



Facultad de
**Ciencias Sociales
y Humanísticas**



**“AGENCIA Y EQUIDAD DE GÉNERO: ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL EN EL ECUADOR”**

TESIS DE GRADO

Previa la obtención del Título de:

ECONOMISTA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Presentado por:

SÁENZ ABRIL ZAIDA MATILDE

TORRES SAMANIEGO LIZBETH CAROLINA

Guayaquil – Ecuador

2015

“La autonomía de las mujeres en la vida privada y pública es fundamental para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos. La capacidad para generar ingresos propios y controlar activos y recursos (autonomía económica), el control sobre su cuerpo (autonomía física), y su plena participación en las decisiones que afectan a sus vidas y a su colectividad (autonomía en la toma de decisiones), son los tres pilares de la igualdad de género y de una ciudadanía paritaria”.

CEPAL

Agradecemos infinitamente a Dios, por permitirnos culminar con éxito esta investigación que nos permite alcanzar la meta de ser profesionales, por darnos fortaleza y ser nuestra guía a lo largo de este arduo trabajo.

Además, queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento principalmente a nuestros padres, que han depositado su entera confianza en nosotras y nos han apoyado incondicionalmente a lo largo de nuestras vidas.

A nuestra tutora Alicia Guerrero, por estar siempre predispuesta a ayudarnos y brindarnos su valioso tiempo y grandes conocimientos.

Y a nuestros amigos César, Jack y María Fernanda, por su gran apoyo durante la realización del trabajo.

Zaida y Lizbeth

A mis padres Flor María y José, quienes son las personas que más admiro en el mundo y constituyen mi ejemplo a seguir y mi motor de lucha diaria. Así como a mi hermana y demás personas que me han brindado su apoyo en todo momento.

Lizbeth

A mis padres Luis y Zaida, que son mi fortaleza y apoyo en todo momento, a mi hermana Carolina, por ser un pilar fundamental en mi vida. Así como a mi amigo fiel,
Brandon.

A mis abuelitas Celia y María, y mi tía Vilma por ser mujeres luchadoras y valientes que han marcado mi vida.

A mis amigos y amigas, junto con la Familia Salesiana que me han brindado su apoyo incondicional y me han alentado a alcanzar esta meta.

Y de manera especial este esfuerzo está dedicado a todas las mujeres que luchan día a día por sus derechos y generar cambios positivos en su contexto social.

Zaida

TRIBUNAL DE TITULACIÓN

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Ms.C Iván Dávila Fadul

DIRECTORA DE TESIS

Ms.C Alicia Guerrero

VOCAL PRINCIPAL

Ms.C María Elena Romero Montoya

DECLARACIÓN EXPRESA

“La responsabilidad del contenido de este Trabajo de Titulación, corresponde exclusivamente a las autoras, y al patrimonio intelectual de la misma a la ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL”

Zaida Matilde Sáenz Abril

Lizbeth Carolina Torres Samaniego

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	III
DECLARACIÓN EXPRESA	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
LISTA DE ILUSTRACIONES	XII
LISTA DE CUADROS	XIII
LISTA DE TABLAS	XIV
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
1.1 OBJETIVOS	6
1.1.1 OBJETIVO GENERAL	6
1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
1.2 HIPÓTESIS	6
CAPÍTULO II: REVISIÓN DE ESTUDIOS PREVIOS	7
2.1 MARCO REFERENCIAL	7
2.1.1 Disparidades de género	7
2.1.1.1 Áreas que se han fortalecido en cuanto a equidad de género	7
2.1.1.2 Áreas en que han persistido las desigualdades de género	9
2.1.2 Capacidad de acción y decisión de las mujeres	12
2.1.3 Tendencias Mundiales del empleo de las mujeres	13
2.2 MARCO TEÓRICO	15
2.2.1 GÉNERO	15
2.2.1.1 Igualdad de género, libertad y desarrollo.....	15
2.2.1.2 El enfoque de género y economía de la familia.....	17
2.2.1.2.1 El género como fundamento de la división sexual del trabajo	17
2.2.1.2.2 Teorías sobre la división sexual del trabajo.....	18
2.2.1.2.2.1 La nueva economía de la familia	18
2.2.1.2.2.2 Las perspectivas: institucionalista y marxista.....	19
2.2.1.2.2.3 Modelo producción-reproducción.....	20
2.2.2 AGENCIA, PARTICIPACIÓN Y EMPODERAMIENTO	21
2.2.2.1 Definiciones de Agencia	21
2.2.2.2 Enfoque de Participación	22
2.2.2.3 Empoderamiento: concepto relacionado a agencia y participación.....	24
2.2.2.4 Grupos vulnerables relacionados con agencia, empoderamiento y participación	25
2.2.3 INEQUIDADES DE GÉNERO Y MERCADO LABORAL	27
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	29

3.1 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL ECUADOR EN EL PLANO DE AGENCIA PERSONAL Y GÉNERO	29
3.2 MEDICIÓN DEL ROL DE AGENCIA PERSONAL.....	30
3.2.1 Indicador de agencia personal.....	30
3.3 MODELO DE PARTICIPACIÓN LABORAL.....	35
3.3.1 Datos y muestra	36
3.3.2 Variable dependiente del modelo de participación laboral.....	37
3.3.3 Variables explicativas del modelo de participación laboral	37
3.3.4 ESPECIFICACIÓN DEL MODELO DE PARTICIPACIÓN LABORAL PARA HOMBRES Y MUJERES	39
CAPÍTULO IV: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL ECUADOR EN EL PLANO DE AGENCIA PERSONAL Y GÉNERO.....	40
4.1 ESTADÍSTICAS GENERALES.....	40
4.1.1 Estado civil	40
4.1.2 Grupo étnico	41
4.1.3 Nivel de instrucción.....	41
4.1.4 Mujeres que reciben el Bono De Desarrollo Humano (BDH).....	44
4.1.5 Cuidado en la infancia	46
4.1.6 Jefatura de hogar.....	48
4.2 MERCADO LABORAL.....	49
4.2.1 Condición de actividad	49
Condición de actividad diferenciación por género	50
Condición de actividad diferenciación por área donde vive.....	50
4.2.2 Categoría de Ocupación.....	51
Categoría de ocupación diferenciación por género.....	52
Categoría de ocupación diferenciación por área donde vive	52
4.2.3 Salario promedio de asalariados por género	53
4.3 VIOLENCIA DE GÉNERO	54
4.3.1 Mujeres denigradas	54
4.3.2 Mujeres que han sufrido algún tipo de agresión	54
4.4 AGENCIA PERSONAL	63
CAPÍTULO V: MEDICIÓN DE INTERRELACIONES ENTRE EL MERCADO LABORAL, LA ESFERA FAMILIAR Y LA AGENCIA DE LA MUJER.....	65
5.1 MODELO PARTICIPACIÓN LABORAL PARA MUJERES CASADAS	65
5.2 MODELO PARTICIPACIÓN LABORAL PARA CÓNYUGES DE MUJERES CASADAS	67
5.3 MODELO DE PARTICIPACIÓN LABORAL PARA LAS MUJERES CASADAS, ANALIZANDO SUSTITUTOS NO MERCANTILES DEL TRABAJO DOMÉSTICO, INGRESOS FAMILIARES Y AGENCIA PERSONAL	68
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	72
6.1 CONCLUSIONES	72

6.2 RECOMENDACIONES.....	74
6.3 LIMITACIONES DEL ESTUDIO	75
BIBLIOGRAFÍA	76

RESUMEN

Esta investigación es un análisis de la situación de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano, debido a que constituye un ámbito importante para la economía del país donde las diferencias de género persisten y ponen en desventaja a las mujeres. Para explicar la probabilidad de formar parte del mercado laboral se empleó un modelo probit, en el que se incluyó variables como la edad, educación, ingresos y otras referentes a la esfera familiar, como el número de hijos y la presencia de la abuela en el hogar. Se logró probar que las responsabilidades familiares reducen la probabilidad de la mujer de trabajar, sobre todo cuando tienen hijos menores de 6 años, para los hombres los resultados evidencian que las responsabilidades de este tipo, no son un obstáculo a la hora de trabajar, existiendo una relación favorable de estas variables sobre su probabilidad de formar parte de la fuerza de trabajo. Se incorporó también en el análisis el rol de agencia personal, que constituye un importante elemento en materia de género y desarrollo, como un factor que puede aportar a mejorar las posibilidades de la mujer de ser parte del mercado laboral y acortar la brecha de las desigualdades. Para esto, se construyó un indicador para medir (aproximadamente) el rol de agencia personal para las mujeres y posteriormente se incorporó esta medida como variable explicativa de la probabilidad de trabajar. Los resultados efectivamente comprobaron que el rol de agencia juega un papel muy importante y aporta positivamente a la situación de la mujer, aumentando sus posibilidades de trabajar. Así, este análisis logra evidenciar que la decisión de integrar el mercado laboral de hombres y mujeres está muy marcada por los roles y responsabilidades enraizados en nuestra cultura; y potenciar el rol de agencia personal puede mejorar las condiciones y oportunidades de la mujer en el mercado laboral.

ABSTRACT

This research is an analysis about women's situation in the Ecuadorian labor market, because it is an important area for the country's economy where gender differences persist and women have to face some disadvantages. Applying a probit model in which were included variables as age, education, income and others references about the family sphere, as the number of children and the presence of old people at home, to explain the probability of being part of the labor market, was proved that family responsibilities reduce the women's possibility to work, especially when they have children under age of 6. In the other hand, for men the results show that these kinds of responsibilities are not an obstacle at working time, have been found a favorable relationship of these variables about the probability of being part of the workforce. Nevertheless, was considered the role of personal agency, which is an important element on gender and development, as a factor that may contribute to improve the chances of women being part of the labor market and close the gap that was also included in the analysis inequalities. For this, was created an indicator to measure (approximately) the role of personal agency for women and subsequently, was joined this measure as an explanatory variable about the probability of working. Finally, the result that was found about the role of personal agency has an important impact and contributes positively to the situation of women, increasing their chances at the moment to get a job. This analysis does show that the decision to integrate the labor market of men and women is heavily influenced by the roles and responsibilities rooted in our culture; so that enhance the role of personal agency can improve the conditions and opportunities of women in the labor market.

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Esferas prioritarias para la formulación de políticas con respecto a disparidades de género.....	7
Ilustración 2: Áreas que se han fortalecido en igualdad de género	9
Ilustración 3: Áreas donde persisten las disparidades de género	11
Ilustración 4: Mujeres según estado civil.....	40
Ilustración 5: Mujeres según el grupo étnico al que pertenecen	41
Ilustración 6: Nivel de instrucción por género	42
Ilustración 7: Nivel de instrucción por área	43
Ilustración 8: Nivel de educación según estado civil	44
Ilustración 9: Mujeres que reciben el Bono de Desarrollo Humano por estado civil.....	45
Ilustración 10: Personas que cuidaron a las mujeres durante su infancia	46
Ilustración 11: Condición de actividad de mujeres casadas.....	49
Ilustración 12: Condición de actividad de mujeres separadas, divorciadas o viudas.....	49
Ilustración 13: Condición de actividad de mujeres solteras	49
Ilustración 14: Condición de actividad por género	50
Ilustración 15: Condición de actividad por área urbana y rural	51
Ilustración 16: Categoría de ocupación de las mujeres	51
Ilustración 17: Categoría de ocupación por género.....	52
Ilustración 18: Categoría de ocupación por área urbana y rural	53
Ilustración 19: Mujeres ofendidas o denigradas.....	54
Ilustración 20: Agresión por parte del esposo/ pareja/novio/ ex pareja del sido víctimas las mujeres en alguna ocasión	54
Ilustración 21: Agresión hacia la mujer por parte de su pareja, según estado civil	55
Ilustración 22: Mujeres que denuncian agresión.....	55
Ilustración 23: Mujeres Agredidas por área urbana y rural.....	56
Ilustración 24: Tipos de agresiones que sufren las mujeres casadas por parte de su pareja.....	56
Ilustración 25: Mujeres casadas agredidas por sus esposos o cónyuges	57
Ilustración 26: Tipos de agresiones que sufren las mujeres solteras por parte de su pareja/ novio ..	58
Ilustración 27: Tipos de agresiones que sufren las mujeres separadas por parte de su ex pareja/ ex esposo	59
Ilustración 28: Opinión de la mujeres casadas que han sufrido algún tipo de agresión por su esposo/pareja sobre los roles femeninos y masculinos	60
Ilustración 29: Opinión de las mujeres solteras que han sufrido algún tipo de agresión por su novio/enamorado/pareja los roles femeninos y masculinos	61
Ilustración 30: Opinión de las mujeres separadas que han sufrido algún tipo de agresión por su ex pareja / ex esposo los roles femeninos y masculinos	62
Ilustración 31: Histograma de la distribución del Índice de Agencia Personal de las mujeres casadas en Ecuador	64

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1 Opciones de respuesta para los ítems sobre decisiones	31
Cuadro 2 Valores entre los que se encuentra el IPD.....	32
Cuadro 3 Combinaciones de respuestas ICE	323
Cuadro 4 Rango de los componentes del IAP	344
Cuadro 5 Especificación del modelo de participación laboral para hombres y mujeres	39
Cuadro 6 Número máximo de hijos en el hogar	44
Cuadro 7 Distribución del Bono según número de hijos menores de edad	45
Cuadro 8 Nivel alcanzado por las mujeres dependiendo de la persona que las cuidaba en su infancia	47

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Estadísticas descriptivas de los 3 componentes del Indicador De Agencia Personal.....	654
Tabla 2 Modelo 1 - Participación laboral para las MUJERES CASADAS*.....	65
Tabla 3 Efecto marginales de las variables explicativas del Modelo 1**	655
Tabla 4 Modelo 2 - Participación laboral para los CÓNYUGES DE LAS MUJERES CASADAS*	677
Tabla 5 Efecto marginal de las variables explicativas del Modelo 2**	677
Tabla 6 Modelo 3 - Participación laboral para las MUJERES CASADAS*.....	699
Tabla 7 Efecto marginal de las variables del Modelo 3**	699

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

La desigualdad de oportunidades surge a partir de construcciones socioculturales que se han transmitido generacionalmente. Una de las desigualdades más comunes es la desigualdad de género que va arraigada a una especie de código social que asigna roles a hombres y mujeres. Por lo general, es la mujer la que lleva la desventaja de oportunidades y se ha vuelto vulnerable a ser subestimada, discriminada y víctima de violencia. En algunos ámbitos ha existido progreso en la reducción de estas disparidades, pero así mismo existen otros donde cada vez son más grandes y persistentes.

El mercado laboral es uno de los ámbitos donde aparentemente la inequidad de género persiste. El Banco Mundial en su Informe sobre Desarrollo Mundial (IDM) 2012, indica que la mujer se sigue concentrando en sectores y ocupaciones considerados “femeninos”, en muchos de los cuales recibe una remuneración inferior a la del hombre. Así mismo, este informe indica que en los lugares de representación política y altos puestos de gestión en empresas, la mujer ocupa cargos inferiores. (Banco Mundial, 2012)

Ecuador no es la excepción y se sigue evidenciando la desventaja de la mujer en algunos ámbitos. Por ejemplo, estadísticas de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), muestran que en Diciembre del 2014, una de las razones principales por las que las mujeres no asisten a un establecimiento educativo es por los quehaceres del hogar. Esto es un indicativo del gran vínculo de la mujer con la familia y confirma la inequidad en las reparticiones de las tareas domésticas con los hombres.

Otra estadística interesante es la persona encargada del cuidado de los hijos. Según la Encuesta de Condiciones de Vida 2006 del INEC, la madre y las abuelas son quienes se responsabilizan del cuidado de las niñas y los niños, teniendo que más del 70% de los infantes reciben cuidado por parte de su madre, mientras que alrededor del 12% son cuidados por las abuelas, siendo la presencia de estas últimas un gran apoyo para el hogar, pudiéndoselas considerar incluso como un sustituto no mercantil del trabajo doméstico.

Además, según datos de la segunda edición del Observatorio Económico y Social, elaborado por el Centro de Investigaciones Económicas y el Centro de Desarrollo Social Aplicado (CEDESA) de la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL), para diciembre del 2013 en Ecuador se registró que el porcentaje de hombres considerados como jefe de hogar fue de aproximadamente 74%, en contraste con las mujeres que solo representaban el 26%. Esto muestra una marcada diferencia en la distribución del género de las cabezas de familia. Por otro lado, para el 2013 el ingreso promedio del hogar en el cual el jefe de hogar es hombre fluctuaba en alrededor de US\$746, mientras que el ingreso promedio del hogar de jefas de familia fue de US\$474. Es importante considerar que la canasta básica familiar para diciembre del 2013 se ubicó en US\$620.85, es decir, que las familias en promedio con jefes varones si cubrieron el costo de la canasta básica, a diferencia de los hogares con jefas de hogar. (CIEC-CEDESA, 2014)

En cuanto a estadísticas referentes al mercado laboral, la tasa de desempleo femenino en el 2013 se situó en 5.4%, mientras que para los hombre fue del 3.4%. La tasa de desempleo de los hombres disminuyó con respecto al 2012, pues para entonces era de 3.7%, sin embargo las mujeres no tuvieron la misma suerte y por lo contrario, su tasa de desempleo aumentó en 0.5%, pues en el 2012 era del 4.9%. (CIEC-CEDESA, 2014)

Según el tercer boletín del Observatorio Económico y Social, la distribución de los ocupados por género en las distintas categorías de ocupación hasta diciembre del 2013 denota mayor participación de los hombres, principalmente en categorías como patrono o socio, lo que sugiere una tendencia más activa de los hombres en el campo gerencial ya que el número de mujeres en esta área es considerablemente reducido (21.1%). Todo lo contrario sucede en la categoría de empleados domésticos donde el mayor porcentaje de trabajadores son mujeres, con aproximadamente el 95%. Sin embargo, es importante resaltar que el sector público posee una distribución más equitativa en cuestión de género, con 55.8% para hombres y 44.2% para mujeres, diferente de lo que ocurre en el sector privado con una relación de 67.1% a 32.9% a favor de los hombres. (CIEC-CEDESA, 2014)

Muchos han sido los esfuerzos en la lucha contra la desigualdad, aunque a pesar de ello sigue vigente el problema. A nivel internacional, la ONU estableció los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que reconocen el valor de la equidad de género. Mejorar la salud materna, promover la igualdad entre los sexos y empoderamiento de la mujer son objetivos de desarrollo por derecho propio (ODM 3 y 5). Lograr ambos propósitos, ayudará al cumplimiento de otros de los ODM. Además en el 2010, la Asamblea General de la ONU, creó ONU Mujeres¹, entidad para la Igualdad de Género y Empoderamiento de la mujer, así como el acuerdo de la Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing, y la Convención para la Eliminación de las Formas de Discriminación contra la Mujer. (ONU, 2014)

A nivel nacional, la Constitución de la República del Ecuador en el Artículo 11, reconoce el Principio de Igualdad y no Discriminación que establece que: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”, por tanto el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. El gobierno en su afán de dar cumplimiento a los principios de la constitución del país y los objetivos de Desarrollo del Milenio, que están estrechamente relacionados con la equidad de género, ha establecido el Plan Nacional para el Buen Vivir (PNBV). Uno de los principales objetivos del PNBV referente a la garantía de la equidad de género es el Objetivo 2: “Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad”.

El Informe de Disparidad entre Géneros 2014, publicado por el Foro Económico Mundial, ubica al Ecuador en el puesto 21 entre 122 naciones estudiadas para conocer la situación de igualdad de género del mundo. El Global Gender Index 2014, que mide la brecha de género en varios aspectos, suma puntajes de acuerdo a la medición de indicadores como:

¹ ONU Mujeres se consagrará, entre otras cosas, a trabajar en pro de: la eliminación de la discriminación en contra de las mujeres y las niñas; el empoderamiento de la mujer; y el logro de la igualdad entre las mujeres y los hombres, como socios y beneficiarios del desarrollo, los derechos humanos, las acciones humanitarias y la paz y la seguridad.

Oportunidades de participación en la economía del país, nivel de instrucción educativa, salud y expectativa de vida y empoderamiento en la política, entre otros. (World Economic Forum, 2014)

Según el IDM 2012 muchos desequilibrios se deben a la desigualdad de género. Precisamente por esa razón y por la persistencia de este problema en muchos ámbitos, sobre todo en el mercado laboral que es importante para el desarrollo, es que se ha visualizado este problema como tema potencial de investigación.

En parte, la desigualdad de género puede ser una consecuencia de la falta de agencia personal de las mujeres, pues el concepto de agencia implica poder actuar libremente en función de lo que se valora y se tiene razones para valorar, y a la vez una mayor libertad aumenta la habilidad de la persona para ayudarse a sí mismo e influir en el mundo, logrando un mayor desarrollo (Sen, Desarrollo y Libertad, 1999). Se considera así el rol de agencia como un factor clave que puede llegar a ser la “medicina” para este mal.

De esta manera, este trabajo se enfoca en analizar la interrelación de la equidad de género, mercado laboral y la agencia personal. Se busca así explicar las diferencias de género a partir del análisis de factores relevantes que influyen en la decisión de la mujer de integrarse al mercado laboral y cuantificar el rol de agencia femenino y el impacto en su bienestar, a partir del diagnóstico de la situación de la mujer en general y posteriormente un análisis particular para el mercado de trabajo, mediante el uso de un modelo econométrico logístico binomial que incluye variables referentes a la esfera familiar.

Este trabajo constituye una investigación pionera en el país, en lo que se refiere al estudio del rol de agencia de la mujer y se busca que contribuya a la construcción de políticas económicas.

La data empleada corresponde a la encuesta de Violencia de Género realizada en el 2011 por el INEC, aplicada a mujeres de 15 años en adelante que residen en la zona urbana y rural. Esta encuesta se encuentra conformada por un formulario denominado “Violencia del Hogar”, que recopila información general de todos los miembros del hogar y

posteriormente se seleccionó una mujer por hogar a la que se le aplicó un segundo formulario de preguntas de acuerdo a su estado civil, pudiendo ser el cuestionario de: 1) mujeres casadas o unidas, 2) solteras o 3) separadas, divorciadas o viudas, según sea el caso.

El trabajo ha sido estructurado en seis capítulos; el primero corresponde a la introducción, e incluye los objetivos e hipótesis de la investigación.

El segundo capítulo contiene la revisión de estudios previos, diferenciando dentro del mismo al marco teórico y por otro lado al marco referencial. En el marco teórico básicamente se abordan 3 temáticas: 1) género, 2) agencia, participación y empoderamiento y 3) las inequidades de género y el mercado laboral.

En el tercer capítulo se explica la metodología empleada en la investigación, dividida en tres secciones: 1) diagnóstico de la situación de la mujer en el Ecuador en el plano de agencia y género, 2) construcción de un indicador que mide el rol de agencia personal de la mujer y 3) modelo de participación laboral. En la última sección se detalla la metodología para medir la interrelación de los factores de la esfera familiar, rol de agencia personal y mercado laboral, para lo cual se utilizan dos modelos, el primero aplicado tanto para hombres y mujeres que incluye variables independientes de tipo sociodemográficas y algunas referentes al ámbito familiar. El segundo modelo solo para las mujeres, que a más de las variables explicativas del modelo anterior, incorpora otras variables de la esfera familiar y el indicador de agencia personal de las mujeres.

El cuarto capítulo presenta un diagnóstico de la situación de la mujer en el Ecuador en el plano de agencia y género, a partir de estadísticas descriptivas. En el capítulo cinco se describen los resultados obtenidos de la medición de interrelaciones entre mercado laboral, esfera familiar y la agencia de la mujer. Finalmente, el capítulo seis contiene las conclusiones, recomendaciones y limitaciones de la investigación.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 OBJETIVO GENERAL

- Explicar diferencias de género en el mercado laboral, mediante el análisis de la influencia que ejercen factores de la esfera familiar y el rol de agencia personal en la decisión de participación laboral femenina.

1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico de la situación de la mujer en el ámbito de agencia y género a partir de la encuesta de violencia de género.
- Medir la capacidad de acción y decisión individual de la mujer a través de la construcción de un índice de agencia personal compuesto por medidas directas de autonomía.
- Determinar en qué medida los factores de la esfera familiar y el rol de agencia afectan la decisión de las mujeres de integrarse al mercado laboral.

1.2 HIPÓTESIS

- El poder de decisión en el hogar, la situación de la mujer en la sociedad y el control sobre las elecciones son medidas directas de autonomía que permiten cuantificar el rol de agencia de la mujer.
- La agencia personal y factores relacionados a la esfera familiar influyen en la participación de la mujer en el mercado laboral.

