

Resumen Ejecutivo

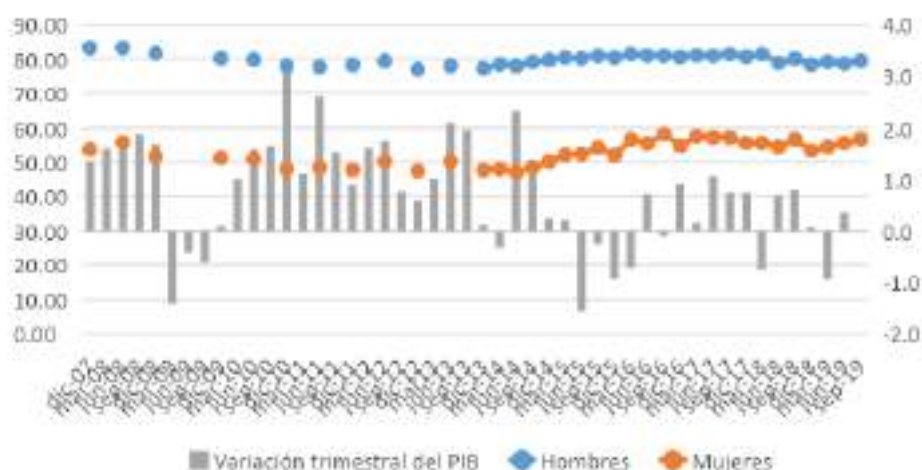
Situación económica y laboral de las mujeres en el Ecuador: contextos y condiciones período 2017-2019

Ximena Cabrera

1. Condiciones de trabajo

Un elemento crucial que aborda tradicionalmente la economía es la incorporación de la población económicamente activa (PEA) al mercado laboral, personas que tienen la edad para ocupar una posición laboral. La tasa global de participación (TGP) mide el porcentaje de la población en edad de trabajar, es decir, está ocupada, ya sea con un empleo adecuado, no adecuado, o se encuentra desempleada (SIISE, 2019).

Gráfico 1. Tasa global de participación urbana y variación del PIB (%)



Fuente: INEC (2019)

Nota: En junio de 2009 la ENEMDU fue solamente urbana

En el Ecuador las TGP de mujeres y hombres se han mantenido relativamente constantes, pero la evolución de la TGP de ellas tiene una ligera tendencia creciente, en tanto que la de ellos una decreciente (Gráfico 1). Ello ha determinado que la brecha en la TGP de mujeres y hombres caiga significativamente a partir de junio de 2014, en el que presenta su valor máximo de 65% (mayor en la población de hombres), y se establece alrededor con una brecha promedio del 43% a partir de marzo de 2016; ese cambio coincide con una fase en la que las variaciones del PIB trimestral son menores y se registran varios trimestres de contracción.

Una de las variables que influye en la TGP es la edad, pues ella marca distintas etapas en la vida de las mujeres en el contexto de las condiciones institucionales y relaciones culturales de la sociedad patriarcal. Es necesario anotar que casi las 2/3 partes

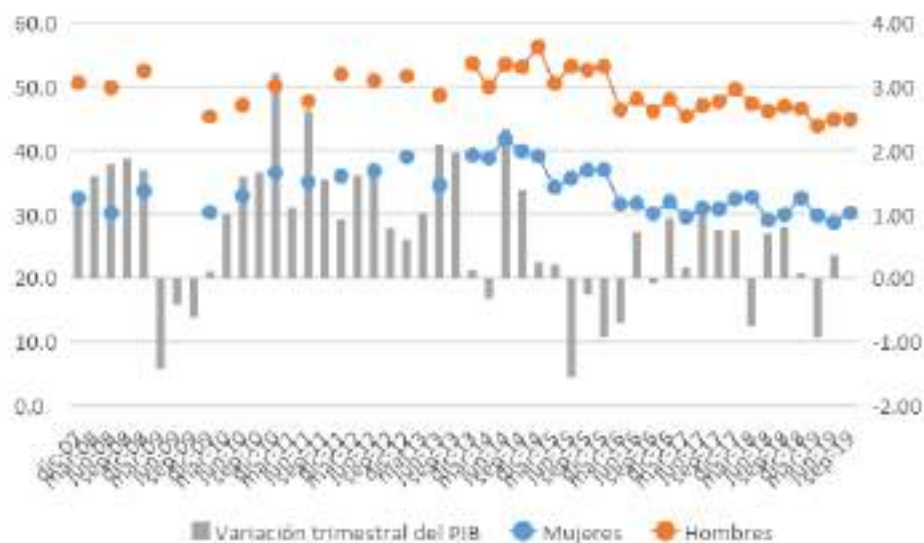
de las mujeres en edad de trabajar permanecen en la inactividad, bajo las consideraciones que esta condición tiene en las estadísticas oficiales. Es decir, gran parte de la población de mujeres en edad de trabajar no está integrada al mercado de trabajo.