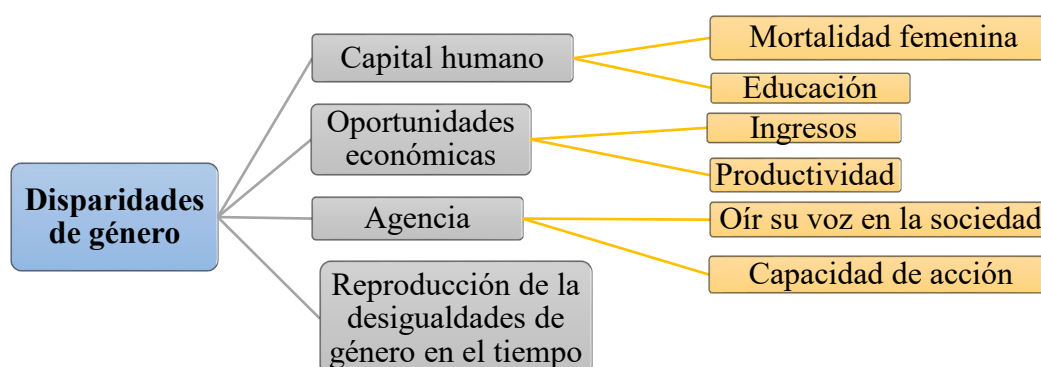
CAPÍTULO II: REVISIÓN DE ESTUDIOS PREVIOS

2.1 MARCO REFERENCIAL

2.1.1 Disparidades de género

En todas las regiones del mundo se han producido cambios con gran rapidez con respecto al género, así lo indica el IDM 2012, sin embargo el desarrollo económico no basta para reducir todas las disparidades entre hombres y mujeres; se requieren de acciones públicas y políticas correctivas que aborden los determinantes que subyacen a las disparidades por sexo en cada una de las esferas prioritarias. (Banco Mundial, 2012)

Ilustración 2.1: Esferas prioritarias para la formulación de políticas con respecto a disparidades de género



Fuente: Informe de Desarrollo Mundial 2012

2.1.1.1 Áreas que se han fortalecido en cuanto a equidad de género

De acuerdo al IDM 2012, en los últimos 25 años han ocurrido cambios que han favorecido a niñas y mujeres de los países en desarrollo. Por ejemplo la esperanza de vida al nacer de la mujer ha incrementado, hasta alcanzar 71 años, en comparación con 67 años en el caso de los hombres, de tal manera que ahora las mujeres viven más que los hombres en todo el mundo. (Banco Mundial, 2012)

En el área de la educación, se evidencia progreso en gran número de países, incluso en Asia Meridional y África Occidental donde persisten las mayores disparidades de género. Se ha logrado la paridad de género en educación primaria y

secundaria, pero las tasas de matrícula en el tercer nivel son muy bajas y favorecen a las mujeres.

En materia de fecundidad, la tendencia es que en el mundo las mujeres tienen cada vez menos hijos. En un período de 100 años el número de hijos e hijas nacidos de una mujer en Estados Unidos disminuyó de 6 a 3, en India la misma reducción sucedió en 35 años y en menos de 20 en Irak. Esta reducción de fertilidad está relacionada de cierta forma con la disminución de muertes maternas y les ha permitido a las mujeres invertir más tiempo en la adquisición de capital humano y participar en la economía.

En lo referente al mercado de trabajo, en los últimos 30 años la participación de las mujeres se ha incrementado. Entre 1980 y el 2008, la disparidad de género en esa participación disminuyó de 32% a 26%. En el 2008, las mujeres representaban más del 40% de la fuerza de trabajo mundial. En 10 países de América Latina, casi dos terceras partes del incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en las dos últimas décadas, pueden atribuirse a una mejor educación, matrimonio a edad más tardía y reducción de la fertilidad.

Un aumento de los ingresos permite que las familias que antes solo enviaban a la escuela a sus hijos envíen también a sus hijas. A medida que los países se enriquecen, las actividades en que los hombres han dejado de tener una ventaja comparativa ocupan un lugar más prominente. Este cambio abre nuevas oportunidades para el empleo de las mujeres y las familias responden a esas señales educando a las hijas.

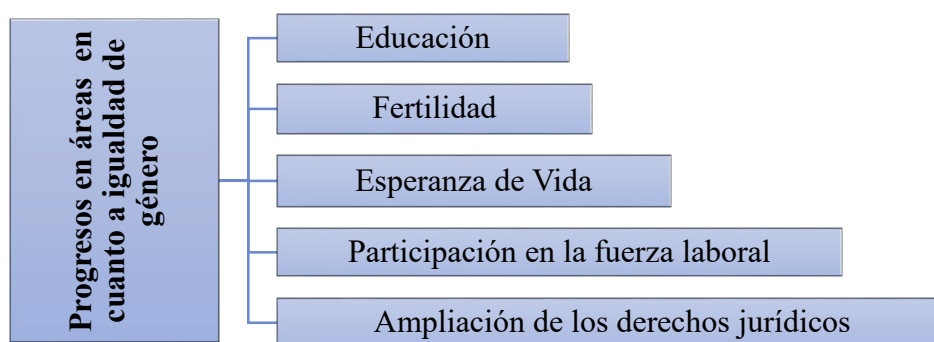
El IDM 2012 indica también que las disparidades se han superado con rapidez gracias a la forma en que han funcionado y evolucionado los mercados y las instituciones², a la forma en que se ha producido el crecimiento y a cómo esos factores han interactuado en las decisiones de los hogares. También han sido útiles las políticas

² **Mercados:** mecanismos que permiten a compradores y vendedores intercambiar bienes y servicios con arreglo a un conjunto de normas. Los mercados permiten evaluar y fijar un precio para cualquier artículo que sea objeto de intercambio. Las instituciones formales e informales pueden influir en los mercados
Instituciones formales: aspectos que corresponden al ámbito del funcionamiento del Estado, incluidas las leyes, los marcos normativos y los mecanismos para la prestación de servicios proporcionados por el Estado
Instituciones sociales informales: los mecanismos, normas y procedimientos que determinan las interacciones sociales pero no corresponden al funcionamiento del Estado. En este concepto se enfoca a: los roles de género, las creencias, las normas sociales y las redes sociales.

orientadas a hacer que los niños y niñas acudan a la escuela y las transferencias monetarias condicionadas que se utilizan en más de 30 países. (Banco Mundial, 2012)

Los progresos en materia de fertilidad, los avances educativos, la mayor capacidad de acción y decisión de las mujeres y su entrada al mercado de trabajo no solo son factores relacionados sino que se refuerzan mutuamente, pues es más probable que niñas mejores educadas trabajen cuando crezcan y tengan un rol más activo en la sociedad.

Ilustración 1.2: Áreas que se han fortalecido en igualdad de género



Fuente: Informe Desarrollo Mundial 2012

2.1.1.2 Áreas en que han persistido las desigualdades de género

En contraste con ámbitos donde se han dado progresos a favor de niñas y mujeres, hay dimensiones en las que los cambios en materia de igualdad de género han sido lentos o no se han producido. Muchas de dichas disparidades persisten incluso en los países más ricos. La persistencia de las disparidades son principalmente por razones como:

- Posible existencia de una única intervención institucional o de política difícil de aplicar y fácil de bloquear.
- Las barreras en contra de la igualdad se refuerzan mutuamente y se suman para bloquear los progresos.
- Las diferencias de género están arraigadas a roles de género y normas sociales muy afianzadas.

El IDM 2012 afirma que en el área de la salud, las desventajas persistentes se manifiestan con el exceso de mortalidad de niñas y mujeres. Las tasas de mortalidad de éstas en comparación con el caso de los hombres son más elevadas en países de ingreso bajo y medio que en los de ingreso alto. En las dos últimas décadas, sólo 90 países disminuyeron en 40% o más sus altas tasas de mortalidad materna, mientras que en 23 países aumentó. (Banco Mundial, 2012)

En el ámbito laboral, en los últimos 25 años, en gran parte de países en desarrollo, muchas mujeres han ingresado al mercado de trabajo, pero ese aumento de participación laboral está acompañado de segregación ocupacional y menores ingresos para la mujer. En casi todos los países las mujeres tienen más probabilidad que los hombres de dedicarse a actividades de baja productividad y en el caso de llegar a ser empresarias, suelen dirigir empresas de menor tamaño, en sectores menos rentables y ser menos productivas. En el sector formal, las mujeres se concentran en ocupaciones o sectores “femeninos”, muchas veces por medidas de protección o barreras jurídicas.

Otro factor que impulsa la segregación en el empleo y las brechas de ingresos son las diferencias en las dotaciones humanas y materiales. A pesar de los aumentos del nivel educativo de las mujeres, sigue habiendo diferencias en cuanto a capital humano entre las mujeres y los hombres, por ejemplo una brecha en los años de escolarización entre los grupos de más edad, así como diferencias entre lo que deciden estudiar las mujeres y los hombres en los grupos de edad más jóvenes, diferencias que afectan la segregación en el empleo, especialmente en los países donde la mayoría de jóvenes van a la universidad.

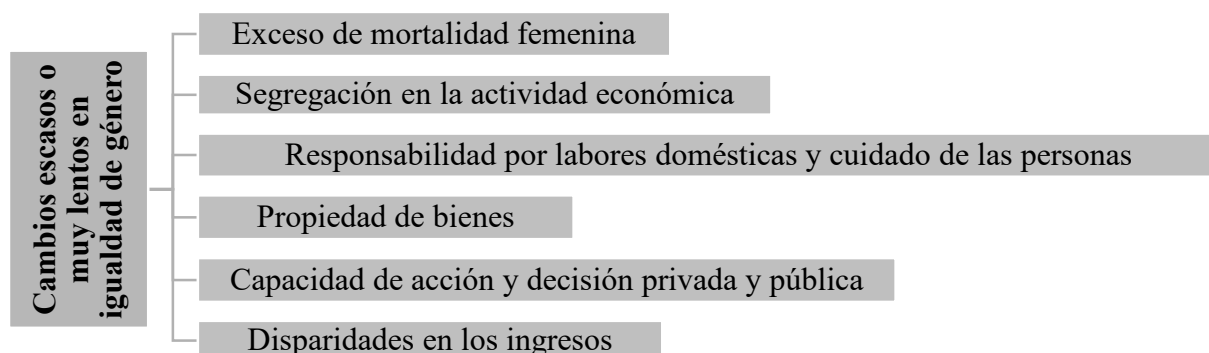
Además, la segregación ocupacional y las brechas de ingresos están impulsadas por la distinta cantidad de tiempo que hombres y mujeres dedican al cuidado de otras personas y tareas del hogar. Según el IDM 2012, en todos los países las mujeres dedican todos los días más tiempo que los hombres al cuidado de otras personas y labores domésticas: las diferencias van entre 1 y 3 horas más para las labores domésticas, de 2 a 10 veces más de tiempo dedicado a la prestación de cuidados (hijos, hijas, personas mayores y enfermas) y entre 1 y 4 horas menos para las actividades de mercado. (Banco Mundial, 2012)

Otro aspecto a tomar en cuenta es la toma de decisiones, las mujeres tienen menos voz y poder en la toma de decisiones que los hombres en los hogares, comunidad y sociedad, esta situación se hace evidente en la mayoría de países. Un ejemplo es la representación insuficiente de la mujer en las estructuras políticas, ocupando menos de una quinta parte de los cargos de nivel ministerial. El hecho de que la opinión de una mujer sea o no determinante, y en qué medida, a la hora de tomar decisiones en el hogar sobre los gastos, incluidos los dedicados a hijos e hijas, es un indicador importante de su capacidad de acción y decisión.

Una clara manifestación de la falta de capacidad de acción y decisión es la violencia doméstica. En algunos países de ingreso medio como Brasil y Serbia, las mujeres denuncian que la incidencia de la violencia física por parte de su pareja puede llegar al 25%. En Perú, casi el 50% de las mujeres son víctimas de actos graves de violencia física en algún momento de su vida y en Etiopía, el 54% de mujeres denuncian haber sido víctima de malos tratos o de abuso sexual por parte de su pareja en los últimos 12 meses.

Una tercera parte de las mujeres casadas en Malawi y una quinta parte de las mujeres casadas en India no participan en las decisiones relativas a los gastos, ni siquiera en relación con sus propios ingresos. Incluso en países de ingreso medio-alto como Turquía, más de una cuarta parte de las mujeres casadas del quintil de ingresos más bajo carecen de todo control sobre los ingresos que han obtenido. (Banco Mundial, 2012)

Ilustración 2.3: Áreas donde persisten las disparidades de género



Fuente: Informe de Desarrollo Mundial 2012

2.1.2 Capacidad de acción y decisión de las mujeres

El aumento de la capacidad de acción de las mujeres, a nivel individual y colectivo, da lugar a mejores resultados, instituciones y opciones en materia de políticas. Es evidente que en todos los países y en las diferentes culturas existen diferencias entre las posibilidades que tienen los hombres y mujeres para tomar decisiones, pero estas diferencias perjudican mayormente a las mujeres, ya que no solo afectan el bienestar de ellas, sino también a toda una serie de resultados con la familia y con la sociedad en general. (Banco Mundial, 2012)

A nivel individual, la capacidad de acción y decisión le permite a la mujer desarrollar su capital humano, aprovechar las oportunidades económicas, influir en el bienestar de sus hijos e hijas y alcanzar metas a nivel profesional; evidencia empírica sobre este tema se encontró en estudios realizados en países como Bangladesh, México, entre otros.

A nivel colectivo, promover la autonomía de las mujeres como agentes políticos y sociales puede favorecer las opciones en materias de políticas; esto se evidenció en el caso de Estados Unidos cuando el voto femenino llevó a los responsables de las políticas a dedicar atención a la salud infantil y de las madres, lo cual contribuyó a reducir la mortalidad infantil en la primera infancia entre un 8% y 15%. (Banco Mundial, 2012). Permitirle a la mujer ser escuchada en los asuntos públicos no solo las beneficia a ellas y a los niños y niñas, sino que también puede beneficiar a los hombres, en otras palabras el beneficio global es para la familia.

Las teorías del economista Amartya Sen abordan los temas de agencia y empoderamiento, las cuales proporcionan una mejor visión sobre el papel de las mujeres como agentes y no solo pacientes en la sociedad y los beneficios que esto brinda a la sociedad en general. La capacidad de acción y decisión a nivel individual es considerada agencia personal y cuando del plano colectivo se trata, se la llama empoderamiento.

El quinto artículo de la serie *“Las dimensiones faltantes en la medición de la pobreza”* de la Iniciativa sobre Pobreza y Desarrollo Humano de Oxford, presenta una serie de definiciones de agencia y empoderamiento a través de las cuales se puede llegar a la conclusión que estas capacidades pueden ser vividas en diferentes tareas, por

ejemplo al tener una conversación en el banco, ayudar a otros, tomar decisiones al interior de la familia, planificar efectivamente, entre otras situaciones de la vida cotidiana. (Iniciativa sobre Pobreza y Desarrollo Humano de Oxford (OPHI), 2011)

2.1.3 Tendencias Mundiales del empleo de las mujeres

“Dos pasos hacia adelante, uno hacia atrás”, es la expresión utilizada en el Informe sobre Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres, para explicar las desigualdades de género en el mercado laboral en esta última década.

Este documento, publicado por la Organización Internacional del Trabajo en el 2012, analiza las desigualdades de género en materia de desempleo, empleo, participación de la fuerza de trabajo, vulnerabilidad, y segregación sectorial y profesional.

A nivel mundial, antes de la crisis, las diferencias entre hombres y mujeres en términos de desempleo y de relación empleo-población habían disminuido. Lamentablemente con la crisis económica del 2008 esta tendencia se revirtió en las regiones más afectadas, según el informe de la OIT. (Organización Internacional del Trabajo, 2012)

Algunas conclusiones relevantes del informe:

Las brechas de género en desempleo: la tasa de desempleo de la mujer a escala mundial en 2012 fue alrededor del 6,4%, mientras que la del hombre fue del 5,8%. Aunque estas cifras varían sustancialmente de una región a otra, son las mujeres que viven en los países en desarrollo las que se enfrentan a las peores situaciones. La crisis planteó esta brecha de género a 0,6 puntos porcentuales para el año 2012 (la destrucción de 13 millones puestos de trabajo para las mujeres), con proyecciones que muestran una reducción significativa en desempleo esperado incluso en 2017.

Las brechas de género en el empleo: en el período previo a la crisis, la brecha de género en el empleo se situó en 24,6%, sin embargo, la crisis aumentó la brecha global en las relaciones empleo-población ligeramente, a 24,8% en el año 2012

El aumento de la brecha global en las relaciones empleo-población inducida por la crisis es explicado por una disminución en el crecimiento mundial del empleo que fue más rápido para las mujeres que para los hombres.

Las diferencias de género en la participación laboral: La brecha de participación laboral de las mujeres fueron impulsadas por dos contrastantes desarrollos. Mayores niveles de escolaridad han hecho posible una mayor inserción laboral, permitiéndoles aprovechar todas las ventajas de su mayor productividad y capacidad de generar ingresos. Al mismo tiempo, períodos de educación más altos tienden a reducir la participación de las mujeres jóvenes.

Las diferencias de género en la vulnerabilidad: las mujeres también sufren de una diferencia en la calidad del empleo en comparación a los hombres. El empleo vulnerable, que comprende los trabajadores familiares y trabajadores por cuenta propia (a diferencia de los asalariados), es más generalizado para las mujeres que para los hombres. En el 2012, hubo una brecha de género mundial de 2.3% con una mayor proporción de mujeres con empleo vulnerable (50.4% de las mujeres que trabajan tienen un empleo vulnerable, en comparación con el 48.1% de los hombres)

Las diferencias de género en la segregación sectorial: en el 2012, a nivel mundial, un tercio de las mujeres estaban empleadas en la agricultura, cerca de la mitad en servicios, y un sexto en la industria. La participación de la mujer en la industria aumentó solo ligeramente en las últimas dos décadas como la mayoría de las mujeres se están moviendo fuera de la agricultura y directamente en los servicios.

Las diferencias de género en la segregación ocupacional: El impacto inicial de la crisis financiera del 2008, en las economías avanzadas, parecía haber afectado a los hombres en los sectores dependientes del comercio más que las mujeres en materia de salud y educación. Sin embargo, en las economías en desarrollo, las mujeres fueron afectadas en las economías transables.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 GÉNERO

2.2.1.1 Igualdad de género, libertad y desarrollo

La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades que deben beneficiar a todas las personas, sin importar si son hombres o mujeres. Ésta fue fundamental en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamados por la Asamblea General de la ONU. (United Nations, 1997).

La igualdad de género tiene una importancia intrínseca con el desarrollo porque la posibilidad de vivir la vida que cada cual elige y no padecer privaciones es un derecho humano básico que debería estar al alcance de todos, independientemente de ser hombre o mujer. Además, la igualdad contribuye a la eficiencia económica y al logro de otros resultados de desarrollo fundamentales.

Según el informe sobre desarrollo mundial, elaborado por el Banco Mundial en el 2012, la igualdad de género es clave para el desarrollo porque puede aumentar la eficiencia económica y mejorar otros resultados en materia de desarrollo de tres maneras:

- Eliminar las barreras que impiden que las mujeres tengan el mismo acceso que los hombres a la educación, a las oportunidades económicas y a los insumos productivos y aumentos generalizados de la productividad.
- Mejorar el estatus de las mujeres promueve otros resultados en materia de desarrollo, incluidos los que afectan a sus hijos e hijas.
- Equilibrar la balanza, para que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de tener actividad social y política, tomar decisiones y definir las políticas conducirá al establecimiento de instituciones y opciones de política más representativas y más excluyentes

Sen (1999), argumenta que el desarrollo puede considerarse un proceso de expansión de las libertades reales que disfrutan los individuos. El crecimiento del PNB o de rentas personales puede ser, un medio importante para expandir las libertades. Sin

embargo, las libertades también dependen de otros determinantes, como las instituciones sociales y económicas³ y derechos políticos y humanos.

El desarrollo exige la erradicación de las principales fuentes que privan la libertad: la pobreza y la tiranía, la escasez de oportunidades económicas y las privaciones sociales sistemáticas, el abandono de servicios públicos y el exceso de intervención de los estados. La libertad es fundamental para el proceso de desarrollo por dos razones:

1. La razón de la evaluación. El progreso ha de evaluarse principalmente en función del aumento que hayan experimentado o no las libertades de los individuos.
2. La razón de la eficacia. El desarrollo depende totalmente de la libre agencia de los individuos.

Por su parte, la OIT, considera que la igualdad de género es importante para el trabajo decente de mujeres y hombres, y para producir cambios sociales e institucionales que den paso al desarrollo sostenible con igualdad y crecimiento. En el mundo laboral, la igualdad entre mujeres y hombres incluye los siguientes elementos:

1. Igualdad de oportunidad y trato en el empleo
2. Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
3. Igualdad de acceso a condiciones seguras y saludables de trabajo y a seguridad social
4. Igualdad en materia de sindicalización y negociación colectiva
5. Igualdad en el acceso a un desarrollo profesional significativo
6. Equilibrio entre trabajo y vida familiar que sea justo tanto para mujeres y hombres
7. Igualdad de participación en la toma de decisiones a todos los niveles

La OIT considera que dentro del concepto de trabajo decente para todas las personas la igualdad entre los sexos es un elemento clave para que los cambios sociales e institucionales generen igualdad y crecimiento (OIT, 2014)

³Son ejemplos de instituciones sociales y económicas, los servicios de educación y de atención médica.

2.2.1.2 El enfoque de género y economía de la familia

2.2.1.2.1 El género como fundamento de la división sexual del trabajo

La división sexual del trabajo se refiere al reparto social de tareas o actividades según el sexo-género que varía según las sociedades y las épocas históricas, siendo la mujer las más perjudicada por estar en desventaja de responder a exigencias laborales por su dedicación a la familia (Brunet & Alarcón, 2005). El que siga siendo responsabilidad de la mujer compatibilizar la familia y el trabajo, refleja la vigencia de esta división en la sociedad por la desvalorización y falta de consideración social del trabajo doméstico.

El género es una categoría de la construcción social de lo femenino y lo masculino que al igual que la raza, clase social, etnia, orientación sexual o la edad, puede considerarse un estratificador social, en la medida que se enmarca en relaciones sociales de poder, en este caso, definidas por el patriarcado (Espino, 2006 citado por Uribe-Echeverría, 2008). A más de las diferencias biológicas, el género se refiere a la diferencia en la forma de ser, creencias, rasgos de personalidad, actitudes, valores, sentimientos, actividades y conductas (Benería y Roldán, 1992 citado por Uribe-Echeverría, 2008)

La división sexual del trabajo puede entenderse como relacionado a las jerarquías de género, donde el patriarcado determina relaciones de género en base a la subordinación de la mujer (Köhler y Martín, 2005, citado por Brunet y Alarcón, 2005). La fuerza de trabajo femenina se explica a partir de características de género que determinan su ubicación en la producción en una jerarquía de subordinación, asignándosele trabajos de poca estabilidad, compatibles con el cuidado de los hijos, baja productividad y reducidos salarios. Todo esto pone en evidencia el vínculo entre la división social y técnica del trabajo y las relaciones sociales de género.

La división sexual del trabajo en el mercado perpetúa la división sexual del trabajo doméstico y viceversa. Las mujeres son empujadas al matrimonio y a ser dependientes de los hombres debido al control patriarcal de oportunidades de empleo y los bajos salarios que reciben. Mientras que, las mujeres casadas realizan trabajos domésticos para sus maridos, y estos gozan de salarios más altos y de la división doméstica del trabajo que debilita la posición de la mujer en el mercado laboral (Hartmann, 1994, citado por Brunet y Alarcón, 2005).

Los análisis feministas procuran poner al descubierto la idea de que las relaciones de género pueden tener vínculos sistémicos con la economía y que interactúan con los procesos de mercado, en la distribución de costos y beneficios, que se traducen en diferencias sustanciales entre hombres y mujeres (Espino, 2006 citado por Uribe-Echeverría, 2008).

2.2.1.2.2 Teorías sobre la división sexual del trabajo

Según Brunet & Alarcón (2005), las teorías explicativas alternativas de la división sexual del trabajo son: la nueva economía de la familia, la perspectiva institucionalista y marxista y el modelo producción-reproducción.

2.2.1.2.2.1 La nueva economía de la familia

Este enfoque sostiene que el control del proceso reproductivo por parte de la mujer influye en la división del trabajo doméstico, pues hace que la mujer asuma voluntariamente el cuidado de los hijos. Esta diferencia sexual supone que el hombre no puede sustituir de forma perfecta el tiempo que la mujer dedica al hogar porque ella tiene ventaja comparativa en actividades domésticas. De esa forma, lo más conveniente es la especialización: la mujer trabaja en las tareas domésticas y el hombre en el mercado laboral, siendo consecuencia de esto la segregación del empleo, pues la mujer no ha invertido lo necesario en su capital humano, no ha adquirido cualificación y no tiene experiencia profesional.

La nueva economía de la familia y la teoría del capital humano son extensiones del modelo neoclásico, el cual supone que trabajadores y empresarios son racionales y capaces de optimizar su bienestar y beneficios respectivamente, y que la posición económica de la mujer se debe a decisiones racionales tomadas libremente. Lo nuevo de este modelo es que da el mismo status al trabajo asalariado y al trabajo doméstico, pero mantiene el supuesto de que el hombre puede elegir entre trabajo de mercado y ocio, mientras que la mujer debe distribuir su tiempo entre trabajo de mercado, ocio y labor doméstica. Otra consideración de esta teoría es que la libertad de elegir y la capacidad de ganancia son factores que explican las decisiones familiares y la división sexual del trabajo. Sin embargo, Carrasco y Domínguez, indican que la distribución del tiempo no puede interpretarse como resultado de decisiones libres, sino como consecuencia de

condiciones sociales previas, por ejemplo el patriarcado, que condiciona la elección de la mujer. (Carrasco y Domínguez, 2003, citado por Brunet & Alarcón, 2005)

Según el modelo del Capital Humano y la Nueva Economía de la familia, la mujer parece mostrar un distinto grado de compromiso en lo profesional, ya que se evidencia menor acumulación formativa y eficacia en el trabajo. La aparente elevada participación femenina en el mercado laboral no es necesariamente un indicador de igualdad de género, más bien refleja distintas formas más precarias para la mujer de integrarse al trabajo asalariado.

2.2.1.2.2 Las perspectivas: institucionalista y marxista

La teoría institucionalista del mercado dual y de la segmentación del mercado laboral plantea que la relación laboral es una relación de poder desigual en el modo de producción capitalista. Según la estructura dual del mercado de trabajo (primario y secundario), la responsabilidad de la mujer con la familia hace que sea trabajadora del segmento secundario, pues le obliga a interrumpir su carrera laboral y tener menor cualificación y capital humano que el hombre. Lagrave (1993) argumenta que la teoría de la segmentación utiliza la familia contra el trabajo y la división sexual del trabajo se sustituye por una división sexual del tiempo de trabajo: tiempo completo para el hombre y tiempo parcial para la mujer. Los empleos femeninos, tiempo parcial, promociones improbables frecuentemente hacen concluir que existen dos mercados de trabajo independientes: uno masculino, cualificado y valorado; y otro femenino, subcualificado, mal remunerado y devaluado. (Lagrave, 1993, citado por Brunet y Alarcón, 2005)

Según la perspectiva marxista, principalmente del capitalismo se derivan las desigualdades de género. La responsabilidad familiar y dependencia parcial del salario del hombre, hacen que la mujer asalariada sea personal de reserva laboral que puede ser empujada a la esfera privada siempre que no se la necesite en el mercado laboral. Siguiendo la analogía, Marx sustenta que el desarrollo histórico del capitalismo es asimismo el desarrollo histórico de la clase trabajadora (ejército de trabajadores subordinado al dominio y control del capital). La generación y reproducción continua de un ejército de reserva de trabajadores es “la ley general, de la acumulación capitalista”. Ejército de reserva que constituye una característica necesaria del capitalismo al poseer éste sus propias leyes de población, lo que quiere decir que la acumulación del capital

extiende progresivamente sus efectos, conforme el capital se desarrolla y la estructura social se transforma, al total de la población. (Marx, 1987, citado por Brunet y Alarcón, 2005)

2.2.1.2.2.3 Modelo producción-reproducción

La crítica del modelo producción-reproducción hacia el patriarcado manifiesta que se puede incorporar a la mujer al mundo empresarial sólo si se analiza el mercado y la familia en conjunto. Además, muestra que la inserción femenina en el trabajo extra-doméstico está limitado por la división sexual del trabajo doméstico. (Echeverría B., 2008)

El sistema económico se puede entender formado por el proceso de producción y reproducción material (esfera industrial) y el proceso de producción y reproducción de las personas (esfera doméstica), de ahí el trabajo doméstico es factor de reproducción del sistema económico. Así, producción material y reproducción humana son partes constituyentes de una totalidad, sin que las relaciones entre ellas sean necesariamente de subordinación. La producción requiere de materias primas y de fuerza laboral y, ésta última, se reproduce al margen de las normas de producción de dicho sistema: su reproducción y mantenimiento se realiza en la esfera doméstica. A su vez, la esfera doméstica para reproducir a los individuos y reproducirse a sí misma, depende de la producción industrial. La relación entre ambas esferas se concreta en las variables distributivas: salarios y beneficios. Al no cubrir, por lo general, el salario los costes de reproducción de la fuerza de trabajo, las unidades familiares se ven en la necesidad de transformar en bienes terminados aquellos no directamente consumibles adquiridos en el mercado. (Carrasco, 1992, citado por Brunet y Alarcón, 2005)

La separación de estas esferas y la división sexual del trabajo sobre la que la sociedad patriarcal se ha organizado en torno a dos géneros, se consolidó con el desarrollo de la industrialización y las justificaciones ideológicas de este proceso (Brunet y Alarcón, 2005). La división sexual del trabajo ha atenuado, imponiendo la presencia de la mujer en el trabajo remunerado y trabajo doméstico y reconoce la importancia de este último.

En consecuencia, en un proceso dinámico se debe considera la interacción entre la demanda de trabajo de la esfera de la producción y la oferta de trabajo condicionada por las características de los grupos sociales en la esfera reproductiva. Los roles y

responsabilidades en el proceso de la reproducción determinan las formas de integración en el mercado laboral pero, a su vez, esta participación en el trabajo repercute en la estructura familiar. De este modo, la necesidad de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral refleja contradicción del proceso de individualización femenina. (Echeverría B., 2008)

2.2.2 AGENCIA, PARTICIPACIÓN Y EMPODERAMIENTO

2.2.2.1 Definiciones de Agencia

La palabra agencia proviene del latín “*agentia*” y significa ‘*el que hace*’, el Diccionario de la Real Academia Española presenta siete definiciones de *agencia*, una de ellas es: “diligencia, solicitud”. Asimismo, contiene dos definiciones del verbo *agenciar*: “Hacer las diligencias conducentes al logro de algo” y “Procurar o conseguir algo con diligencia o maña” (Real Academia Española, www.rae.es, 2014). Estos conceptos muestran que la definición de agencia se refiere a la cualidad del que obra, ejecuta o realiza una acción con la finalidad de lograr algo.

Amartya Sen (1984,1985), define agencia como: “aquello que una persona tiene la libertad de hacer y lograr en búsqueda de las metas o valores que él o ella considere importantes”. En este sentido, el concepto de *agente* es lo opuesto a *paciente*, esta diferenciación es fundamental ya que *paciente* es aquel cuyo bienestar necesita atención, y la mayoría de las veces está dispuesto a recibir recursos manteniendo una actitud pasiva, sin embargo el *agente* actúa y con los recursos que ha obtenido o recibido produce cambios que transforman la sociedad. Por lo tanto la agencia se la identifica como un componente fundamental para el cambio.

En este mismo sentido Hernández-Ponce, Rodríguez y Gímenez (2010), definen *agencia* como “la capacidad y habilidad de personas, familias, comunidades y organizaciones para producir cambios que consideran valiosos dentro de un entorno de oportunidades y restricciones”.

Narayan (2002, 2005), Alsop y Heinsohn (2005), Petesh, Smulovitz y Walton (2005), Alsop, Bertelsen y Holland (2006), han desarrollado estudios sobre este tema, donde concluyen que la agencia es influida por los activos y las capacidades de las personas

tanto a nivel individual (materiales, humanas, sociales y psicológicas), como colectivo (voz, organización, representación e identidad). (Samman & Santos, 2009)

Sin embargo, Adam T. Smith afirma que:

Existen tres tipos de agencia: **coyuntural**, **sistémica** y **retroactiva**. En la primera, un agente cambia el curso de la historia por actuar en circunstancias particulares, pero sin haber tenido la intención de provocar tal cambio. En la segunda, el agente tiene la intención de producir el cambio y tiene el poder necesario para hacerlo; es el caso de los grandes líderes. En la tercera, los cambios producidos por un agente se amplifican con el tiempo como sucede, por ejemplo, con los grandes inventores. (Smith, 2000 citado en Hernández-Ponce, Rodríguez, & Giménez, 2010, pág. 83)

A partir de estas definiciones, es evidente que la agencia y las capacidades están relacionadas con la forma de actuar de cada individuo, su cultura, ideologías y valores. Además, la agencia no consiste en actuar solo en función de algo, más bien se conforma por la intención, la motivación y el propósito por el cual los individuos realizan las actividades, es decir la capacidad de predicción y control que la persona tiene sobre las elecciones, decisiones y acciones de las cuales es responsable. (Pick, y otros, Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento, 2007, pág. 296)

2.2.2.2 Enfoque de Participación

Siguiendo el hilo conductor de lo expuesto en el inciso anterior, es fundamental también revisar algunos conceptos y literatura referente a la participación, ya que mantiene una relación intrínseca con la agencia, porque un individuo debe de intervenir, actuar en un suceso o actividad para ejercer su rol de agencia y generar cambios en su entorno.

Arnstein apunta que:

Existen ocho niveles de participación ciudadana: 1) Manipulación es la utilización de los ciudadanos por parte de un actor externo que busca fines propios. 2) Terapia es la pretensión del actor poderoso de curar a los ciudadanos de ideas incompatibles con sus fines. 3) La información concede a los ciudadanos el poder de escuchar. 4) La consulta les permite tener voz. 5) En mitigación (placation), el poder externo busca calmar los ánimos reteniendo el poder de decisión. 6) La asociación abre

la posibilidad de negociación. 7) En el poder delegado, los ciudadanos tienen representantes en las instancias de decisión. 8) En el nivel de control los ciudadanos forman parte de las estructuras de decisión. (Arnstein, 1969 citado en Hernández-Ponce et al., 2010, pág. 84)

Sin embargo, Crocker (2007) clasifica a la participación como: nominal, pasiva, consultiva, peticionaria, de implementación, de negociación y deliberativa. Un aspecto interesante en la investigación de este autor, es que relaciona la participación deliberativa a un mayor ejercicio de agencia debido a la manera de tomar decisiones, ya que el individuo que ejerce su participación discute, recopila información, entra en conflicto, delibera y toma decisiones eventuales, implementando y evaluando como le afecta la actividad en la que ha intervenido.

Fadda (1988) examina a la participación en el proceso institucional de la toma de decisiones de forma colectiva, al relacionarla con la inclusión de grupos que tienen poco o ningún poder. Además, manifiesta que la inclusión surge en ocasiones de la presión espontánea de grupos que defienden sus intereses, o de políticas públicas que la fomentan. Por otra parte, Montero (2003) define la participación como "... la acción desarrollada por los miembros de la comunidad en función de objetivos generados a partir de necesidades sentidas y de acuerdo con estrategias colectivamente definidas, fundamentadas en la solidaridad y el apoyo social. Tal acción va acompañada del surgimiento de liderazgos comunitarios". (Montero, 2003 citado por Hernández-Ponce et al., 2010)

Los enfoques sobre participación⁴ referidos, se han obtenido en su mayoría de la investigación sobre Agencia, participación y empoderamiento desarrollada en el 2010 por Hernández-Ponce, Rodríguez y Giménez Mercado; estos enfoques comparten la noción de conflicto entre grupos que tienen poder, y aquellos que intentan penetrar las instancias de decisión para lograr poder y cumplir sus objetivos. Esta interpretación nos conduce a revisar literatura sobre empoderamiento, otro concepto relacionado con la agencia.

⁴ Hernández – Ponce, L.E., Rodríguez, J.C., & Giménez, C. (2010). La posibilidad del cambio social: Aproximación psicosocial a los conceptos de Agencia, Empoderamiento y Participación. *Temas de Coyuntura* 79 - 102

2.2.2.3 Empoderamiento: concepto relacionado a agencia y participación

“El proceso de desarrollar agencia usualmente tiene implicaciones a nivel social. Una vez que la agencia comienza a impactar en la familia, los colegas, las organizaciones y la comunidad, se convierte en empoderamiento”. (Pick, y otros, Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento, 2007, págs. 295-304)

Autores como Nayaran (2005), también relacionan el concepto de empoderamiento a términos como agencia, autonomía, auto determinación, liberación, participación, movilización, y confianza en sí mismo. Por otra parte Maholtra (2002) manifiesta que este término genera debate, el cual ha sido atribuido a la existencia de una amplia variedad de definiciones y significados en varios contextos socio-económicos.

En el 2006, Alsop describió el empoderamiento considerando dos componentes. El primero podría ser pensado como una expansión de la agencia. El segundo componente de empoderamiento se enfoca en el ambiente institucional, el cual ofrece a las personas la oportunidad de ejercer su agencia de manera provechosa. Claramente un proceso de empoderamiento está incompleto si no tiene en cuenta las habilidades de las personas para actuar, la estructura institucional y los diferentes cambios no institucionales que son decisivos para aumentar la agencia. (Agencia y empoderamiento en la medición de la pobreza, 2011)

“Varios autores relacionan el empoderamiento con el aumento en el poder, entendido como control o la capacidad real para lograr un cambio. El empoderamiento se trata “del grado en que algunas categorías de personas son capaces de controlar sus propios destinos, incluso cuando sus intereses son opuestos a los de otras personas con las que interactúan”. (Agencia y empoderamiento en la medición de la pobreza, 2011, pág. 3)

Las diversas definiciones de los autores indican que el empoderamiento es un proceso y como todo proceso llega a un resultado, creando en el individuo una “conciencia crítica”, que le permite cuestionar las normas sociales que había aceptado previamente sin protestar.

Por lo tanto, conforme las personas desarrollan la capacidad y adquieren los medios necesarios para elegir, comienzan a establecer valores y preferencias personales que pueden desafiar las normas sociales tradicionales. Por ende, el empoderamiento no sólo implica tener acceso a recursos, sino que frecuentemente opera a través de la ‘obtención de control’ sobre los recursos (toma de decisiones, elección, propiedad, confianza en uno mismo). Autores como Kishor, Za Sathar y Kazi en sus investigaciones realizadas en los años 1997 – 1999, concuerdan con este pensamiento. Alsop y Heinsohn afirman que si una persona o un grupo se empoderan, poseen la capacidad de elegir efectivamente. El concepto integra percepciones de agencia personal, un enfoque proactivo hacia la vida y la comprensión crítica del ambiente sociopolítico y económico. (Alsop y Heinsohn, 2005 citado por Pick, y otros, 2007)

Una vez analizados los diferentes conceptos de agencia, participación y empoderamiento surge la siguiente interrogante: ¿es posible tratar estos tres términos como sinónimos?, lo más correcto sería no, pues la agencia personal es una capacidad que se puede o no traducir en participación, la persona escoge si participa o no (libertad de agencia). Puede ocurrir, también, que en determinadas circunstancias se manifiesten alta agencia individual y baja agencia colectiva. En contraste, *participar* implica intervenir, tomar parte en algo, en este caso en asuntos de carácter colectivo. Ahora bien, el empoderamiento se entiende como un proceso de acumulación de capacidad (de agencia). En tal sentido, es relevante el aporte que realiza Montero (2003), cuando señala que empoderamiento y participación son procesos que se retroalimentan. (Hernández-Ponce, Rodríguez, & Giménez, 2010)

2.2.2.4 Grupos vulnerables relacionados con agencia, empoderamiento y participación

Dos grupos se han convertido en el principal objeto de estudio de las diferentes investigaciones que se han realizado sobre agencia, empoderamiento y participación: las mujeres y los pobres.

El informe de Desarrollo Mundial 2000/2001 relaciona el empoderamiento con la pobreza, al describirlo como el proceso de “aumento de la capacidad de las personas pobres para influir en las instituciones del Estado que afectan sus vidas, fortaleciendo su participación en los procesos políticos y en la toma de decisiones locales. Varios

estudios también se enfocan en las mujeres, por ejemplo, se han desarrollado análisis sobre el rol de los microcréditos en el empoderamiento de grupos sociales marginales, especialmente el sexo femenino. (Agencia y empoderamiento en la medición de la pobreza, 2011)

El economista Amartya Sen ha sido el pionero en tratar estos temas en sus investigaciones; en un artículo publicado por él en 1990, llamó la atención sobre las consecuencias extremas de la pérdida de poder de las mujeres en muchos países en desarrollo. Sen afirma que esta situación se evidencia en países de Asia y el norte de África, donde las mujeres no tienen un trato igualitario que los hombres, en ámbitos como la salud, alimentación, saneamiento, entre otros. Por tal razón, el Premio Nobel de Economía, atribuye este abandono a la falta de "estatus y poder" entre las mujeres- que a su vez sugiere, podría ser fomentada por un empleo remunerado fuera del hogar, la propiedad de bienes y la alfabetización. (Samman & Santos, 2009)

El género, por supuesto, no es el único factor en el cual se produce la falta de poder; la edad, el status, la etnia, la religión y muchos otros factores son sensibles a estas situaciones de desempoderamiento, así también las interacciones entre ellos deben ser tomadas en cuenta. Sin embargo, las mujeres han captado el interés de algunos investigadores porque ellas transmiten las desigualdades que sufren a sus generaciones, ya que son las responsables típicas del cuidado de los hijos/as.

Los grupos vulnerables pueden variar de acuerdo a cada país. Por ejemplo, en muchos países latinoamericanos la falta de autonomía de las comunidades indígenas parece ser significativa, se podría decir también, que otro grupo sensible es la comunidad de familias migrantes en países europeos y Estados Unidos, entre muchos más.

Hindin (2000), "*Women's autonomy, status and nutrition in Zimbabwe, Zambia and Malawi*", es un estudio que busca la relación existente entre el rol de agencia de la mujer y la crisis alimentaria que sufren varios países del sur de África. La hipótesis de Hindin es que las mujeres con baja autonomía y estatus son menos propensas a obtener recursos alimentarios adecuados y por ende es más probable que sufran desnutrición o deficiencia energética crónica.

Para cada país se estimaron cuatro modelos de regresión logística para la deficiencia energética crónica. El primer modelo incluye sólo las características

sociodemográficas de las mujeres, el segundo modelo añade características de las parejas y la situación relativa de las mujeres, el tercer modelo agrega como variables explicativas la condición de la mujer en la sociedad y la toma de decisiones realizada por la pareja y sólo por la mujer. El último modelo incorpora la última palabra de la pareja (esposo-conviviente), en la toma de decisiones, eliminando la última palabra de la mujer y de ambos.

Es relevante para esta investigación la metodología empleada en el análisis realizado por Michelle Hindin, ya que ella para realizar la investigación sobre autonomía, nutrición y status de la mujer en Zimbabwe, Malawi y Zambia; analiza el status relativo de la mujer frente al de su pareja, indaga sobre si las mujeres admiten violencia de su cónyuge en el hogar y además presta gran interés en la toma de decisiones dentro del hogar sobre los siguientes aspectos: salud, compras, visitas a familiares y cocción de alimentos.

Luego se analiza como cada uno de estos factores sobre las mujeres se relaciona o influye en la nutrición de las mujeres y el acceso a los recursos alimenticios. Los resultados obtenidos son diferentes para cada uno de los países, pero en general se puede decir que las mujeres que no son capaces de dar su opinión en las decisiones del hogar son más propensas a sufrir desnutrición e inseguridad alimentaria. (Hindin, 2000)

2.2.3 INEQUIDADES DE GÉNERO Y MERCADO LABORAL

Verónica Uribe Echeverría realizó una investigación sobre las inequidades de género en el mercado laboral chileno, cuyo objetivo fue explicar las diferencias a partir de analizar cómo factores teóricamente relevantes, influyen en la decisión de participación laboral y determinan la variación de los niveles salariales de hombres y mujeres.

Se ajustaron dos modelos de regresión: uno de participación laboral y otro de salarios. El primero es un modelo logístico binomial, para estimar el efecto del conjunto de factores independientes, sobre la probabilidad de la población en edad activa de participar o no en la fuerza de trabajo. El segundo modelo es de tipo semilogarítmico, que permite estimar el efecto de los factores teóricamente relevantes sobre el logaritmo

natural del salario por hora de la ocupación, para la población que trabaja asalariadamente. Como resultado se obtuvo que la división sexual del trabajo al interior de los hogares juega un rol fundamental en la explicación de las diferencias de participación laboral entre ambos sexos. Para las mujeres la asignación a su rol convencional, hace que las responsabilidades de la esfera de la familia choque con sus expectativas laborales generándose una relación de tensión.

Adicionalmente, las responsabilidades familiares e hijos, influyen de manera importante la decisión de participación laboral femenina, pero para aquellas mujeres que han saltado la barrera de la inactividad y que se han insertado en el mercado de trabajo, hecho que está fuertemente favorecido por su nivel educacional, la maternidad y el vivir en pareja, no tienen un efecto independiente sobre sus remuneraciones. (Echeverría B., 2008)

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

A partir de los estudios revisados, la metodología empleada es de carácter cuantitativo, estructurada en tres partes. La primera consiste en estadísticas descriptivas que constituyen un diagnóstico de la situación de la mujer en el plano de género y agencia. La segunda parte corresponde a la medición del rol de agencia personal de la mujer ecuatoriana a través de un indicador, construido a partir de la ponderación de tres indicadores individuales asociados a cada una de las siguientes categorías: la toma de decisiones, situación de la mujer en la sociedad y apoyo de la pareja.

Finalmente un análisis multivariado de regresión para analizar cómo influyen factores independientes, primordialmente variables referentes a la esfera familiar y la agencia personal de la mujer, en la participación laboral de hombres y mujeres en Ecuador. De esta manera, se podrán conocer las causas que obstaculizan que la mujer sea parte del mercado laboral y también determinar si aquellos factores influyen de la misma forma en los hombres, así se estará palpando si es la mujer la que lleva la desventaja, lo que implica la identificación de desigualdades de género, sobre todo a lo que se refiere al reparto de actividades domésticas y profesionales.

3.1 Diagnóstico de la situación de la mujer en el Ecuador en el plano de agencia personal y género

El diagnóstico corresponde básicamente a estadísticas descriptivas y tablas cruzadas sobre características generales y otras variables relacionadas con la situación de la mujer en el mercado laboral, su rol de agencia personal y diferencias en comparación con los hombres.

Entre las características generales están: etnia, el estado civil, zona en la que habitan las mujeres (urbano-rural) y jefatura de hogar. De ahí se explora otros aspectos como nivel el nivel de instrucción alcanzado y otras estadísticas de la educación cruzadas con otras variables como la zona, estado civil y persona o personas que cuidaban a las mujeres cuando eran niñas.

En lo que respecta al mercado laboral, se obtuvo estadísticas sobre la condición de actividad y categoría de ocupación y también sobre violencia que padecen las

mujeres y su accionar frente a esta situación que afecta negativamente su integridad, como el hecho de si ellas denuncian o no este abuso y en el caso de no hacerlo, conocer las razones por las que no lo hacen y ver esta forma de accionar como el ejercicio del rol de agencia.

Muchas de las estadísticas han sido calculadas para hombres y mujeres, de manera que se puedan contrastar en cifras las diferencias existentes entre ambos.

3.2 Medición del rol de agencia personal

3.2.1 Indicador de agencia personal

Para medir el rol de agencia personal de las mujeres casadas del Ecuador, se ha construido un indicador que resulta de la suma ponderada de tres índices asociados a cada una de los tres siguientes componentes: el poder de decisión en el hogar, la situación de la mujer en la sociedad y el control sobre las elecciones.

1. Indicador de poder de decisión (IPD)

En función de la encuesta de Violencia de Género, específicamente del formulario de las mujeres casadas o unidas, se tomó la siguiente pregunta de la sección VI denominada “decisiones”:

1. La mayor parte de las veces, en el hogar o en su relación de pareja, quién decide:
 - Trabajar o estudiar
 - Qué hacer con el dinero que gana o con el que dispone
 - Participar en la vida social o política de su comunidad
 - Tener hijos o hijas y cuántos
 - Sobre los permisos a las hijas o hijos
 - Cuándo tener relaciones sexuales
 - Usar anticonceptivos, métodos de protección
 - No usar los métodos anticonceptivos
 - Comprar casas, terrenos
 - Comprar animales, vacas, implementos agrícolas
 - Comprar vehículos y maquinarias
 - Comprar electrodomésticos

Cuadro 3.1 Opciones de respuesta para los ítems sobre decisiones

Usted	1	Otras personas	5
Su esposo o pareja	2	No aplica	6
Ambos	3	N/S-N/R	7
Otros familiares	4		

La pregunta abarca 12 ítems, y se han considerado sólo cuatro respuestas: usted=1, su pareja=2, ambos=3 y otras personas/otros familiares=4. El valor del indicador de toma de decisiones es el resultado de la suma ponderada entre las 4 respuestas consideradas, es decir:

$$\text{IPD} = 0.2*(\text{Número de ítems en que los ambos deciden}) + 0.4*(\text{Número de ítems en los que sólo la mujer decide}) + 0.2*(\text{Número de ítems en los que esposo decide}) + 0.2*(\text{Número de ítems en los que deciden otros familiares y otras personas}).$$

Las ponderaciones se han asignado de acuerdo a los siguientes criterios: Hay 4 posibilidades acerca de el o los individuos que toman las decisiones, considerándose la respuesta ideal que ambos sean los que tomen las decisiones del hogar, por ser la alternativa más equitativa y hasta por principios cristianos la mejor opción, pues la toma de decisión conjunta implica mejor comunicación, llegar a un acuerdo y satisfacer tanto el deseo del esposo como el de la esposa. Sin embargo, como el indicador busca medir la autonomía de las mujeres en las decisiones, se ha considerado preciso asignarle una mayor ponderación a los ítems en los que ella decide, sin ser extremistas y también darle un peso adecuado a las otras opciones de respuesta.

Por consiguiente, se ha establecido una ponderación del 40% cuando la mujer toma las decisiones, y un mismo peso del 20% tanto para las situaciones donde el esposo toma las decisiones, ambos deciden y otras personas u otros familiares lo hacen.

Una vez establecidas las ponderaciones para cada uno de los individuos que podrían ser tomadores de las decisiones del hogar, el siguiente paso es establecer los valores entre los cuales estaría el IPD.

Cuadro 3.2 Valores entre los que se encuentra el IPD

Toma las decisiones en todos los ítems	IPD	
Ambos	$0.2*(12) + 0.4*(0) + 0.2*(0) + 0.2*(0)$	2.4
Esposa	$0.2*(0) + 0.4*(12) + 0.2*(0) + 0.2*(0)$	4.8
Esposo	$0.2*(0) + 0.4*(0) + 0.2*(12) + 0.2*(0)$	2.4
Otras personas, otros familiares	$0.2*(0) + 0.4*(0) + 0.2*(0) + 0.2*(12)$	2.4
No aplica – N/S-N/R	$0.2*(0) + 0.4*(0) + 0.2*(0) + 0.2*(0) + 0*(12)$	0

2. Indicador de control sobre las elecciones (ICE)

El indicador de aprobación de la pareja se deriva de la pregunta 2 de la EVG de la sección VII referente a la opinión sobre los roles masculino y femenino:

¿Usted tiene que pedir permiso o contar con la aprobación de su esposo o pareja para?:

- Realizar un trabajo pagado.....1
- Estudiar o seguir algún curso o capacitación.....2
- Salir de compras o a realizar gestiones.....3
- Ir a visitar o salir con parientes o amigos.....4
- Participar en alguna actividad comunitaria o política.....5

Y las opciones de respuesta son las siguientes:

- Siempre.....1
- A veces.....2
- Nunca.....3

A partir de asignar el valor 1, 2 o 3 acorde a las alternativas de respuesta, el valor que toma el indicador será igual a la suma de los valores de respuesta colocados a cada uno de los 5 ítems de la pregunta. El ICE, puede estar contenido en el rango de 5 (cuando mujer responde siempre=1 en los 5 ítems) a 15 (cuando mujer responde nunca=3 en todos ítems).

El valor de **15** se podría considerar como la “mejor” cuantía que puede tomar el ICE, pues implica que la mujer tiene total libertad en las 5 situaciones planteadas, aunque se debe considerar otras combinaciones de respuesta, pues es razonable en algunas situaciones, contar con el consentimiento de la pareja. De este modo, se tienen las siguientes situaciones:

Cuadro 1.3 Combinaciones de respuestas ICE

<i>Siempre</i>	<i>A veces</i>	<i>Nunca</i>	<i>ICE</i>
5	0	0	5
4	1	0	6
4	0	1	7
3	2	0	7
3	1	1	8
3	0	2	9
2	3	0	8
2	2	1	9
2	1	2	10
2	0	3	11
1	4	0	9
1	3	1	10
1	2	2	11
1	1	3	12
1	0	4	13
0	5	0	10
0	4	1	11
0	3	2	12
0	2	3	13
0	1	4	14
0	0	5	15

Según las interacciones posibles mostradas en la cuadro 3.3, se ha considerado que el mejor rango de valores que debería tomar el ICE es de 9 a 15, tomando en cuenta que por lo menos en una de las situaciones se tenga que tener autorizaciones de la pareja.

3. Indicador de situación de la mujer en la sociedad (ISS)

Se construyó el índice a partir de la pregunta referente a la opinión sobre los roles masculino y femenino, ubicada en la sección VII de la encuesta de Violencia de Género:

¿En cuál de las siguientes situaciones usted justificaría que el esposo o pareja pegue a la mujer?

- Si ella no le obedece.....1
- Si ella no cuida bien a los hijos.....2
- Si ella es infiel.....3
- Si ella sale mucho.....4

Las opciones de respuestas fueron:

- Si.....1
- No.....2



A partir de estas variables dicotómicas (sí / no), se creó un índice sobre la base de si las mujeres justifica que un marido golpee a su esposa. A partir de haber asignado el valor de 1 o 2 (correspondientes a las opciones de respuestas si/no), según el criterio de las mujeres encuestadas, este indicador será igual a la suma de los valores dicotómicos elegidos para cada respuesta, que puede ir de 4 (cuando la mujer responde sí=1 en todos los 4 ítems) a 8 (cuando la mujer responde No=2 en todos los 4 ítems).

El valor de **8** es el ideal de este indicador, pues implica un total rechazo de la mujer a sufrir violencia física por parte de su pareja, lo cual es sin duda lo racional, pues nada justifica la violencia de cualquier tipo; por lo contrario un valor menor de 4 a 7, siendo 4 el peor de los casos, significaría que la mujer está dando el consentimiento para ser maltratada, es una o todas las situaciones planteadas, lo cual es un indicativo de que permite que se violenten sus derechos, no se la respeta, ni valore, lo que la convierte en permisiva y sumisa, cualidades obstaculizadoras del ejercicio del rol de agencia personal.

INDICADOR DE AGENCIA PERSONAL

El indicador de agencia personal (IAP), se forma a partir de los tres componentes: IPD, ICE y el ISS. A continuación se presenta el resumen de los valores de estos tres últimos índices:

Cuadro 3.4 Rango de los componentes del IAP

Indicador	Rango		
Toma de decisiones (IPD)	0 – 4.8	-	-
Control sobre las elecciones (ICE)	5 – 15	5 – 8	9 – 15
Situación de la mujer en la sociedad (ISS)	4 – 8	4 – 7	8

Cada uno de los componentes se expresa con un valor entre 0 y 1, para lo cual se utiliza la siguiente fórmula general total.

$$\text{Índice del componente} = \frac{\text{valor real} - \text{valor mínimo}}{\text{valor máximo} - \text{valor mínimo}}$$

- 1) Índice de poder de decisión en el hogar: $IPD = \frac{IPD-0}{4.8}$
- 2) Índice de control sobre las elecciones: $ICE = \frac{ICD-5}{10}$
- 3) Índice de situación de la mujer en la sociedad: $ISS = \frac{ISS-4}{4}$

Los tres indicadores incluidos concuerdan con la teoría de agencia, que establece que la agencia personal no consiste en actuar solo en función de algo, más bien se conforma por la intención, la motivación y el propósito por el cual los individuos realizan las actividades, es decir la capacidad de predicción y control que la persona tiene sobre las elecciones, decisiones y acciones de las cuales es responsable. (Pick, y otros, Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento, 2007, pág. 296). De esa manera el IPD encaja en la categoría de autonomía en las decisiones, el ICE es una buena medida para aproximar el control que la persona tiene sobre las elecciones y finalmente el ISS se lo considera una valoración de autoestima y autopercepción en la sociedad.

Finalmente, para calcular el IPD, se ha realizado el promedio simple de los tres componentes, dándole el mismo peso dentro del indicador global a cada uno.

$$\text{INDICADOR DE AGENCIA PERSONAL (IAP)} = (IPD + ICE + *ISS) / 3$$

3.3 Modelo de participación laboral

Esta primera parte está basada al trabajo realizado por Verónica Uribe-Echeverría en 2008 en Chile denominado Inequidades de género en el mercado laboral: El rol de la división sexual del trabajo. En el trabajo de Uribe-Echeverría, se ha planteado el modelo multivariado de regresión logística binomial que tiene por objetivo estimar el efecto de las variables independientes incluidas, sobre la probabilidad de la población en edad activa de participar o no de la fuerza laboral. La variable dependiente es categórica y toma el valor de “uno” cuando la persona está ocupada o desempleada y el valor de “cero” cuando la persona se declara inactiva.

En concordancia con el objetivo de la investigación, el modelo fue estimado por separado para hombres y mujeres con ciertas variables, para observar cómo los distintos factores incluidos en el análisis pesan y se direccionan para cada sexo. Posteriormente se calculó dos nuevos modelos sólo para las mujeres, aumentando ciertas variables aparte de las ya consideradas en el modelo que se comparaba con los hombres.

3.3.1 Datos y muestra

La información utilizada para el modelo participación laboral corresponde al formulario “Violencia del Hogar” de la Encuesta de Violencia de Género de 2011 (EVG), desarrollada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). El marco muestral de la EVG está conformado por la lista actualizada de todas las viviendas ocupadas del territorio nacional, urbano y rural, que proviene de la actualización cartográfica del Censo de Población y Vivienda 2010.

El tamaño de la muestra es de 18.880 viviendas de 1.180 sectores (16 viviendas por sector). La encuesta fue aplicada a nivel urbano y rural, donde se entrevistaron a mujeres de más de 15 años habitantes esas 18.800 viviendas. Mediante la aplicación de esta herramienta se obtuvo información sobre ocupación y composición de los hogares. El tipo de muestreo utilizado es probabilístico trietápico, donde la unidad primaria de selección es el sector censal (UPM), la unidad secundaria es la vivienda (USM) y la última unidad es la mujer mayor o igual a 15 años seleccionada por hogar.

Los dominios de estudio también denominados dominios de estimación corresponden a las 24 provincias del Ecuador. Como unidades primarias de muestreo (UPMs) se definieron los sectores censales, los cuales se seleccionaron de forma independiente por dominio de estudio, con probabilidad proporcional a su tamaño, utilizando como medida de tamaño el total de viviendas ocupadas por sector. Las unidades de segunda etapa (USM) son las viviendas, las cuales se seleccionaron con igual probabilidad. El número de viviendas elegidas por UPM fueron 16. Finalmente se seleccionó aleatoriamente la unidad de la tercera etapa, siendo esta una mujer de 15 años y más por hogar. La selección se realizó con una distribución uniforme para dar la misma probabilidad de selección a todas las personas del hogar.

Cabe recalcar que para que los resultados sean representativos, y por ende tengan la suficiente validez estadística, se ha utilizado el factor de expansión de las mujeres (fexp). Este factor de expansión es el multiplicador que se aplica a cada individuo en la muestra con el fin de expandir la muestra hacia la población. De este modo el factor de expansión se puede definir como la capacidad que tiene cada individuo seleccionado en una muestra probabilística para representar el universo en el cual está contenido. El INEC, calcula el factor de expansión para una mujer como el inverso de su probabilidad de selección.

Dado los objetivos del estudio, el análisis se restringe primero a hombres y mujeres que pertenecen a la población económicamente activa (PEA⁵) y se encuentran entre los 10 y 60 años de edad⁶. En este estudio se ha considerado como edad laboral al rango comprendido entre 10 y 60 años. Además, para captar el efecto de la escolaridad cursada, se excluyó a la población menor de 25 años, ya que aproximadamente a esa edad se esperaría que una persona termine sus estudios universitarios y esté preparado para incorporarse al mercado laboral.

3.3.2 Variable dependiente del modelo de participación laboral

La variable dependiente (que se ha denominado PEA) es de tipo categórica que toma el valor de 1 cuando la persona está ocupada o desempleada y le corresponde el valor de 0 cuando está inactiva.

3.3.3 Variables explicativas del modelo de participación laboral

Las variables incluidas en el modelo, corresponden a las siguientes 4 categorías:

- **Características sociodemográficas**
 - ✓ *Edad* (Se incluyó además la variable edad al cuadrado por si la relación entre la ésta con la variable independiente no es del tipo lineal, sino más bien con rendimientos marginales decrecientes a partir de ciertos años de vida)
- **Esfera familiar**
 - ✓ *Número de hijos en edad preescolar*: que tienen hasta 5 años

⁵ El INEC define que la PEA está conformada por las personas de 10 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia, o que no laboraron, pero tuvieron empleo (ocupados), o bien, las personas que no tenían empleo, pero estaban disponibles para trabajar y buscaban empleo (desocupados).

⁶ La población económicamente activa en el Ecuador se considera a partir de los 10 años de edad y la edad de jubilación a partir de los 60 años.

✓ *Número de hijos en edad escolar*: que tienen de 6 a 18 años

- **Factores económicos individuales**

✓ *Educación*: ha sido considerada como variable explicativa por constituir un indicador básico del capital humano que acumulan las personas. Para medir el efecto de esta variable se consideró el nivel de instrucción alcanzado. Para esto, se procedió a la creación un set de variables binarias que contienen los años de escolaridad alcanzados por la persona:

- Educación básica
- Educación media
- Educación superior

- **Sustitutos no mercantiles del trabajo doméstico**

✓ *Presencia de abuela en el hogar*: variable binaria que toma valor de 1 cuando en el hogar existe alguna abuela y 0 en el caso contrario. Además con el objetivo de determinar si la ayuda doméstica que puedan brindar las abuelas disminuye o no el efecto negativo que se espera muestren los hijos sobre la posibilidad de sus madres a ser parte del mercado laboral, se consideró la interacción de esta variable con las variables número de hijos en edad preescolar y número de hijos en edad escolar (dos nuevas variables resultantes del producto entre la variable “presencia de abuela” con, el número de hijos preescolares y, por otro lado con los escolares)

- **Factores económicos familiares**

Se incluyeron dos variables con las que se busca ver efecto del salario reserva de la persona sobre la decisión de formar parte del mercado de trabajo:

- ✓ *Ingreso del trabajo del cónyuge* (corresponde al ingreso mensual de la ocupación principal de el/la cónyuge)
- ✓ *Ingresos del hogar* (nivel mensual del resto de los ingresos disponibles en el hogar, sumando los montos percibidos por concepto de rentas)

- **Rol de agencia personal**

✓ *Índice de Agencia Personal*: índice que mide la capacidad de las mujeres casadas de actuar libremente en función de las metas que ellas más valoran. Ha sido construido a partir de los indicadores de: Poder de

decisiones, control sobre las elecciones y situación de mujer en la sociedad.

3.3.4 Especificación del modelo de participación laboral para hombres y mujeres

En el cuadro 5.3, se detallan las variables incluidas en cada uno de los modelos construidos. El modelo 1 y 2 corresponde a estimación de la participación laboral para mujeres y hombres respectivamente; para ambos grupos se ha incluido las variables referentes a la edad, número de hijos y educación.

En el modelo 3 el cálculo se hace sólo para las mujeres. Se han adicionado factores explicativos referentes a los sustitutos no mercantiles de la labor doméstica, ingresos familiares y el índice de agencia personal de la mujer, para medir el efecto del rol de agencia sobre su probabilidad de trabajar.

Cuadro 3.5 Especificación del modelo de participación laboral para hombres y mujeres

Modelo de participación laboral		1 M	2 H	3
Variable dependiente	PEA	x	x	X
Variables explicativas	Edad	x	x	X
	Edad ²	x	x	X
	Número de hijos en edad preescolar	x	x	X
	Número de hijos en edad escolar	x	x	X
	Ninguno	x	x	X
	Educación básica	x	x	X
	Educación media	x	x	X
	Educación superior	x	x	X
	Presencia abuela en el hogar			X
	Abuela * N° hijos preescolares			X
	Abuela * N° hijos escolares			x
	Ingreso del trabajo del cónyuge			x
	Ingresos del hogar			x
	Índice de Agencia personal			x

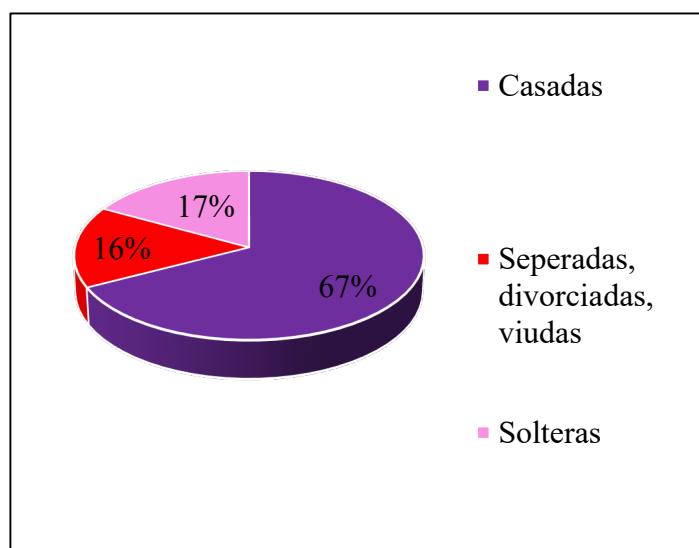
CAPÍTULO IV: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL ECUADOR EN EL PLANO DE AGENCIA PERSONAL Y GÉNERO

Las estadísticas han sido cuantificadas de la base de datos de la Encuesta de Violencia de Género 2011 del INEC, que recogió información general de todos los miembros de 18.808 hogares a nivel nacional, dando un total de 70.446 observaciones. Además del formulario de información general para todos los miembros del hogar, se contaba con otros tres formularios para recopilar información sólo de las mujeres, por lo que por hogar se seleccionó una mujer a la que se le hizo preguntas de acuerdo a su estado civil. El total de mujeres seleccionadas para llenar sea los formularios de: 1) casadas o unidas, 2) separadas, divorciadas o viudas o 3) solteras, según corresponda fue de 16.415. Precisamente de esas 16.415 mujeres se dispone información general, sobre situación laboral, toma de decisiones, violencia, entre otras.

4.1 ESTADÍSTICAS GENERALES

4.1.1 Estado civil

Ilustración 2.4: Mujeres según estado civil



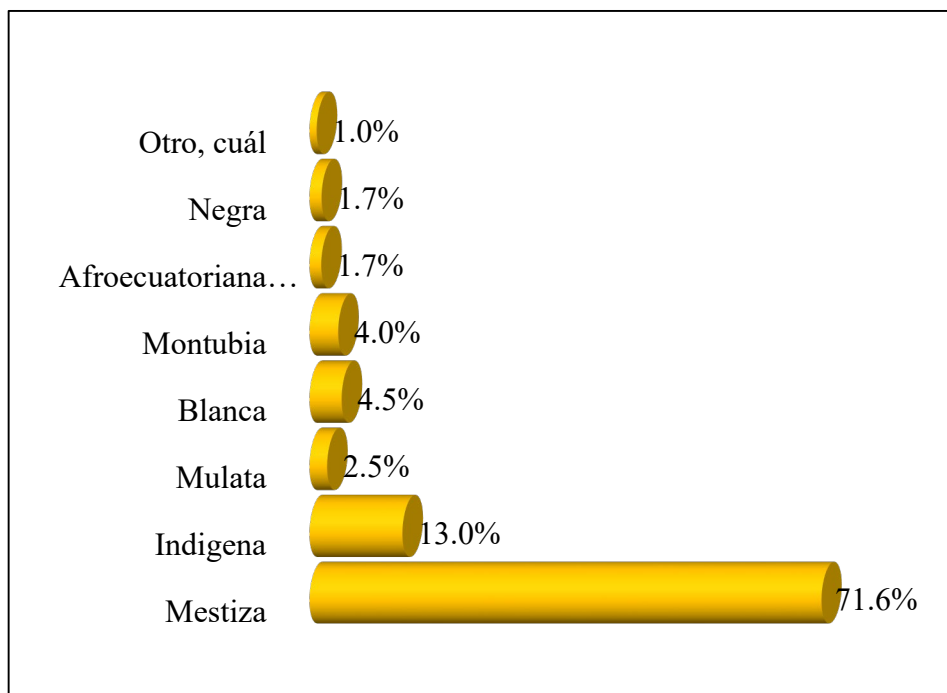
De las 16.415 mujeres seleccionadas para completar los formularios de violencia, se tiene que el 67% corresponde a mujeres casadas o unidas, 17% están separadas, divorciadas o viudas y el 16% son solteras. Además, la edad promedio a la que las mujeres se casan es a los 21 años.

Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

4.1.2 Grupo étnico

El 71% de las mujeres según su cultura y costumbres se identifican como mestizas. Del 29% restante, unos de los grupos étnicos más numerosos son las mujeres indígenas, mulatas, blancas y montubias, con 13%, 2.5%, 4.5% y 4% respectivamente.

Ilustración 4.5: Mujeres según el grupo étnico al que pertenecen



Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

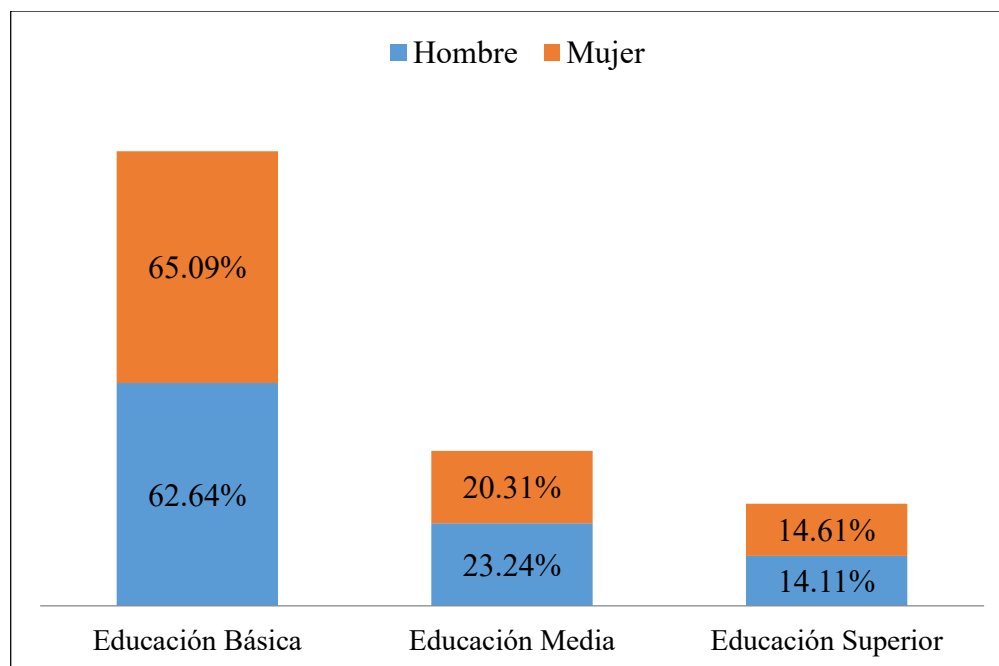
4.1.3 Nivel de instrucción

Nivel de instrucción diferenciación por género

Al analizar el nivel de instrucción de los hombres y mujeres jefes de hogar de entre 25 y 64 años de edad, es evidente que no hay mayor diferencia entre el nivel de educación alcanzado por ambos grupos.

Los niveles de educación básica, media y superior son en los que se concentran la mayor parte de la muestra, aproximadamente más del 60% de hombres y mujeres ha culminado su educación básica.

Ilustración 4.6: Nivel de instrucción por género



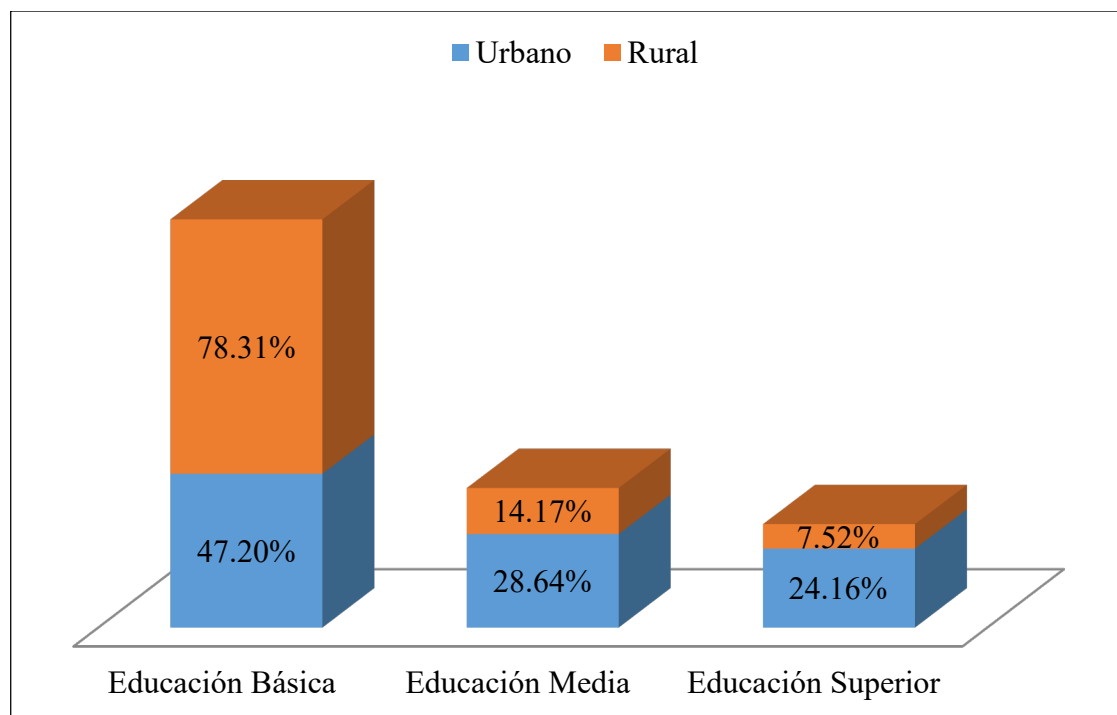
Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

Nivel de instrucción alcanzado por área donde vive

El nivel de educación de las mujeres se ve influenciado por el área donde habitan, es decir si viven en el campo o en la urbe. Es evidente que las mujeres que residen en la ciudad tienen más posibilidades de alcanzar niveles más altos de educación, en cambio las mujeres que residen en el área rural al menos concluyen, en su mayoría, la educación básica.

Es preocupante esta situación, ya que el área donde residen no debería convertirse en una limitante para que la mujer pueda formarse o educarse, se debería indagar más esta problemática para poder identificar la razón o razones principales por las cuales se presenta esta diferencia en mujeres del área urbana y rural, podría ser algo relacionado al rol de agencia de la mujer.

Ilustración 4.7: Nivel de instrucción por área

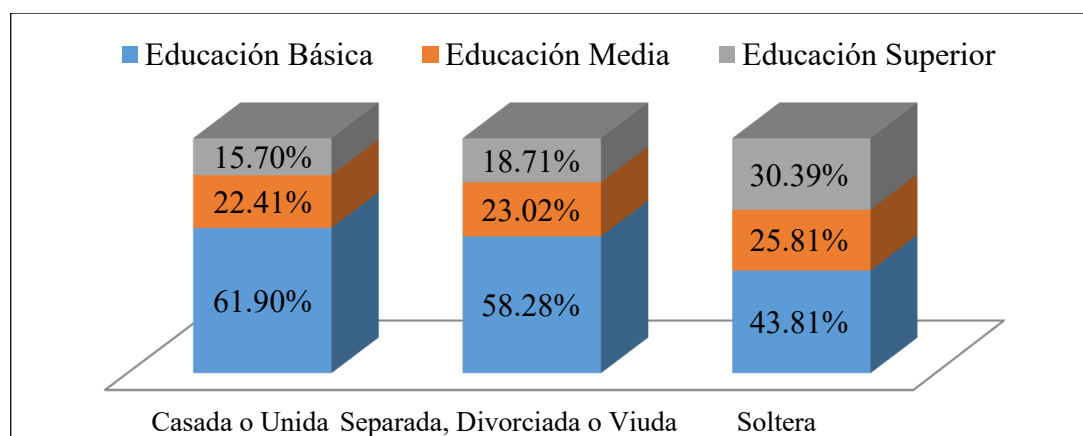


Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

Nivel de instrucción alcanzado por las mujeres según estado civil

Independientemente de estado civil, la mayoría de las mujeres ha concluido sus estudios de nivel básico.

Las mujeres solteras, en su mayoría han realizado estudios universitario (30,39%), este grupo se distribuye más equitativamente en los diferentes niveles y de alguna manera han alcanzado mejores niveles de educación. También se puede observar que solo el 15,70% de las mujeres casadas o unidas han alcanzado niveles de educación superior; quizás un factor relacionado con este aspecto es la presencia de hijos en el hogar, es decir, las responsabilidades que deben asumir las mujeres al desempeñar el rol de madres.

Ilustración 4.8: Nivel de educación según estado civil

Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

Número de hijos en el hogar según el nivel de educación de las madres

En la tabla 1.4 se muestra el número máximo de hijos preescolares y escolares que residen en cada hogar, según el nivel de educación de las madres. Es evidente que mujeres que alcanzan niveles más altos de educación tienen menor número de hijos porque de alguna forma deben de buscar un equilibrio entre sus prioridades profesionales y personales.

Cuadro 4.6 Número máximo de hijos en el hogar según nivel de educación alcanzado

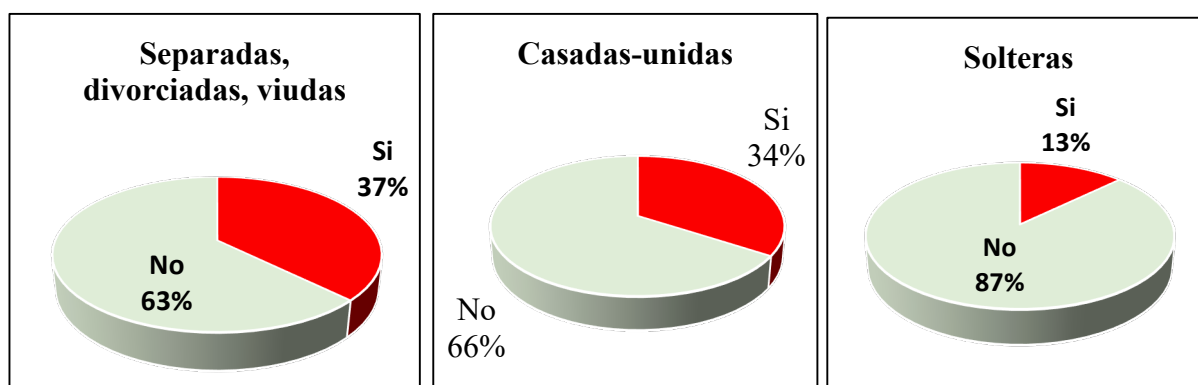
Nivel De Instrucción	Hijos Preescolares	Hijos Escolares	Promedio Hijos
Educación Básica	5	7	2
Educación Media	3	7	2
Educación Superior	3	5	2

Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

4.1.4 Mujeres que reciben el Bono De Desarrollo Humano (BDH)

Del total de las mujeres seleccionadas, el 31% reciben el BDH, es decir 5085 mujeres. Como la mayoría de mujeres son casadas, es más factible presentar la información de mujeres que reciben el BDH por cada grupo de estado civil.

Ilustración 4.9: Mujeres que reciben el Bono de Desarrollo Humano por estado civil



Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

Existe un comportamiento casi aproximado del recibimiento del BDH en los dos primeros grupos, mientras que en las solteras es mínima ya que la proporción de mujeres que lo reciben es del 13%. El grupo de mujeres que más reciben esta ayuda económica es el de las mujeres separadas, con el 37%, mientras que muy de cerca están las mujeres casadas con el 34%. Así, se podría decir que por su condición de no tener esposo o cónyuge que las apoye económicamente, aparentemente las mujeres de este grupo son las que más necesitan de esta ayuda monetaria. También no se pueden descartar otros factores que les hacen gozar de este beneficio como: tener alguna discapacidad, tener hijos menores de edad a los que no puede mantener o ser de la tercera edad.

En la tabla 4.1 se puede observar que mientras mayor es el número de hijos en el hogar, mayor es la cantidad de madres que gozan de este beneficio.

Cuadro 4.7 Distribución del Bono según número hijos menores de edad

Recibió Bono	Número total de hijos en el hogar											Total
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Si	545	492	631	559	343	206	113	62	32	9	2	2994
No	1767	1407	1564	759	238	97	42	18	7	1	1	5901
Total	2312	1899	2195	1318	581	303	155	80	39	10	3	8895

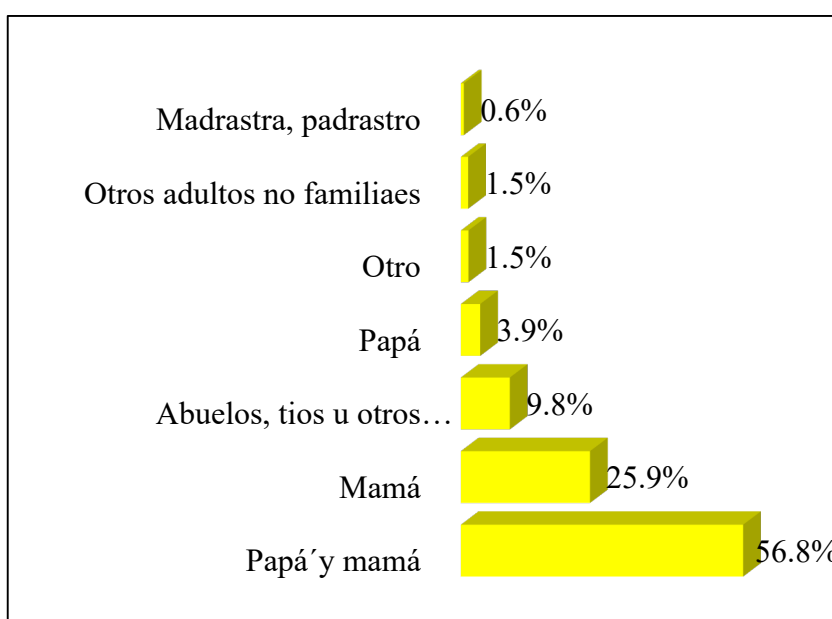
Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

4.1.5 Cuidado en la infancia

Se indagó además sobre la o las personas adultas que cuidaban y se encargaban de las mujeres la mayor parte del tiempo en su infancia y se obtuvo que alrededor del 57% de ellas recibieron cuidados de ambos padres, aproximadamente el 26% fueron cuidadas la mayor parte del tiempo sólo por su madre, un 9.8% por sus abuelos, tíos u otros familiares y casi el 4% sólo por el padre.

Es importante rescatar que los abuelos, tíos y otros familiares constituyen un sustituto no mercantil del trabajo doméstico, es decir un gran apoyo, cuando los padres no pueden cuidar la mayor parte del tiempo a sus hijos.

Ilustración 4.10: Personas que cuidaron a las mujeres durante su infancia



Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

4.1.5.1 Nivel alcanzado por las mujeres dependiendo de la persona que las cuidaba la mayor parte del tiempo durante su infancia

Otra estadística interesante en base a la anteriormente presentada, es verificar el nivel de instrucción que las mujeres seleccionada han logrado alcanzar según quien se encargaba de su cuidado la mayor parte del tiempo durante su infancia.

Cuadro 4.8 Nivel alcanzado por las mujeres dependiendo de la persona que las cuidaba en su infancia

	PERSONA/S QUE LA CUIDABAN LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO DURANTE SU INFANCIA						
	Papá y mamá	Mamá	Abuelos, tíos u otros familiares	Papá	Otro	Otros adultos no familiares	Madrastra, padrastro
Ninguno	7,0%	7,8%	7,4%	14,0%	13,6%	18,8%	10,2%
Centro de alfabetización	0,9%	0,9%	1,2%	0,8%	0,4%	2,9%	2,0%
Primaria	41,7%	39,0%	37,4%	41,4%	38,0%	46,3%	45,9%
Educación Básica	4,0%	4,4%	6,2%	4,1%	3,6%	1,7%	2,0%
Secundaria	25,2%	26,9%	29,1%	25,1%	25,6%	19,2%	26,5%
Educación Media	5,8%	6,4%	6,4%	5,0%	5,2%	2,1%	6,1%
Superior no universitaria	1,2%	1,1%	1,4%	0,8%	0,8%	0,0%	0,0%
Superior Universitaria	13,6%	12,7%	10,4%	8,6%	11,2%	7,9%	7,1%
Post-grado	0,6%	0,7%	0,6%	0,2%	1,6%	1,3%	0,0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

El porcentaje de mujeres que lograron alcanzar estudios universitarios es de 13.6% de las que fueron cuidadas la mayor parte del tiempo por su papá y mamá, el 12,7% de las que fueron cuidadas sólo por la madre, 11,2% de las que recibieron cuidados de otras personas y 10,4% de las que los abuelos, tíos u otros familiares se encargaron de ellas durante su infancia. Para el resto de mujeres que fueron cuidadas sólo por su papá, otros adultos no familiares o su madrastra/o, la cuantía que alcanzó los niveles más alto de educación superior es menor a los antes mencionado.

Así mismo, analizando la proporción de las mujeres que se encuentran en los dos niveles más bajos de instrucción, el 7% de las que estuvieron bajo el cuidado de ambos padres corresponden a esta categoría, seguidas del 8.6% de las cuidadas por los tíos, abuelos y otros familiares y 8.7% de las que sólo su mamá se encargaba de ellas.

Aparentemente se evidencia que cuando padre y madre se han encargado de sus hijas, éstas han logrado alcanzar mejores niveles de educación que las que han estado a cargo de otras personas durante su infancia. Además, cuando sólo la madre ha estado al cuidado de las hijas, también éstas registran buenos resultados en educación, pero no mejores que cuando ambos padres son los encargados.

De alguna manera primero se evidencia una aparente importancia de que sean los padres quienes deben estar al cuidado de los hijos y que cuando ambos no pueden estar al cuidado de ellos, la madre por sí sola se convierte en clave para sus hijos.

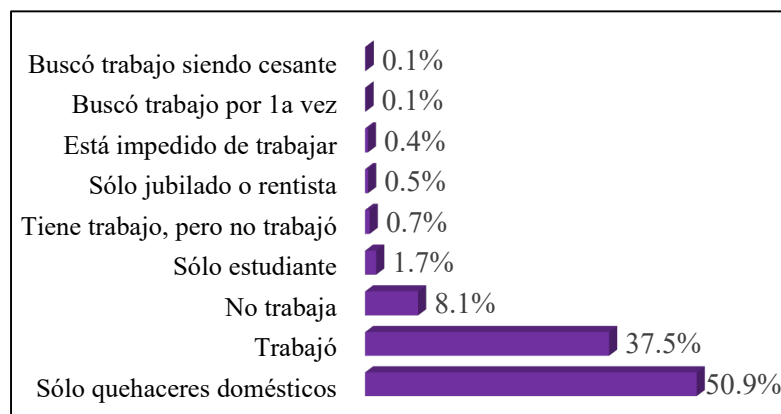
4.1.6 Jefatura de hogar

Del total de jefes de hogar de entre 25 y 64 años, las mujeres solo representan el 4,61%, siendo los hombres los que tienen una mayor presencia en esta categoría. Se podría decir que esta información simplemente indica que es común considerar al hombre como cabeza de familia, aunque no significa que siempre el jefe del hogar tome todas las decisiones dentro del mismo, sin embargo refleja un estereotipo social que se ha convertido en tradición en la sociedad.

4.2 MERCADO LABORAL

4.2.1 Condición de actividad

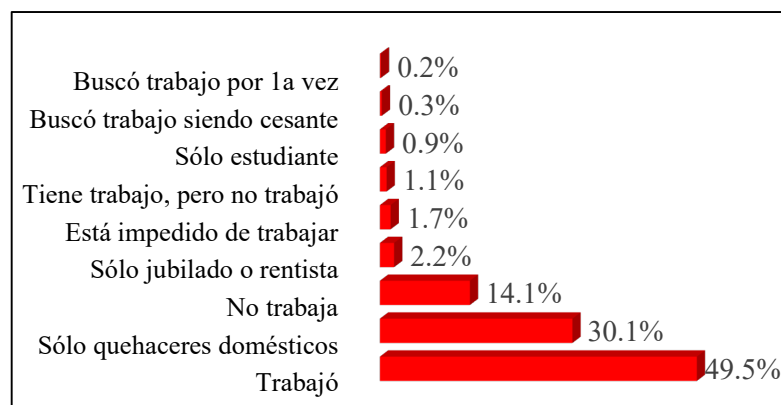
Ilustración 4.11: Condición de actividad de mujeres casadas



En el caso de las mujeres casadas, un poco más de la mitad se dedica sólo a quehaceres domésticos, el 38% trabaja y alrededor del 8% no trabaja, es decir no realiza ninguna actividad.

Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

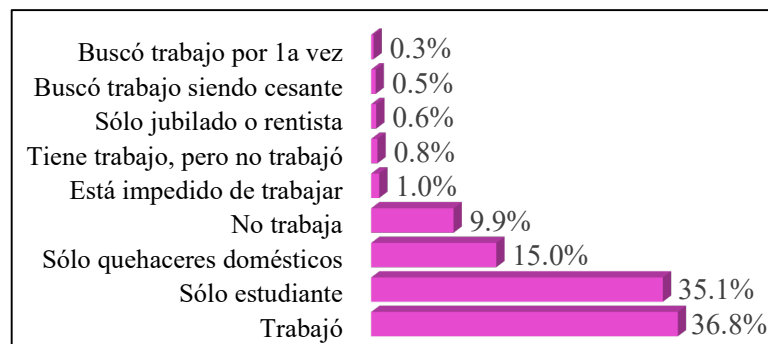
Ilustración 4.12: Condición de actividad de mujeres separadas, divorciadas o viudas



En las mujeres separadas, divorciadas o viudas, se evidencia que casi la mitad trabaja y un 30% se dedica sólo a los quehaceres, mientras que el 14% no trabaja y el 2.2% son jubiladas.

Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

Ilustración 4.13: Condición de actividad de mujeres solteras



De las solteras, alrededor del 37% trabajan y un porcentaje similar son estudiantes. Las que sólo realizan quehaceres son el 15% y casi el 10% no trabajan.

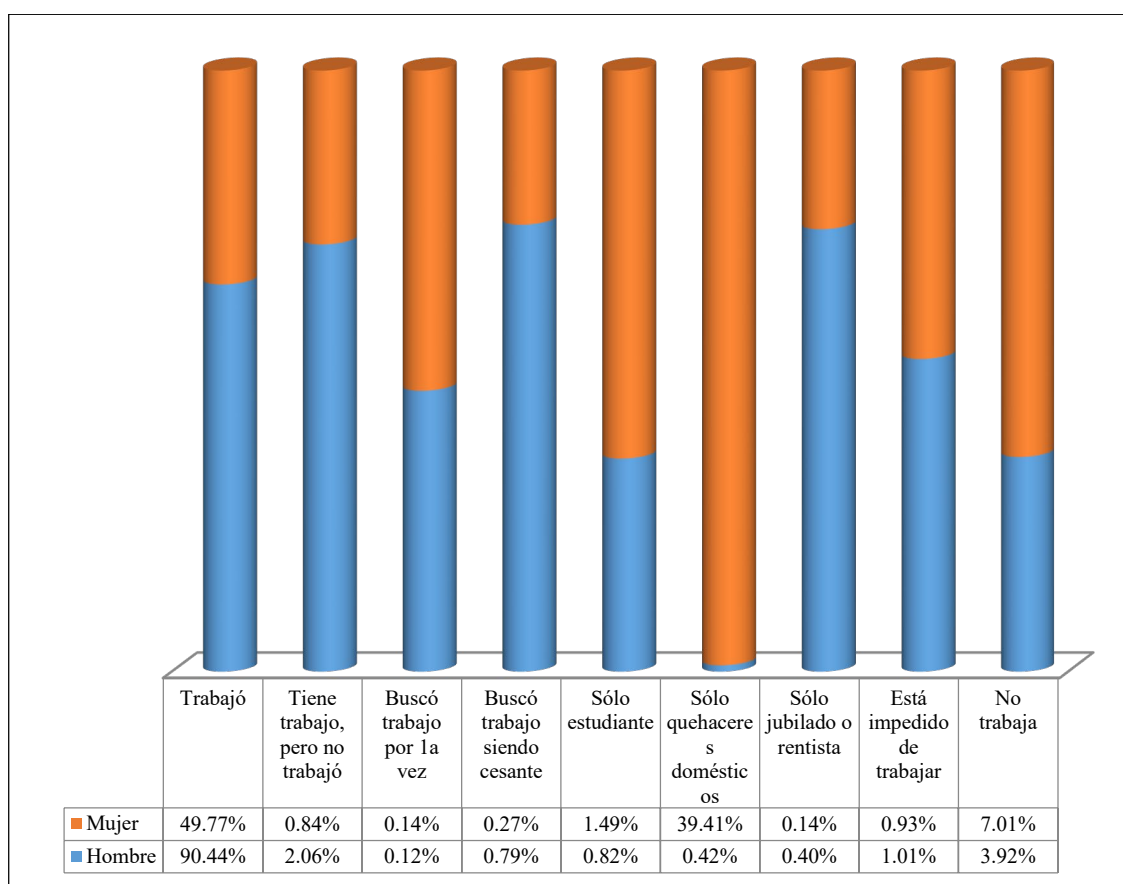
Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

Condición de actividad diferenciación por género

Es evidente que las mujeres en comparación con los hombres se dedican a actividades referentes a los quehaceres del hogar (39,41%) y el trabajo (49,77%). Sin embargo, los hombres en su mayoría se dedican a alguna actividad laboral (90,44%). Claramente se observa la existencia de desigualdades de género en las actividades que desempeñan ambos sexos.

Estos datos estadísticos se obtuvieron de los hombres y mujeres que tienen entre 25 y 60 años de edad.

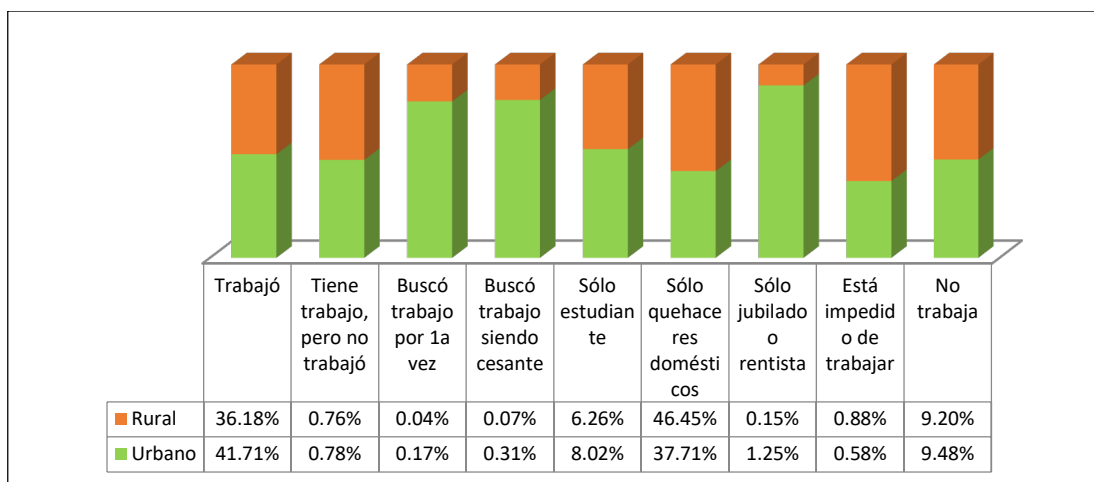
Ilustración 3.14: Condición de actividad por género



Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

Condición de actividad diferenciación por área donde vive

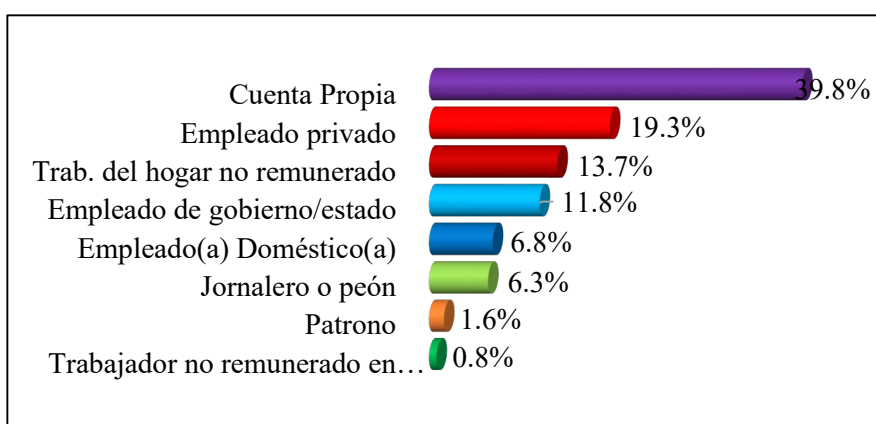
El área donde reside la mujer no influye en la actividad que realiza, se nota claramente que las principales actividades realizadas por las mujeres son trabajar y realizar los quehaceres domésticos.

Ilustración 4.15: Condición de actividad por área urbana y rural

Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

4.2.2 Categoría de Ocupación

De todas las mujeres que tienen una ocupación, aproximadamente el 40% trabaja por cuenta propia, 19,3% como empleadas del sector privado. Casi el 14% son trabajadoras del hogar no remuneradas y alrededor del 12% son empleadas del sector público. Además se evidencia que sólo un 1,6% se desempeñan como patronas. El trabajo por cuenta propia no necesariamente es un empleo de calidad, puesto que por lo general cuando las personas trabajan por cuenta propia, están subempleadas o actualmente en trabajos inadecuados.

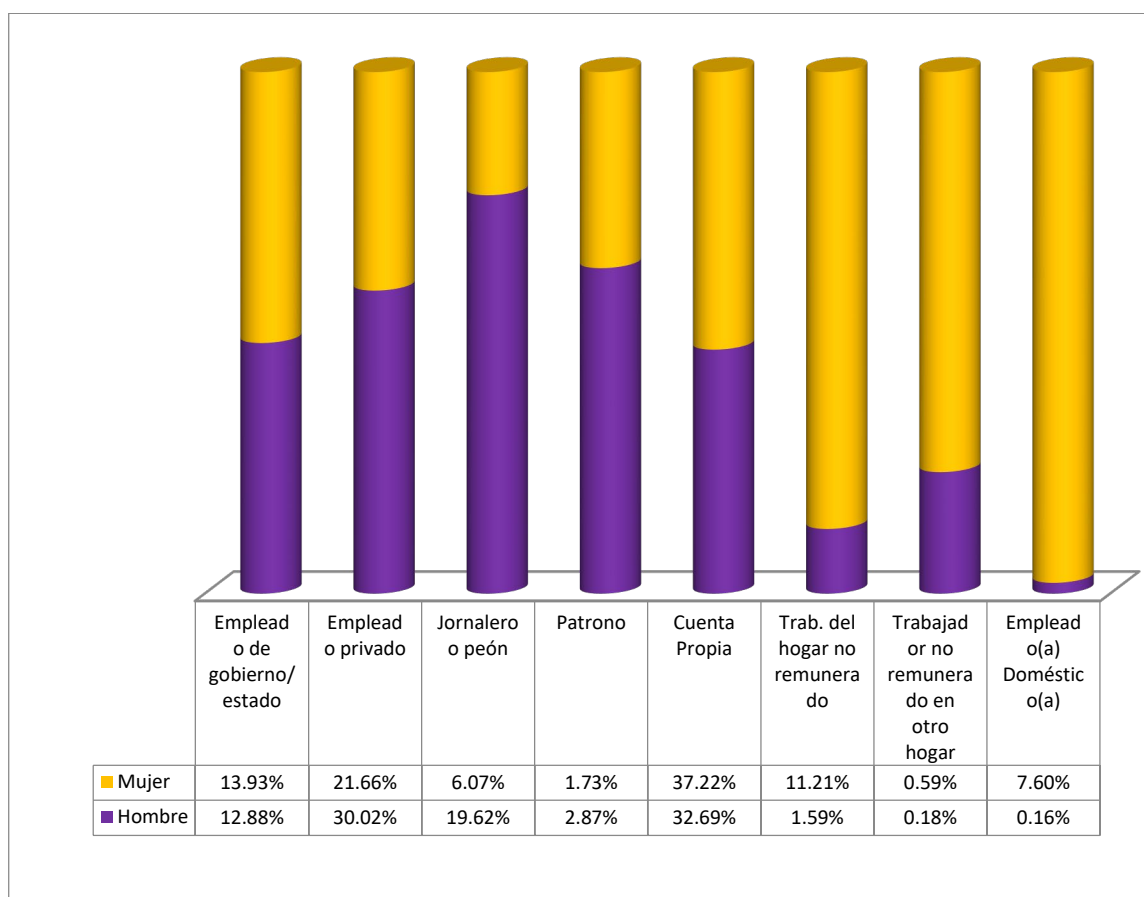
Ilustración 4.16: Categoría de ocupación de las mujeres

Categoría de ocupación diferenciación por género

No existe mayor diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres que se desempeñan como empleados del gobierno y empleado privado. Sin embargo, si se evidencia una desigualdad de género entre ambos sexos cuando nos referimos al trabajo del hogar no remunerado, trabajo no remunerado en otro hogar y desempeñarse como empleado doméstico, ya que en todas estas ocupaciones es más representativa la presencia de las mujeres.

Esto indica que aún se mantiene el estereotipo de que la mujer es la que se debe encargar de las funciones domésticas.

Ilustración 4.17: Categoría de ocupación por género



Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

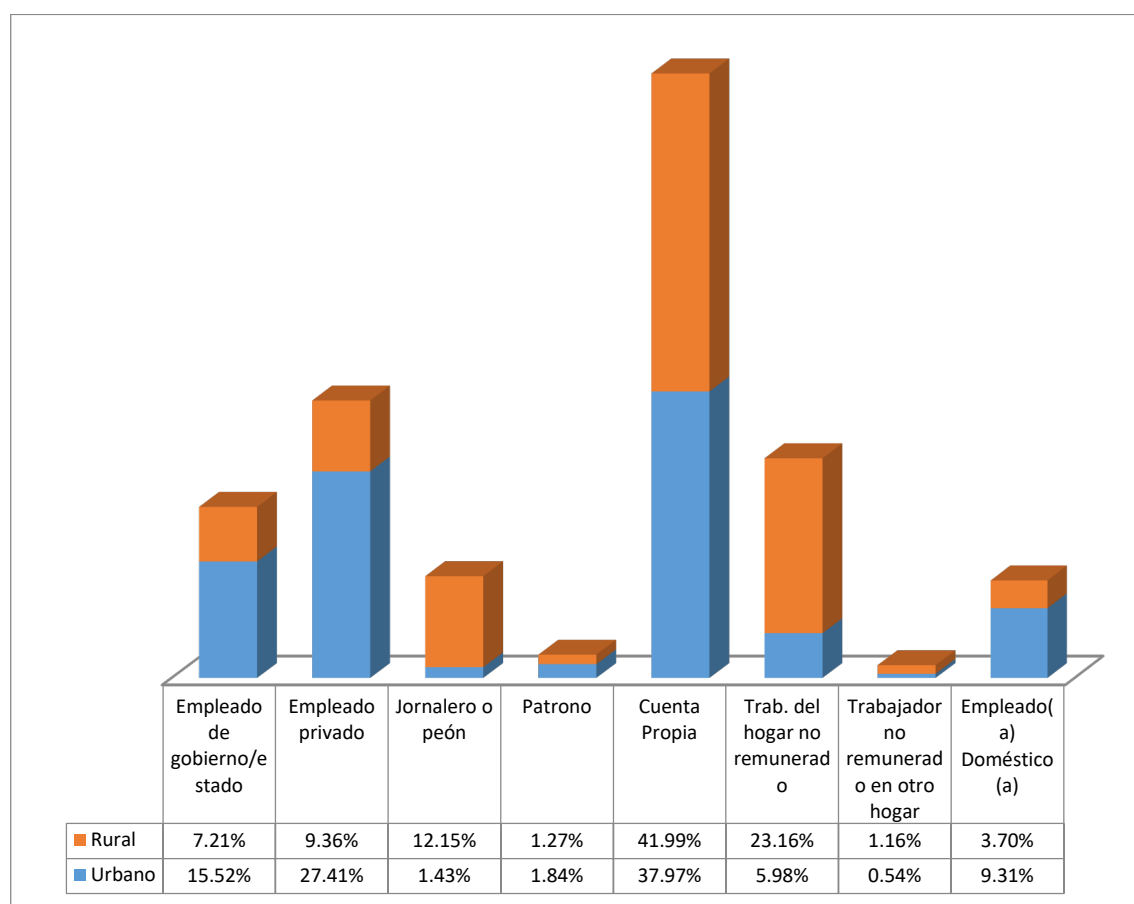
Categoría de ocupación diferenciación por área donde vive

Las principales ocupaciones a las que se dedican las mujeres en el área rural son trabajos por cuenta propia (41,99%) y quehaceres del hogar (23,16%). Sin embargo, en

el área urbana las mujeres desempeñan funciones como empleadas del gobierno (15,52%), empleadas privadas (27,41%) y actividades por cuenta propia (37,97%).

Esta información ha sido calculada del total de mujeres seleccionadas en cada hogar para responder los cuestionarios de violencia de género, de acuerdo a su estado civil.

Ilustración 4.18: Categoría de ocupación por área urbana y rural



Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

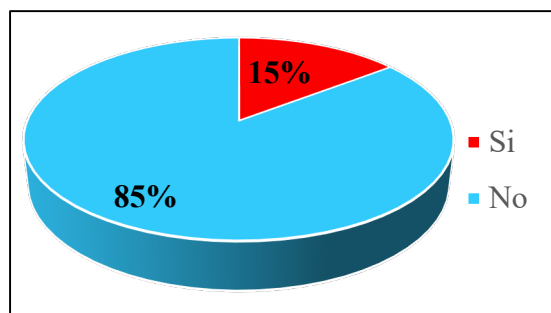
4.2.3 Salario promedio de asalariados por género

Del total de hombres y mujeres que son jefes de hogar y que tienen edades entre 25 y 64 años, el salario promedio que percibe cada grupo es \$ 400.47 y \$369,78 respectivamente.

4.3 VIOLENCIA DE GÉNERO

4.3.1 Mujeres denigradas

Ilustración 4.19: Mujeres ofendidas o denigradas



Un total de 15% de todas las mujeres seleccionadas indicaron que en algún momento de su vida han sido denigradas u ofendidas por ser mujer

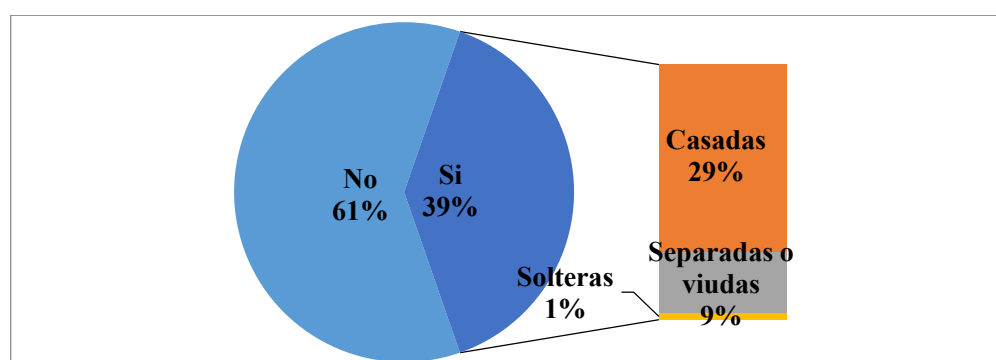
Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

4.3.2 Mujeres que han sufrido algún tipo de agresión

De las 16.415 mujeres seleccionadas de cada hogar para responder los cuestionarios de violencia de género por estado civil, el 61% nunca ha recibido ningún tipo de agresión por parte de su pareja, conviviente, ex esposo, novio o enamorado.

De las mujeres que han sufrido algún tipo de agresión, el 29% son casadas, seguidas de las separadas y viudas con el 9% y finalmente las solteras representan el 1%.

Ilustración 4.20: Agresión por parte del esposo/ pareja/novio/ ex pareja del sido víctimas las mujeres en alguna ocasión

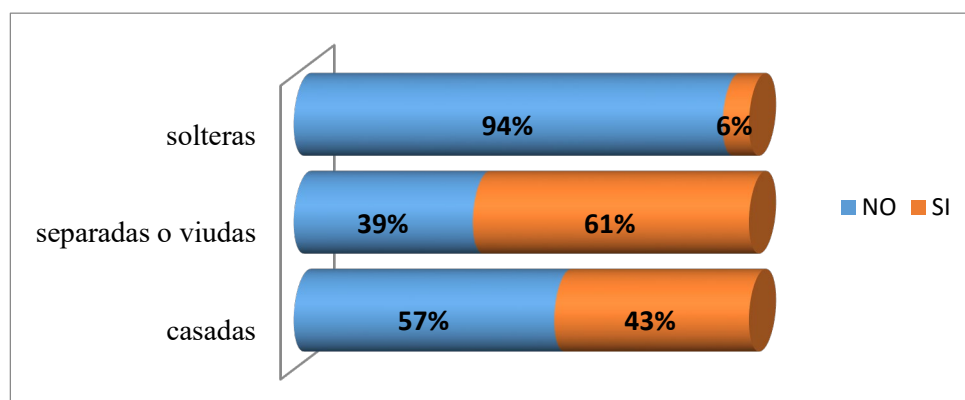


Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

Se presenta detallado por estado civil el porcentaje de mujeres que en algún momento de su vida han sido agredidas por su pareja, ex esposo o novio. Es interesante notar que el mayor grupo de mujeres agredidas son las separadas, divorciadas o viudas,

aparentemente se podría pensar que este puede haber sido una de las razones principales que motivó su divorcio o separación

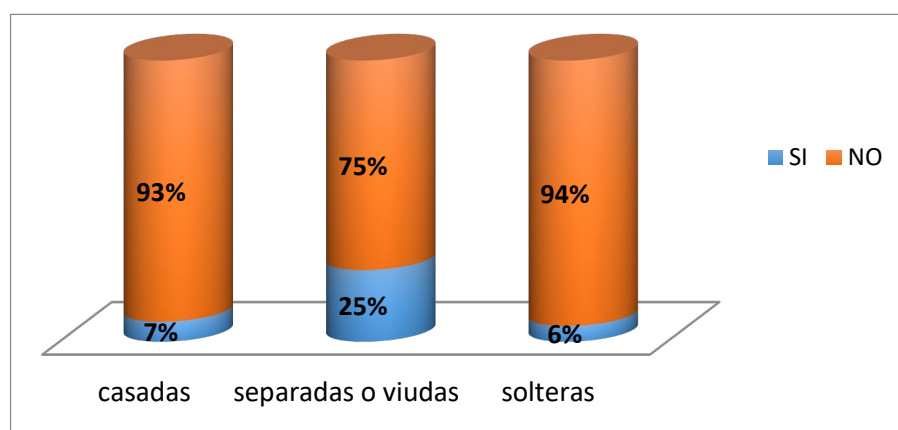
Ilustración 4.21: Agresión hacia la mujer por parte de su pareja, según estado civil



Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

Otra estadística interesante es identificar a las mujeres agredidas que denuncian esta situación. En realidad es mínimo este porcentaje de mujeres que han acudido a alguna instancia a rendir su declaración sobre la agresión sufrida y buscar ayuda.

Ilustración 4.22: Mujeres que denuncian agresión

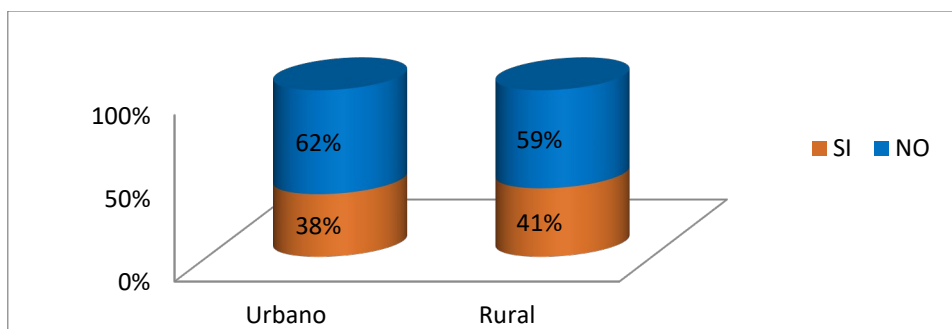


Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

Mujeres que han recibido algún tipo de agresión según área donde habita

Aparentemente, al hablar de mujeres agredidas por su pareja la variable área urbana o rural no influye. Aproximadamente el 39% de mujeres casadas son agredidas, indistintamente si ésta reside en el campo o en la ciudad.

Ilustración 4.23: Mujeres Agredidas por área urbana y rural



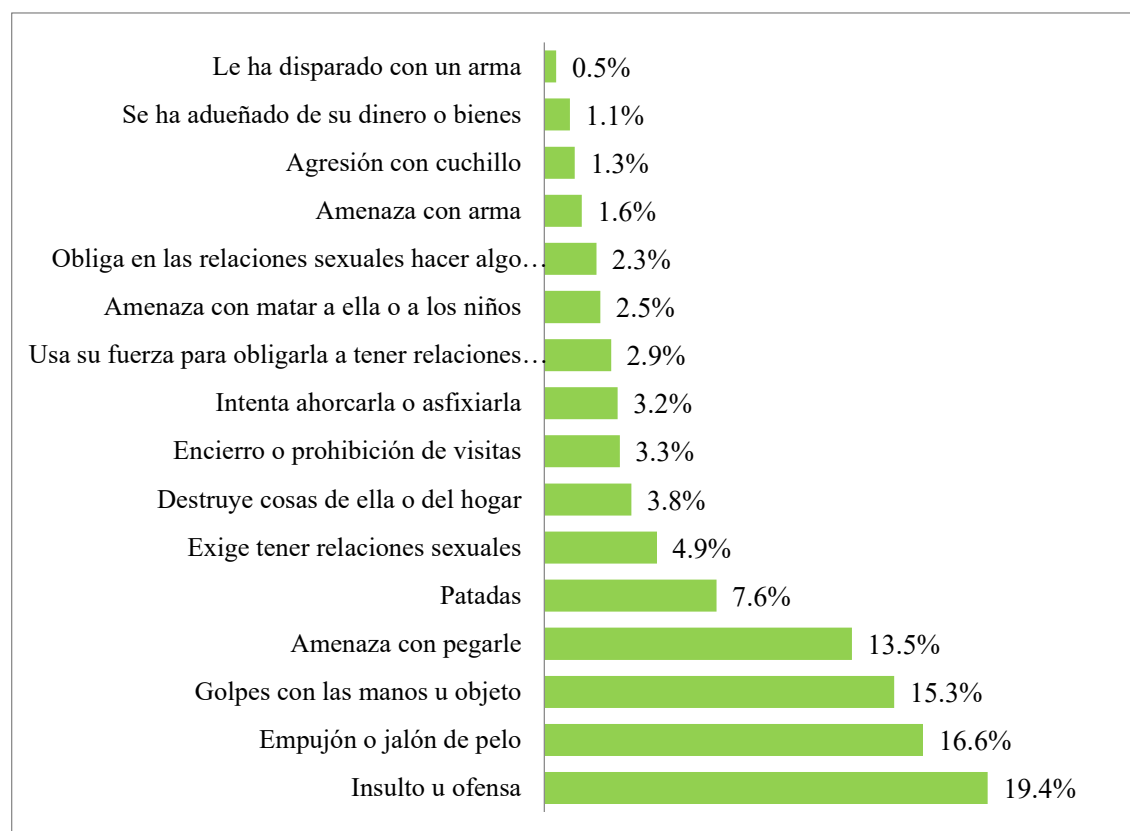
Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

4.3.2.1 Tipos de agresiones que sufren las mujeres según el estado civil

Casadas

Las agresiones más comunes que sufren las mujeres **casadas** son: 1) insulto u ofensa, 2) empujón o jalón de pelo, 3) golpes con las manos u objeto, 4) amenazas de golpes. Es evidente que las agresiones que más sufren las mujeres casadas se clasifican en violencia física y psicológica.

Ilustración 4.24: Tipos de agresiones que sufren las mujeres casadas por parte de su pareja

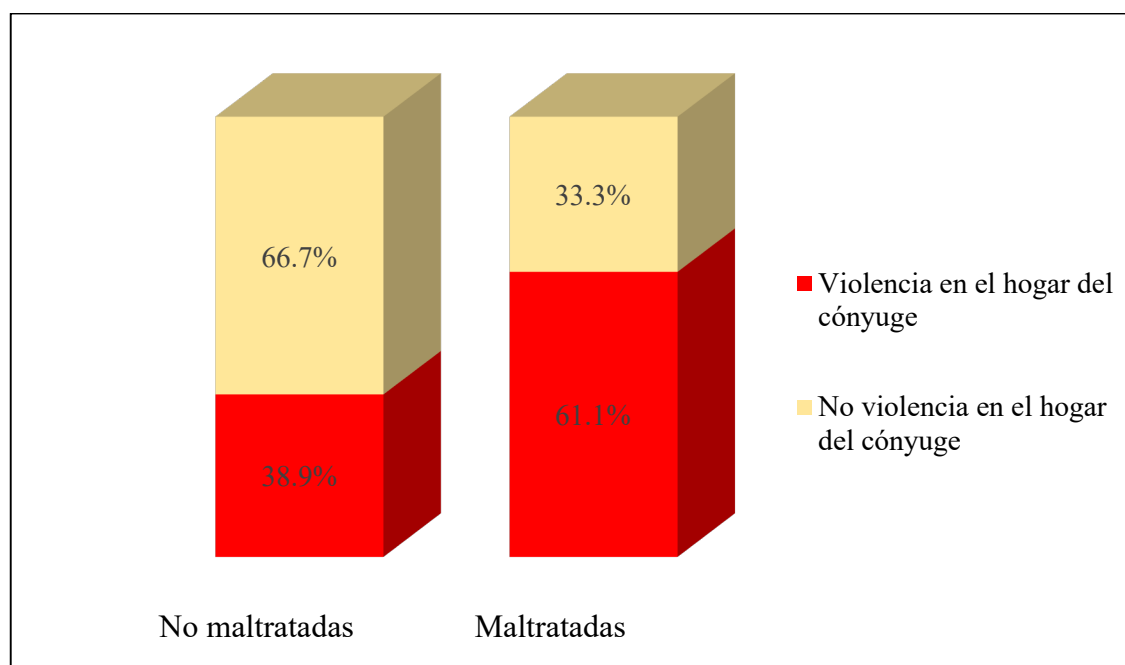


Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

Mujeres casadas que han sido agredidas por su pareja o cónyuge

El 43% de las mujeres casadas indicaron que han sido víctimas de agresiones por parte de su esposo o cónyuge. Se indagó además si en la infancia, el padre de su pareja le pagaba a la madre del mismo modo y se tiene que el 61% de las mujeres que han sido agredidas, en el hogar de su esposo, el padre agredía a la mamá y de las que no han sido violentadas, cerca del 39% de sus esposos presenciaron violencia en sus hogares cuando eran niños. Aparentemente, los hombres que de niños han vivido en hogares donde ha existido violencia, de mayores repiten este comportamiento con sus esposas.

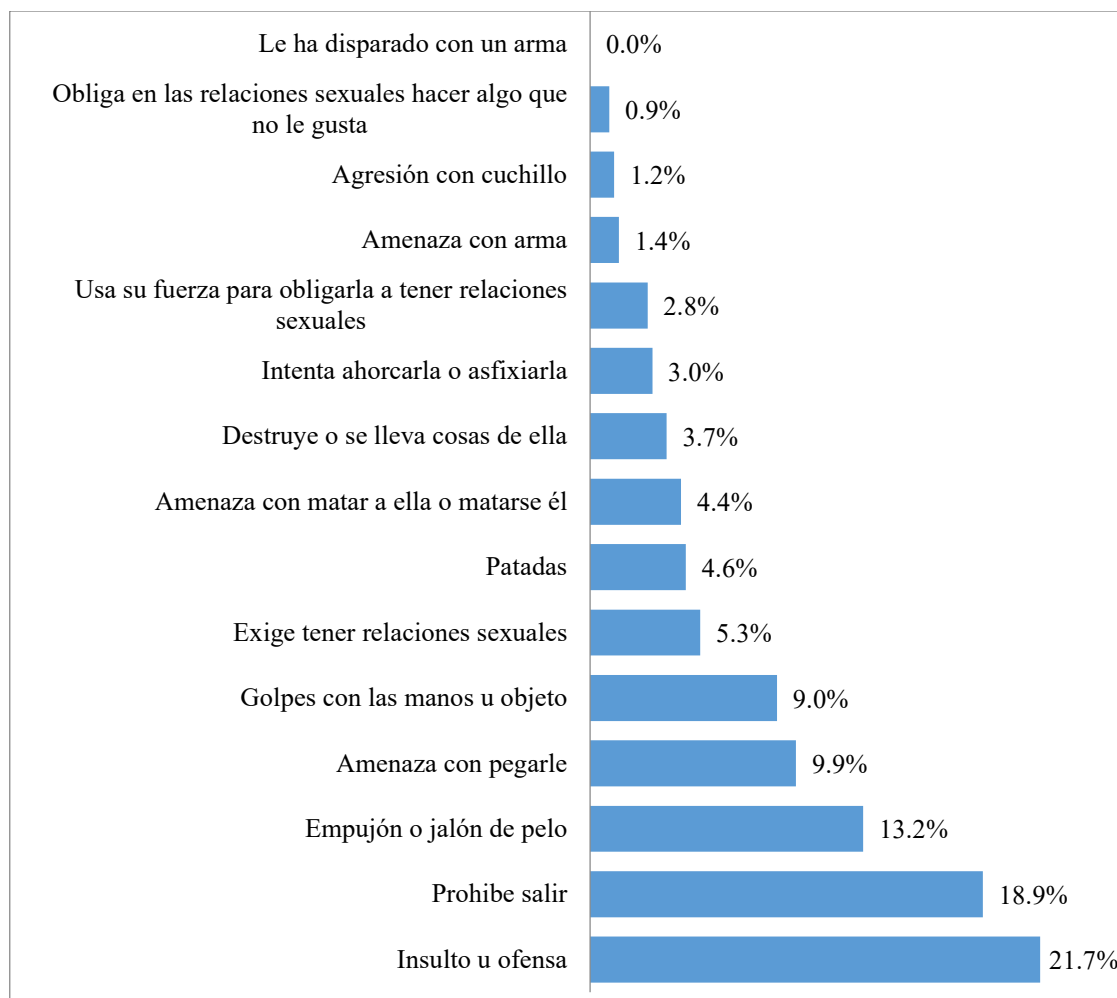
Ilustración 4.25: Violencia en los hogares del cónyuge y su relación con el maltrato a la esposa



Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

Solteras

Las agresiones más comunes que sufren las mujeres solteras por parte de su novio/enamorado son: 1) insulto u ofensa, 2) prohibirle salir, 3) empujón o jalón de pelo, 4) amenazas de golpes. Es evidente que las agresiones que más sufren las mujeres solteras son consideradas violencia física y psicológica.

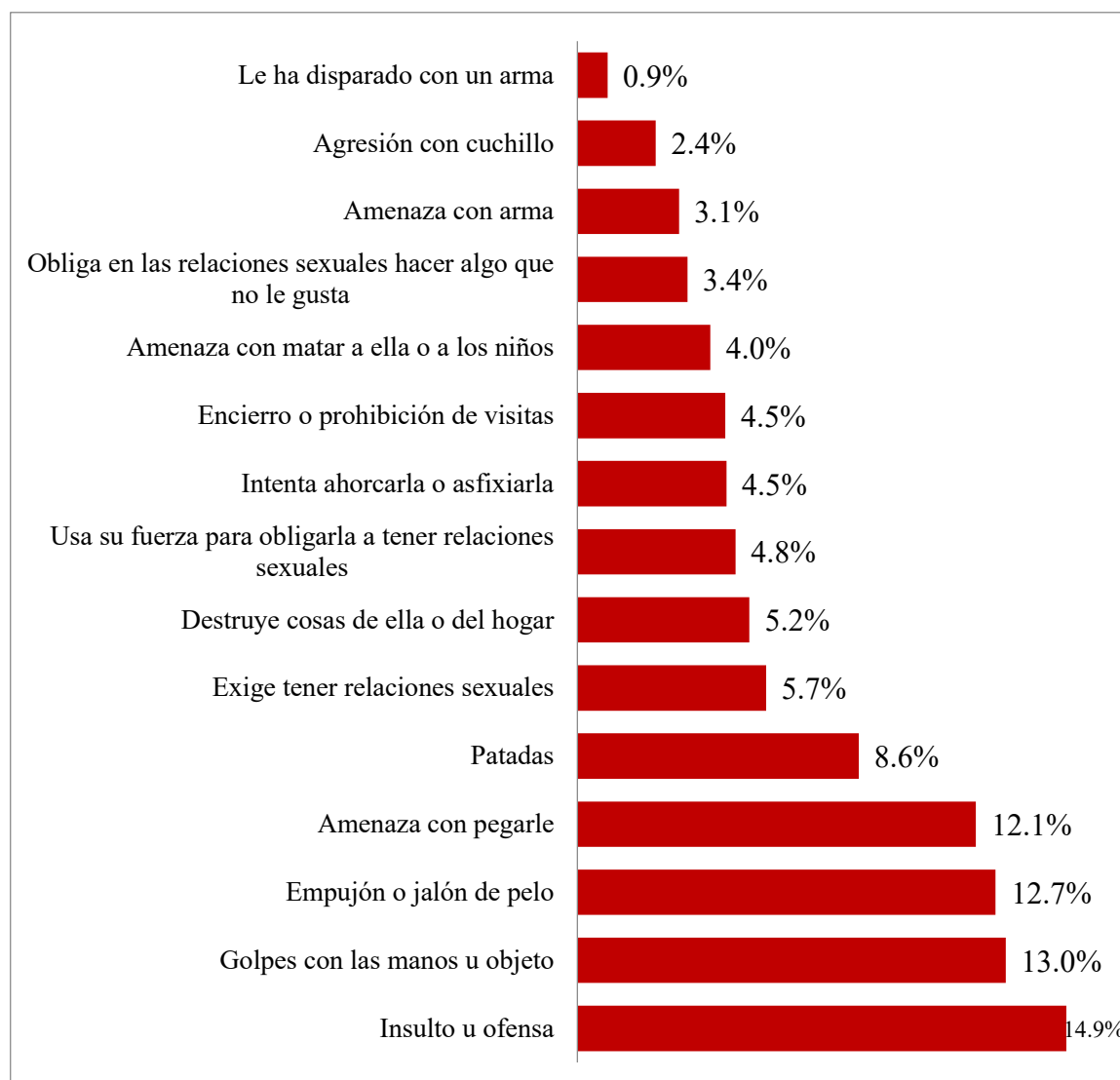
Ilustración 4.26: Tipos de agresiones que sufren las mujeres solteras por parte de su pareja/ novio

Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

Separadas, divorciadas o viudas

Las agresiones más comunes que sufren las mujeres divorciadas por parte de su ex pareja/ ex esposo son: 1) insulto u ofensa, 2) golpes con manos u objeto, 3) empujón o jalón de pelo, 4) amenazas de golpes. Es evidente que las agresiones que más sufren las mujeres separadas son consideradas violencia física y psicológica.

Ilustración 4.27: Tipos de agresiones que sufren las mujeres separadas por parte de su ex pareja/ ex esposo



Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

4.3.2.2 Opinión de las mujeres sobre roles masculinos y femeninos

En esta sección se muestran estadísticas de las mujeres que han sido agredidas y la opinión que ellas tienen sobre los roles femeninos y masculinos. El detalle de estos datos se lo realiza por estado civil, porque es evidente que son diferentes los roles y responsabilidades que cada grupo de mujeres afronta de acuerdo a su estado marital.

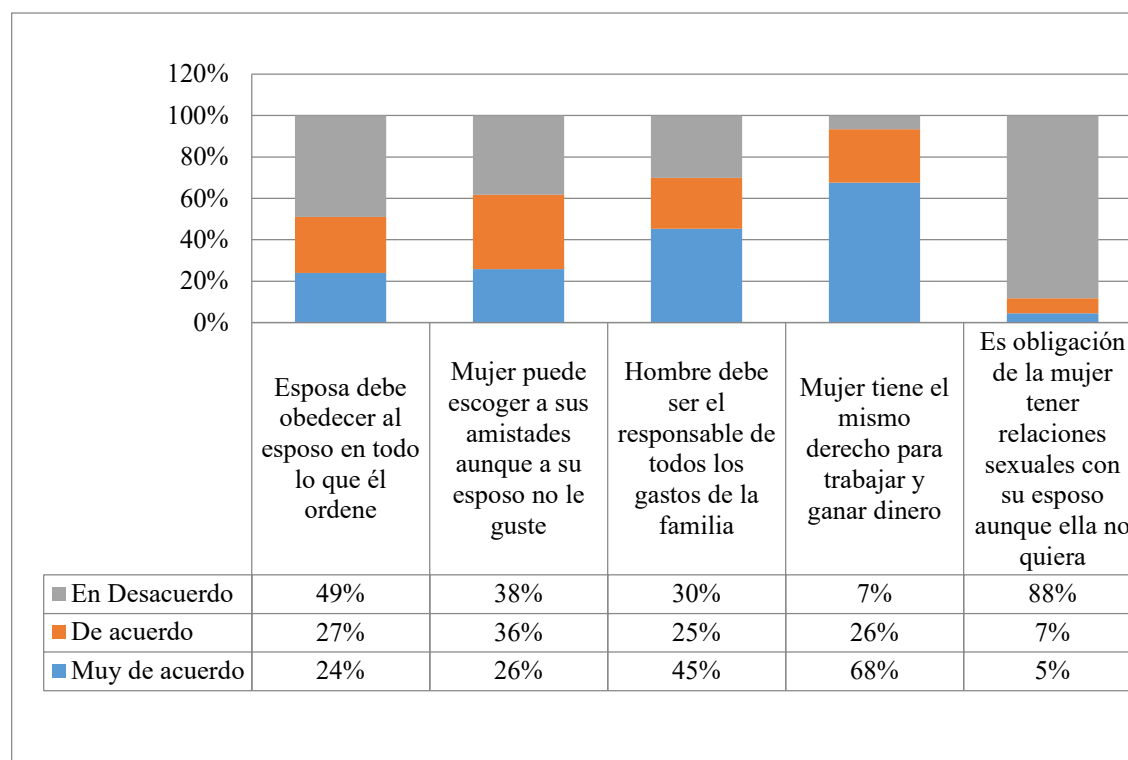
Casadas

Aproximadamente el 51% de las mujeres casadas opinan que la esposa no debe obedecer al esposo en todo lo que él le ordene. En relación a las amistades que escoge la

esposa y sobre la responsabilidad de los gastos en el hogar, en su mayoría las esposas opinan que ellas son libres de escoger las amistades sin importar que al esposo no le caiga bien y además que los hombres tienen la responsabilidad principal de los gastos en el hogar.

Las féminas de este grupo también defienden su derecho igualitario para trabajar y ganar dinero y además demuestran que valoran su dignidad como mujer al manifestar en un 88% que no es una obligación mantener relaciones sexuales con el esposo, si ellas no lo desean.

Ilustración 4.28: Opinión de la mujeres casadas que han sufrido algún tipo de agresión por su esposo/pareja sobre los roles femeninos y masculinos



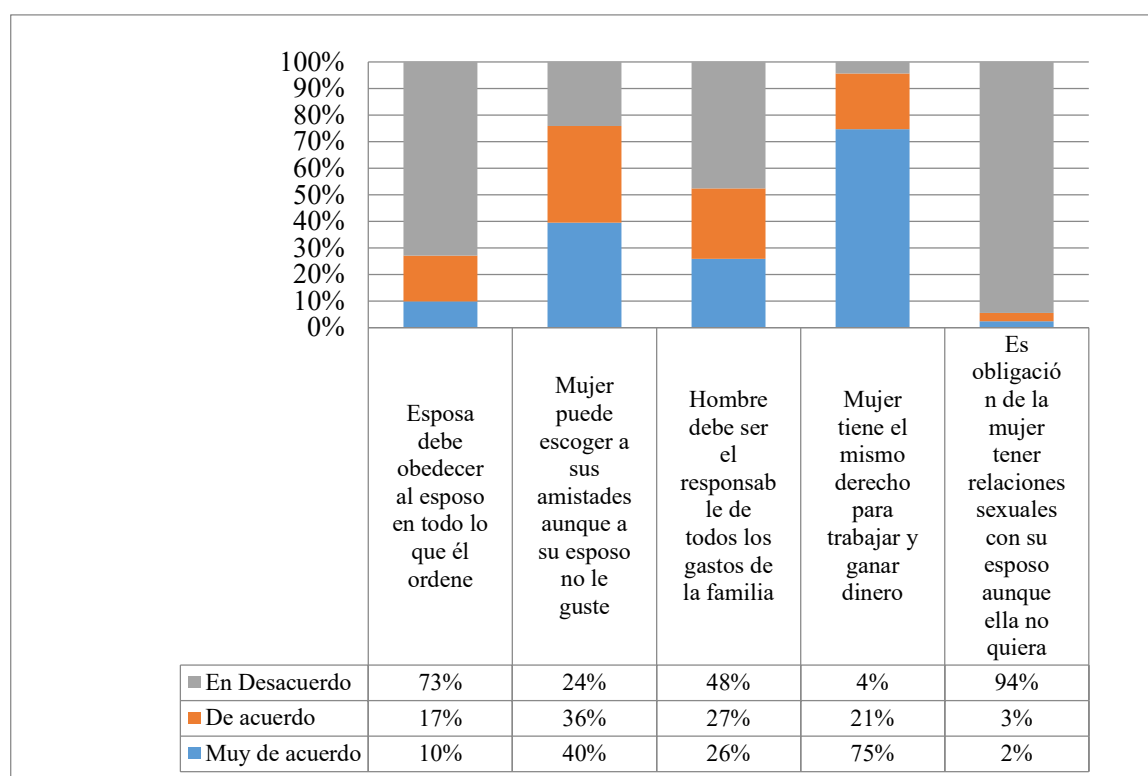
Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

Solteras

El 73% de las mujeres solteras desaprueba que la mujer deba obedecer al esposo en todo lo que él le ordene. Con respecto a las amistades que escoge la esposa, la mayoría opina que la esposa es libre de escoger las amistades sin importar que al esposo no le caigan bien. Sin embargo sobre la responsabilidad de los gastos en el hogar se puede decir que el criterio es compartido, un 48% está en desacuerdo que el hombre sea el responsable principal de los gastos en la familia, mientras que un 52% opina lo contrario.

El 96% de las féminas de este grupo manifiestan que tienen el mismo derecho de trabajar y ganar dinero que los hombres. Además demuestran que valoran su dignidad como mujer manifestando en un 94% su desacuerdo al pensar que es una obligación para la mujer mantener relaciones sexuales con su esposo aunque ella no quiera.

Ilustración 4.29: Opinión de las mujeres solteras que han sufrido algún tipo de agresión por su novio/enamorado/pareja los roles femeninos y masculinos



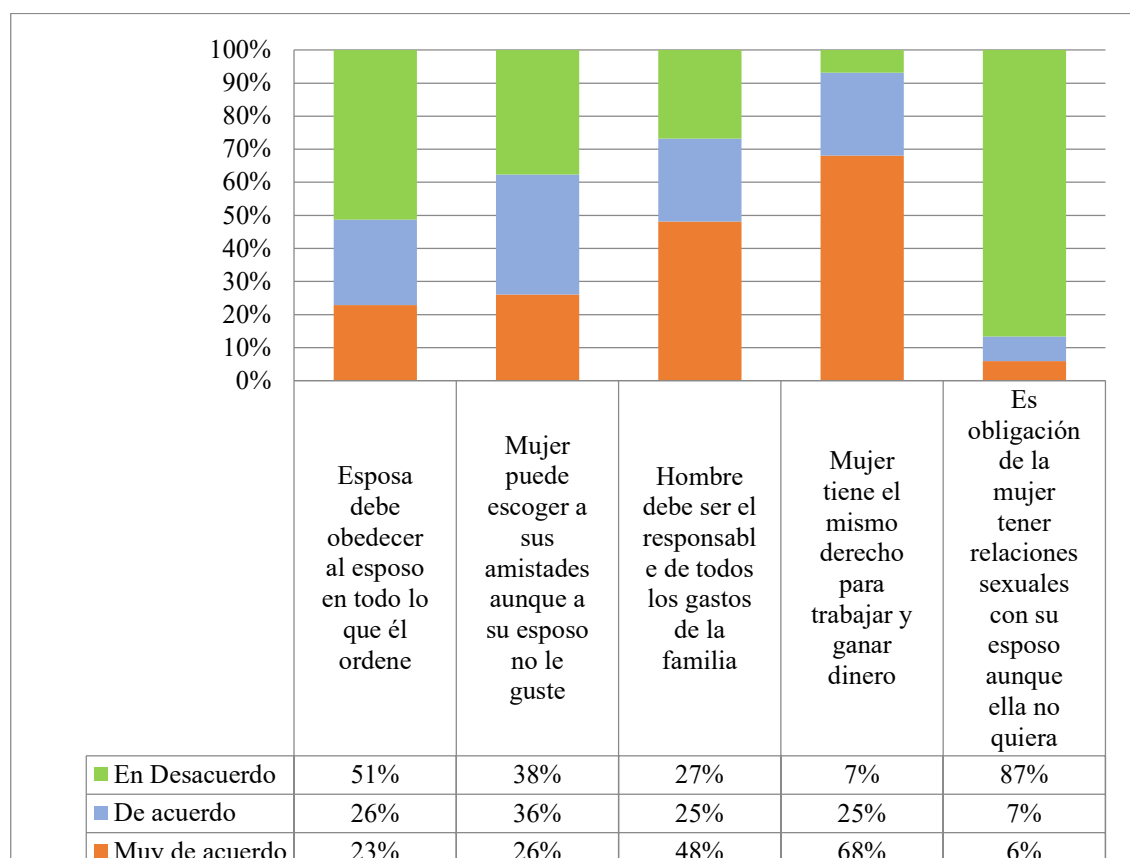
Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

Separadas, divorciadas o viudas

El criterio de las mujeres de este grupo con respecto a si la mujer debe obedecer al esposo en todo lo que él le ordene, es compartido ya que un 51% está en desacuerdo. Con respecto a las amistades que escoge la esposa, la mayoría opina que la esposa es libre de escoger las amistades sin importar que sean del agrado del esposo o no.

El 73% opina que es responsabilidad del hombre los gastos en el hogar. El 93% de las femeninas de este grupo defiende su derecho igualitario para trabajar y ganar dinero, además defienden rotundamente su dignidad como mujer al manifestar en un 87% su desacuerdo con la idea de considerar una obligación para la mujer mantener relaciones sexuales con su esposo aunque ella no quiera.

Ilustración 4.30: Opinión de las mujeres separadas que han sufrido algún tipo de agresión por su pareja / ex esposo los roles femeninos y masculinos



Fuente: Encuesta de Violencia de Género 2011

4.4 AGENCIA PERSONAL

La agencia personal es una variable fundamental para el desarrollo humano, considerada como motor de cambio en los procesos de exclusión social, que ha sido incluida en este análisis como variable explicativa en el modelo de participación laboral con la finalidad de observar si las mujeres tienen la capacidad de definir las metas propias de forma autónoma y de actuar a partir de las mismas. Además, es relevante también analizar si esta forma de actuar influye en su decisión de participación laboral.

Según el economista Amartya Sen la agencia se relaciona con libertad y desarrollo, porque al actuar libremente el individuo se convierte en agente que opera de forma autónoma en su contexto social, contribuyendo con sus acciones a su bienestar común y a la vez al bienestar de los demás. En otros estudios realizados sobre la agencia, se vincula esta variable con diversos conceptos como autoeficacia, autocontrol o autorregulación, autonomía, autodeterminación, predicción y control sobre acciones, elecciones y decisiones.

En concordancia con lo expuesto anteriormente, es evidente que la agencia es difícil de medir ya que opera de diversas maneras, por lo tanto en este estudio se ha construido un indicador de agencia personal para las mujeres casadas conformado por tres componentes; principalmente la medición de esta variable se ha enfocado en la autonomía, la autopercepción de la mujer en la sociedad y el control sobre las elecciones y decisiones.

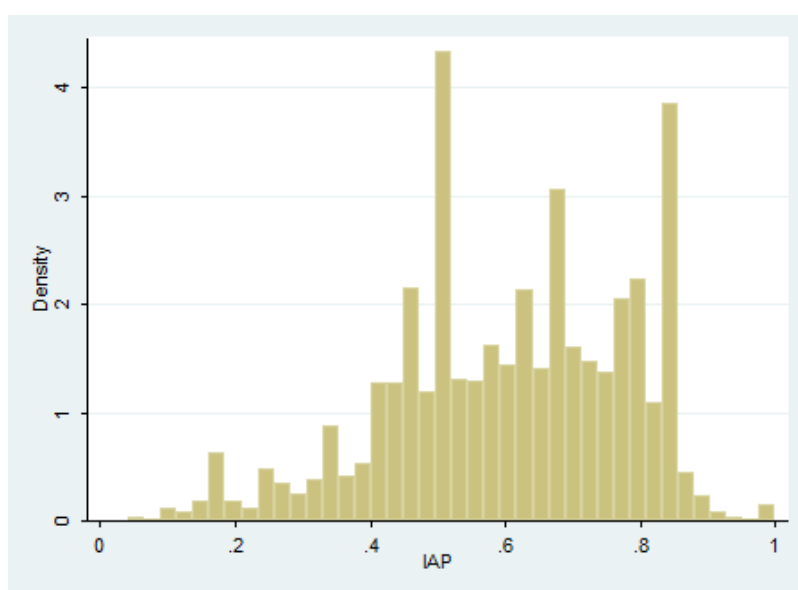
En la tabla 9.5, se presentan estadísticas descriptivas de los componentes del Indicador de Agencia Personal (IAP) de las mujeres casadas, los cuales son: Índice de poder de decisión (IPD), Índice de control sobre las elecciones (ICE),

Índice de situación de la mujer en la sociedad (ISS). Los índices han sido normalizados, por eso sus valores mínimos y máximos se encuentran entre 0 y 1. Además, en la sección metodológica se indica que los tres componentes tienen el mismo peso en el IAP.

Tabla 4.1 Estadísticas descriptivas de los 3 componentes del Indicador de Agencia Personal

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
IPD	11066	.4478357	.1056394	0	1
ICE	11066	.5194831	.3869166	0	1
ISS	11066	.8453823	.2834211	0	1
IAP	11066	.6042337	.1759918	.0416667	1

El Índice de Agencia Personal de las mujeres casadas (IAP) se encuentra distribuido de forma aproximadamente normal, con una media de 0,60 puntos y desviación estándar de 0,17 puntos, lo cual indica que la agencia personal femenina es moderadamente alta y se muestra una gran tendencia de las mujeres casadas a manifestar comportamiento autónomo en la capacidad de hacer las cosas y la intención de hacerlas.

Ilustración 5.31: Histograma de la distribución del Índice de Agencia Personal de las mujeres casadas en Ecuador

Fuente: Encuesta Violencia de Género 2011

CAPÍTULO V: MEDICIÓN DE INTERRELACIONES ENTRE EL MERCADO LABORAL, LA ESFERA FAMILIAR Y LA AGENCIA DE LA MUJER

5.1 Modelo participación laboral para mujeres casadas

$$PEA = \alpha + \beta_1 \text{Edad} + \beta_2 \text{Edad}^2 + \beta_4 \text{Educación Básica} + \beta_5 \text{Educación Media} + \beta_6 \text{Educación Superior} + \beta_7 \text{N}^\circ \text{ hijos preescolares} + \beta_8 \text{N}^\circ \text{ hijos escolares} + \varepsilon$$

Las predicciones de la hipótesis de que las responsabilidades relacionadas a la esfera doméstica e hijos influyen sobre la participación en el mercado laboral, se cumplen para hombres y mujeres. Tal como se lo esperaba, los resultados del modelo de participación laboral para las mujeres casadas (Tabla 5.1), muestran que la relación entre la esfera familiar y el mercado de trabajo es negativa. Además se evidencia que un alto nivel de educación mejora las posibilidades de inserción laboral.

Tabla 5.2 Modelo 1 - Participación laboral para las MUJERES CASADAS*

	Linearized					
	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Edad	.0610784	.0292735	2.09	0.037	.0036431	.1185137
Edad ²	-.0008187	.0003598	-2.28	0.023	-.0015247	-.0001127
Educación Básica	-.0991473	.1071628	-0.93	0.355	-.3094032	.1111085
Educación Media	-.0139948	.1183186	-0.12	0.906	-.2461386	.2181491
Educación Superior	.778011	.1212193	6.42	0.000	.5401758	1.015846
N° hijos preescolares	-.1640359	.0355293	-4.62	0.000	-.2337451	-.0943266
N° hijos escolares	-.0124249	.0192576	-0.65	0.519	-.0502087	.0253588
Constante	-1.231398	.5655771	-2.18	0.030	-2.341074	-.1217223

*Esta tabla muestra sólo la significancia de las variables explicativas y el tipo de relación (positiva-negativa) de estas con la variable dependiente

Tabla 5.3 Efecto marginales de las variables explicativas del Modelo 1**

	Delta-method					
	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Edad	.0225972	.010795	2.09	0.036	.0014394	.043755
Edad ²	-.0003029	.0001326	-2.28	0.022	-.0005629	-.0000429
Educación Básica	-.0366816	.0396536	-0.93	0.355	-.1144012	.041038
Educación Media	-.0051777	.043778	-0.12	0.906	-.090981	.0806257
Educación Superior	.2878414	.0437498	6.58	0.000	.2020933	.3735894
N° hijos preescolares	-.0606885	.0131105	-4.63	0.000	-.0863845	-.0349924
N° hijos escolares	-.0045969	.0071225	-0.65	0.519	-.0185568	.009363

** En esta tabla se muestra en qué porcentaje incrementa o disminuye la probabilidad de participación laboral por el cambio de una unidad en las variables independientes.

En primer lugar, la variable edad que resulta ser estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 5%, muestra que por cada año más que tenga la mujer, su posibilidad de integrar el mercado laboral aumenta en alrededor del 2.26%, sin embargo, también está latente el hecho de que va a llegar una edad en la que esto no necesariamente se va a cumplir y la productividad de la mujer va a ser menor, convirtiéndola en menos atractiva para el mercado laboral, siendo este efecto recogido por la variable edad al cuadrado (también significativa) que indica que a partir de cierta edad, la mujer disminuirá la posibilidad de integrarse a la fuerza de trabajo en 0.03%.

Otra de las variables incluidas fue la educación, incorporada en tres niveles: básica, media y superior; resultando estadísticamente significativa sólo el nivel de educación superior y existiendo una relación positiva con la variable dependiente, es decir, el hecho de que una mujer tenga estudios superiores, incrementa su probabilidad de ser parte de la fuerza laboral en 28.8%, un porcentaje realmente importante porque refleja que la mujer tiene mejores oportunidades laborales si se cuenta con un nivel de instrucción alto.

La cantidad de hijos también es un factor que influye a la hora de trabajar, pues se obtuvo que la variable número de hijos en edad preescolar incluida en el modelo para verificar la relación maternidad-trabajo, es estadísticamente significativa, y que en promedio por cada hijo preescolar adicional que tenga la mujer, su probabilidad de trabajar se ve disminuida en promedio un 6.07%. Por lo tanto, se observa que cuando los niños están en una edad muy corta, se reduce considerablemente las opciones de las mujeres de integrarse al mercado de trabajo. La variable de número de hijos en edad escolar no resultó ser significativa, quizá puede deberse al hecho de que por ser niños más grandes, ya pueden valerse por sí mismos y por tanto la responsabilidad de la madre deja de ser tan indispensable, a diferencia de niños menores de 5 años que necesitan mayores cuidados.

De este modo, tal como se había supuesto, la influencia negativa de la maternidad sobre la participación laboral femenina es más importante cuando los hijos son de corta edad, debido a que el cuidado de los niños pequeños es un trabajo más difícil de reemplazar en el mercado (o que se puede suplir, pero con problemas de horario y calidad).

5.2 Modelo participación laboral para cónyuges de mujeres casadas

$$PEA = \alpha + \beta_1 \text{Edad} + \beta_2 \text{Edad}^2 + \beta_3 \text{Educación Básica} + \beta_4 \text{Educación Media} + \beta_5 \text{Educación Superior} + \beta_6 \text{N}^\circ \text{ hijos preescolares} + \beta_7 \text{N}^\circ \text{ hijos escolares} + \varepsilon$$

En el modelo para los hombres (Tabla 5.5), por el contrario, la relación entre familia y trabajo es positiva.

Tabla 5.4 Modelo 2 - Participación laboral para los CÓNYUGES DE LAS MUJERES CASADAS*

	Linearized					[95% Conf. Interval]
	Coef.	Std. Err.	t	P> t		
Edad	.0808302	.0414681	1.95	0.052	-.0005311	.1621914
Edad ²	-.0012044	.0004519	-2.66	0.008	-.0020911	-.0003177
Educación Básica	.010824	.1652653	0.07	0.948	-.3134301	.3350781
Educación Media	-.1584757	.1881492	-0.84	0.400	-.5276286	.2106772
Educación Superior	.1708552	.1854806	0.92	0.357	-.1930619	.5347722
N° hijos preescolares	.0695679	.0781622	0.89	0.374	-.083788	.2229238
N° hijos escolares	.0823754	.0368193	2.24	0.025	.0101351	.1546156
Constante	.5131843	.9496045	0.54	0.589	-1.34996	2.376329

*Esta tabla muestra sólo la significancia de las variables explicativas y el tipo de relación (positiva-negativa) de estas con la variable dependiente

Tabla 5.5 Efecto marginal de las variables explicativas del Modelo 2**

	Delta-method					[95% Conf. Interval]
	dy/dx	Std. Err.	z	P> z		
Edad	.0081019	.0041226	1.97	0.049	.0000218	.0161819
Edad ²	-.0001207	.0000449	-2.69	0.007	-.0002088	-.0000327
Educación Básica	.0010849	.0165723	0.07	0.948	-.0313963	.0335661
Educación Media	-.0158845	.0188022	-0.84	0.398	-.0527363	.0209672
Educación Superior	.0171254	.0185939	0.92	0.357	-.0193179	.0535687
N° hijos preescolares	.006973	.0078539	0.89	0.375	-.0084203	.0223663
N° hijos escolares	.0082568	.0037603	2.20	0.028	.0008868	.0156267

** En esta tabla se muestra en qué porcentaje incrementa o disminuye la probabilidad de participación laboral por el cambio de una unidad en las variables independientes.

En este caso, la variable edad resulta ser estadísticamente significativa cuando está al cuadrado, guardando una relación negativa con la participación laboral como era de esperarse y teniendo un efecto más drástico para los hombres, puesto que, tal como se lo interpretó anteriormente, va a llegar una edad en que la persona sea menos productiva y su posibilidad de ser parte de la fuerza laboral disminuya, pero en este caso

a los hombres se le reduce en 0.12% sus posibilidades versus el 0.082% que corresponde para las mujeres.

Además, los resultados muestran que la paternidad tiene una influencia positiva sobre la participación económica de los hombres, siendo este efecto estadísticamente significativo cuando los hijos están en edad escolar, aumentando las posibilidades de integrar la fuerza de trabajo en un 8.24 por ciento por cada hijo escolar. La explicación de esta relación positiva, básicamente es complemento del resultado obtenido para las mujeres, ya que mientras a ellas la maternidad le reduce su posibilidad de trabajar y por tanto están ‘más propensas a quedarse en casa cuidando a los hijos, los hombres son los que tienen la presión de integrar la fuerza de trabajo para tener ingresos para la familia, más aún, cuando los hijos están más grandes y demandan mayores gastos, como inversión de colegiatura, entre otros.

Los resultados revelan que la relación entre la esfera productiva y reproductiva es fundamental para explicar las diferencias de participación laboral entre hombres y mujeres, en la medida que las responsabilidades domésticas presentan un efecto distinto según sexo sobre la ‘decisión’ de formar parte del mercado laboral. Para las mujeres, la asignación a su rol tradicional, hace que las exigencias de las responsabilidades referentes a la familia sean un obstáculo de sus expectativas laborales. Por lo contrario, para los hombres, la autonomía económica y la existencia familiar son compatibles, de manera que las responsabilidades familiares no son impedimento, sino que más bien obligan a ejercer la profesión.

Además, se pone en evidencia que la decisión de integrar el mercado laboral de hombres y mujeres está muy marcada por los roles y responsabilidades en el proceso de la reproducción social. Por lo tanto, se podría interpretar la distribución del tiempo de las personas como consecuencia de roles tradicionales asignados por la sociedad.

5.3 Modelo de participación laboral para las mujeres casadas, analizando sustitutos no mercantiles del trabajo doméstico, ingresos familiares y agencia personal

$$PEA = \alpha + \beta_1 \text{Edad} + \beta_2 \text{Edad}^2 + \beta_3 \text{Educación Básica} + \beta_4 \text{Educación Media} + \beta_5 \text{Educación Superior} + \beta_6 \text{N}^\circ \text{ hijos preescolares} + \beta_7 \text{N}^\circ \text{ hijos escolares} + \beta_8 \text{Presencia abuela} + \beta_9 \text{Abuela} * \text{hijo preescolar} + \beta_{10} \text{Abuela} * \text{hijo escolar} + \beta_{11} \text{Ingresos esposo PC} + \beta_{12} \text{Otros ingresos PC} + \beta_{13} \text{IAP} + \varepsilon$$

Tabla 5.6 Modelo 3 - Participación laboral para las MUJERES CASADAS*

pea	Linearized					[95% Conf. Interval]
	Coef.	Std. Err.	t	P> t		
Edad	.0194315	.0407835	0.48	0.634	-.0605941	.0994571
Edad ²	-.0003109	.0004939	-0.63	0.529	-.00128	.0006582
Educación Básica	-.2154625	.1373914	-1.57	0.117	-.4850525	.0541275
Educación Media	-.1236462	.1706848	-0.72	0.469	-.4585646	.2112722
Educación Superior	.6449784	.2043133	3.16	0.002	.2440738	1.045883
N° hijos preescolares	-.139032	.0492356	-2.82	0.005	-.2356424	-.0424217
N° hijos escolares	.0288862	.0272971	1.06	0.290	-.0246762	.0824486
Presencia abuela	.1793639	.2978587	0.60	0.547	-.4050958	.7638236
Abuela*hijo preescolar	-.2475477	.2606974	-0.95	0.343	-.7590892	.2639939
Abuela*hijo escolar	.2362283	.1324113	1.78	0.075	-.0235898	.4960464
Ingresos esposo PC	-.0000646	.0004934	-0.13	0.896	-.0010327	.0009034
Otros ingresos PC	.0007889	.0004276	1.84	0.065	-.0000502	.001628
IAP	.6446212	.236122	2.73	0.006	.1813016	1.107941
Constante	-.9064662	.8287915	-1.09	0.274	-2.532725	.7197922

*Esta tabla muestra sólo la significancia de las variables explicativas y el tipo de relación (positiva-negativa) de estas con la variable dependiente

Tabla 5.7 Efecto marginal de las variables del Modelo 3**

	Delta-method					[95% Conf. Interval]
	dy/dx	Std. Err.	z	P> z		
Edad	.0067887	.0145426	0.47	0.641	-.0217143	.0352918
Edad ²	-.000109	.0001761	-0.62	0.536	-.0004541	.000236
Educación Básica	-.0768255	.0487978	-1.57	0.115	-.1724675	.0188165
Educación Media	-.0454295	.0608882	-0.75	0.456	-.1647682	.0739093
Educación Superior	.2279712	.072099	3.16	0.002	.0866597	.3692827
N° hijos preescolares	-.0497401	.0176192	-2.82	0.005	-.0842731	-.015207
N° hijos escolares	.0101366	.0097778	1.04	0.300	-.0090275	.0293008
Presencia abuela	.064029	.1068198	0.60	0.549	-.1453339	.2733919
Abuela*hijos preescolares	-.0892916	.0929545	-0.96	0.337	-.271479	.0928958
Abuela*hijos escolares	.083889	.0469725	1.79	0.074	-.0081754	.1759535
Ingresos esposo PC	-.0000253	.0001759	-0.14	0.886	-.0003701	.0003195
Otros ingresos PC	.000281	.0001534	1.83	0.067	-.0000197	.0005817
IAP	.2428222	.0859194	2.83	0.005	.0744233	.4112212

** En esta tabla se muestra en qué porcentaje incrementa o disminuye la probabilidad de participación laboral por el cambio de una unidad en las variables independientes.

Sustitutos no mercantiles para el trabajo de cuidado de los niños

Se ha incluido en el modelo de las mujeres la variable “presencia abuela”, considerando que cuando las abuelas (madres o suegras) habitan dentro de la misma casa, pueden ser un sustituto no mercantil de la labor doméstica, lo cual sería un estímulo para que la mujeres decidan integrar la fuerza laboral, además se sentirían más

seguras al dejar a sus hijos con una persona de confianza, pero los resultados obtenidos demuestran que esta variable no se relaciona con la participación laboral femenina.

También dentro del mismo modelo se ha tratado de analizar si la figura de la abuela en el hogar, reduce la influencia negativa de los hijos preescolares sobre la participación laboral de la madre, pero los resultados demuestran que la presencia de la abuela inactiva en la familia, no cambia el efecto de los hijos preescolares sobre la decisión de las mujeres de integrar la fuerza de trabajo.

En el 2,72% de hogares analizados, las abuelas habitan en la misma casa, este porcentaje muy reducido de observaciones que cumplen con esta característica podría ser una de las causas por las que la presencia de la abuela en la familia no influye en la decisión de las mujeres de participar activamente en la fuerza laboral, sería recomendable realizar otro estudio donde sea más alto el porcentaje de hogares donde la abuela forma parte del núcleo familiar.

Ingresos familiares

En la sección metodológica, el efecto de los ingresos fue separado en dos medidas per cápita: ingresos del esposo y otros ingresos disponibles en el hogar. La finalidad de incluir estas variables explicativas en el modelo es analizar en qué medida los ingresos de la familia (excluyendo la remuneración de la mujer en caso de que trabaje) influyen en la decisión de participación laboral de la mujer. La teoría económica predice, que cuando aumentan los recursos monetarios familiares, se incrementa también el consumo de bienes de mercado del hogar y menor debiera ser la participación laboral femenina.

Los resultados obtenidos nos demuestran que ni los ingresos del esposo ni los otros ingresos del hogar influyen en la decisión de las mujeres de integrar la fuerza de trabajo (variables no significativas).

Agencia personal

Los resultados obtenidos, al incluir el efecto de la agencia personal en el modelo de participación laboral, demuestran que esta variable, en promedio incrementa en 24,28% la decisión de la mujer de integrar la fuerza laboral (Tabla 5.6), lo cual nos permite ver que es fundamental promover la libertad de agencia en los excluidos del ejercicio de sus derechos, en este caso las mujeres.

Es necesario un cambio sustancial y progresivo de mentalidad que nos permita dejar atrás varios estereotipos, referentes al género, enmarcados en nuestra sociedad, ya que solo así se puede hacer camino para potenciar la capacidad de agencia de las mujeres, en otras palabras, para que ellas libremente sean o hagan aquello que tienen razones para valorar y desarrollen su capacidad de tomar iniciativas; principalmente integrándose a la fuerza laboral.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Las responsabilidades de la esfera de la familia afectan la decisión de trabajar de la manera esperada y en el caso de los hombres, se evidencia que la influencia que ejercen algunos factores de la esfera familiar en la decisión de participación laboral, es contraria a la de las mujeres; por ejemplo, en ellos la influencia de los hijos preescolares sobre la participación laboral no es significativa, mientras los hijos en edad escolar sí afectan positivamente esta decisión., ya que mientras más edad tienen los hijos, son mayores los gastos en los que se incurren y en la mayoría de las situaciones es el hombre el que asume la responsabilidad de obtener los recursos económicos para hacer frente a estos rubros.

Los factores significativos en la decisión de participación laboral femenina son: presencia de hijos preescolares en el hogar (influencia negativa), educación superior (influencia positiva), y agencia personal (influencia positiva). Entre los factores que reducen la probabilidad de la mujer de insertarse en el mercado laboral, quizás el más representativo es la presencia de los hijos menores a 5 años, ya que para la mujer el rol de madre es una responsabilidad prioritaria, para la cual no es posible encontrar fácilmente un sustituto, es decir alguien de confianza que se ocupe del trabajo doméstico incluido el cuidado de los infantes.

Es evidente que para las mujeres, la asignación a su rol convencional, hace que las responsabilidades de la esfera de la familia generen una relación de tensión con sus metas profesionales y funciones laborales; en cambio, la participación laboral masculina se ve favorecida con el matrimonio y la paternidad, de manera que la familia y el trabajo no son contradictorios, es decir que las responsabilidades familiares no inhiben, sino que más bien presionan a ejercer la profesión, para cumplir adecuadamente con el rol de proveedor.

Los sectores ocupacionales donde predominan las mujeres son: trabajo del hogar no remunerado y empleado doméstico. Sin embargo los hombres tienen más presencia en ocupaciones relacionadas a cargos públicos y privados, o a su vez se desenvuelven como patronos, también existe una fuerte presencia masculina en trabajos donde se requiere de fuerza física como jornaleros o peones.

La educación, como era de esperarse, es un factor que incrementa las posibilidades de ingresar al mundo laboral, este resultado se evidencia más en el caso de las mujeres, ya que cuando alcanzan niveles más altos de estudios logran balancear de mejor manera su vida profesional y familiar. Además como afirma Amartya Sen, es fundamental para una nación la inversión en capital humano, ya que un crecimiento económico sin inversión en desarrollo humano es insostenible.

El indicador de agencia calculado para las mujeres casadas, demuestra que el rol de agencia personal de las mujeres es considerablemente bueno, este resultado obtenido es interesante porque nos indica que aunque se evidencian hoy en día desigualdades de género en diferentes ámbitos, las mujeres no hacen frente a esta situación con una actitud pasiva, más bien continúan en la lucha diaria de hacer cumplir sus derechos y aprovechan las oportunidades que la sociedad les ofrece para transformar su contexto social, porque aunque queda un buen camino por recorrer en materia de inequidades, grandes pasos ya se han dado en pro de la igualdad de género.

Es importante empezar a considerar a la mujer como un agente social y económico. Dotar de mayor agencia personal a la mujer incrementa su bienestar, ella presenta más disposición para participar en la sociedad de más maneras que lo que las costumbres, tradiciones y estereotipos sociales le tienen reservado. Este cambio de mentalidad favorecería notablemente al empoderamiento de la mujer, lo cual significaría desempeñar el rol de agencia a nivel social.

6.2 Recomendaciones

Para que la maternidad se convierta en un factor que reduzca en menor proporción la probabilidad de las mujeres de introducirse en el mercado laboral, es necesario realizar más exploración para identificar sustitutos del trabajo doméstico o a su vez determinar si la abuela puede cumplir este rol ayudándole a la mujer a desarrollar su papel de madre y a la vez a desenvolverse en el ámbito profesional, potencializando su capacidad de tomar iniciativas, generando cursos nuevos en la historia.

El gobierno nacional debería considerar realizar una nueva encuesta de violencia de género, para tener estadísticas al día y poder realizar más investigaciones en lo que respecta a diferencias de género y violencia que padecen las mujeres y de esa manera disponer de información actual sobre la situación de la mujer en Ecuador, para poder evidenciar si ha existido progreso en la lucha contra la discriminación a la que están sujetas. Además, sería muy interesante incorporar al formulario una sección con preguntas que permitan obtener información más directa sobre la agencia personal de las mujeres, ya que se encontró que este es un factor que aporta positivamente al desarrollo de la mujer.

En Ecuador aún falta mayor investigación sobre la agencia personal, principalmente enfocada a grupos vulnerables como los pobres y las mujeres. Sería favorable que se realice un estudio que permita analizar cómo se correlaciona el aumento de la actividad femenina con la tasa de fecundidad, la mortalidad infantil y el logro de los hijos; existe evidencia empírica que demuestra que el empoderamiento de la mujer no solo beneficia el bienestar de ella, más bien las acciones que realiza esta persona como agente tienen un impacto a nivel social.

6.3 Limitaciones del estudio

El índice de agencia personal que se ha construido en este trabajo se enfoca en tres aspectos fundamentales del comportamiento humano de las mujeres, que son: autonomía, control sobre las elecciones y decisiones y autopercepción. Es importante recordar que la agencia es una variable un tanto abstracta por la diversidad de enfoques que puede tener, por lo tanto el indicador aquí construido puede ser un proxy de la agencia personal de la mujer; ciertamente diferentes medidas del rol de agencia de la mujer se pueden construir, todo depende del enfoque del estudio y los componentes que consideren más relevantes los investigadores.

Para construir el indicador de agencia lo ideal hubiera sido recabar información sobre todas las dimensiones que engloba el rol de agencia, sin embargo, en el país lamentablemente no se cuenta con una base de datos que recabe información específica sobre este factor. Además, por factores relacionados con el tiempo y recursos económicos no fue posible elaborar y aplicar un cuestionario que permita recabar la información más directa sobre agencia. Entonces se ideó un mecanismo, fundamentado en bases teóricas y estudios realizados en otros países, que permite aproximar la medida de este factor y adaptar cada dimensión incluida en el indicador a los datos disponibles. La Encuesta de Violencia de Género resultó la base de datos más acorde para desarrollar el estudio, pero no es la más completa.

BIBLIOGRAFÍA

- Alkire, S. (2008). *Concepts and measures of agency*. University of Oxford. OPHI Working paper 9.
- Banco Mundial. (2012). *Informe sobre desarrollo mundial: Igualdad de género y desarrollo*. Washington, DC.
- Brunet Icart, I., & Alarcón Alarcón, A. (2005). *Mercado de Trabajo y Familia*. Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas, 115-129.
- Carrasco, C. (1992: 301). *El trabajo de las mujeres: producción y reproducción*. Barcelona: Consejo Superior de Investigaciones Científicas; Universidad de Barcelona. Departamento de Teoría Económica.
- CIEC-CEDESA. (2014). *Observatorio Económico y Social: Segunda Edición*. Guayaquil: Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas de la ESPOL.
- CIEC-CEDESA. (2014). *Observatorio Económico y Social: Tercera Edición*. Guayaquil: Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas-ESPOL.
- De la Fuente Fernández, S. (2011). *Análisis Factorial*. Madrid: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales-UAM.
- Diario el Telégrafo. (8 de Marzo de 2013). *Inclusión laboral de género, por buen camino en Ecuador*.
- Echeverría B., V. (2008). *Inequidades de género en el mercado laboral: El rol de la división sexual del trabajo*. Cuaderno de Investigación 35: Dirección del Trabajo.
- El Telégrafo. (02 de Septiembre de 2013). El Telégrafo . *¿Hacia dónde apunta el nuevo Plan Nacional para el Buen Vivir?*
- Hernández-Ponce, L. E., Rodríguez, J. C., & Giménez Mercado, C. (2010). *La posibilidad del cambio social: Aproximación psicosocial a los conceptos de agencia, empoderamiento y participación* . Temas de coyuntura, 79-102.
- Hindin, M. (2000). *Women's autonomy, status and nutrition in Zimbabwe, Zambia and Malawi*.
- INEC. (2012). *Análisis Sectorial: las mujeres lideran los negocios comerciales*. Infoeconomía.
- INEC. (7 de marzo de 2014). Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. Recuperado el 2014, de *La mujer ecuatoriana en números*: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/la-mujer-ecuatoriana-en-numeros/>

- Iniciativa sobre Pobreza y Desarrollo Humano de Oxford (OPHI). (2011). **Agencia y empoderamiento en la medición de la pobreza**. Revista Latinoamericana de Desarrollo Humano.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2011). **Situación laboral de las mujeres ocupadas y la brechas salariales que inciden la estructura ocupacional**.
- Kabeer, N. (1999b). **Resources, Agency, Achievements: Reflections on the measure of Women's Empowerment**. Development and Change. 30, 435-464.
- Kilksberg, B. (2013). **¿Cómo enfrentar la pobreza y la desigualdad?** UNESCO.
- Lara, S. (2006). **Las metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de Ecuador**. Santiago de Chile.
- OIT. (11 de Diciembre de 2012). **Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres 2012**. Recuperado el 2014, de Desigualdades de género en el mercado laboral: Dos pasos hacia adelante y uno hacia atrás: http://ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_195455/lang--es/index.htm
- OIT. (2013). **Informe mundial sobre salarios 2012 / 2013**. Ginebra.
- OIT. (2014). **Organización Internacional del Trabajo**. Obtenido de La Igualdad de Género: <http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>
- ONU. (2014). **Objetivos del Desarrollo del Milenium**. Obtenido de <http://www.un.org/es/millenniumgoals/gender.shtml>
- ONU Mujeres. (2014). **Acerca de ONU Mujeres**. Obtenido de <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). **Carta de las Naciones Unidas, CAPÍTULO I: Propósitos y principios**. Obtenido de <http://www.un.org/es/documents/charter/chapter1.shtml>
- Organización de Naciones Unidas. (s.f.). **Carta de las Naciones Unidas: Nota de Introducción**. Recuperado el 2014, de Naciones Unidas: <http://www.un.org/es/documents/charter/intro.shtml>
- Organización de Naciones Unidas. (s.f.). **Objetivos del Desarrollo del Milenium**. Obtenido de <http://www.un.org/es/millenniumgoals/gender.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). **Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres**.
- Pick, S., Sirkin, J., Ortega, I., Osorio, P., Martínez, R., Xocolotzin, U., & Givaudan, M. (2007). **Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento**. Revista Interamericana de Psicología, 295 - 304.

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Real Academia Española*. Obtenido de www.rae.es

Samman, E., & Santos, M. E. (2009). *Agency and Empowerment: A review of concepts, indicators and empirical evidence*. OPHI.

Sánchez Rivero, M. (s.f.). *Introducción a la Teoría de respuesta al ítem: Aplicación a la calidad de vida de la Infancia*.

Santos, M. E., Samman, E., & Yalonzky, G. (2009). *Agencia de los padres y logros de los hijos: Explorando el caso de América Latina*. Oxford Poverty and Human Development Initiative, 2.

Sen, A. (1985). *Well-Being, Agency and Freedom: The Dewey Lectures 1984*. The Journal of Philosophy, 169 - 221.

Sen, A. (1999). *Desarrollo y Libertad*. Barcelona-España: Planeta S.A.

United Nations. (1997). *Report of the Economic and Social Council for 1997*.

World Economic Forum. (2014). *Informe Global de la Brecha de Género*. Ginebra.