En la normativa nacional de la Constitución de la República del Ecuador, el acceso al trabajo sin discriminación alguna, se contempla como un derecho fundamental, tanto en el Art. 325, 326 se describe los derechos laborales como garantizadores de una vida digna para hombres y mujeres sin importar su edad, su etnia, su género, así mismo la OIT establece la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo sin discriminación alguna por cuestiones sexo, raza, religión, opinión política o cualquier otra forma de discriminación, acuerdos que el Estado ecuatoriano ha integrado progresivamente a su legislación.

Un hallazgo importante en el trabajo de recolección de información cualitativa, es la limitación que las mujeres tienen en el acceso al empleo por su condición etárea, las posibilidades de ingresar al trabajo formal se reducen para las mujeres, pues alrededor de los 35 años existe una tendencia al aumento de la discriminación en contra de ellas (por diversos motivos como el ser madre, estar casadas, etc.), otro aspecto importante en la relación entre la edad productiva y el trabajo está determinada en gran medida en las formas de conciliación familiar en cuanto al trabajo de cuidados que las mujeres realizan en sus hogares (MD4: SPR, part. No 4, 10/03/2020).

A continuación, se analizan los dos segmentos de la población perteneciente a la PEA y sus subcategorías. En cuanto al empleo adecuado se define por el reconocimiento de derechos laborales tales como un salario mínimo o superior al establecido en el Código del Trabajo, así como el respeto al horario laboral o el pago de horas extras, en definitiva, un empleo que beneficia de manera remunerada al o la trabajadora. El índice de empleo adecuado en las mujeres se evidencia en el siguiente gráfico:

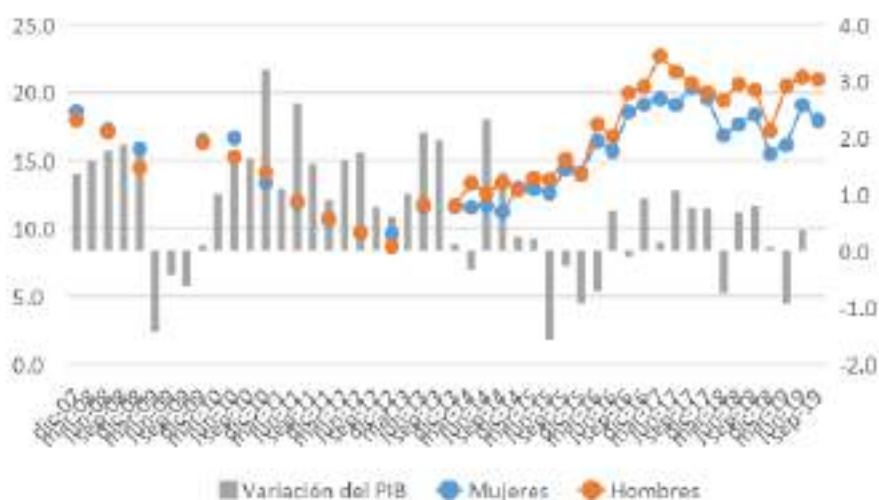
Gráfico 2. Empleo adecuado de mujeres y hombres, y variación del PIB (%)



Fuente: INEC (2019)

Así mismo el Gráfico 2 muestra tanto en mujeres como en hombres la reducción de empleo adecuado desde que la variación del PIB cayó a partir del segundo semestre de 2015 hasta el primero de 2016, también se puede observar una etapa de variaciones pequeñas y volátiles, que hacen que el empleo adecuado tenga una tendencia decreciente en los dos grupos. Por otro lado, el empleo no adecuado también forma parte de las condiciones laborales de las mujeres, este tipo de empleo está determinado a su vez por el subempleo, empleo no remunerado y otro empleo no pleno.

Gráfico 3. Subempleo femenino y masculino, y variación del PIB (%)



Fuente: INEC (2019)

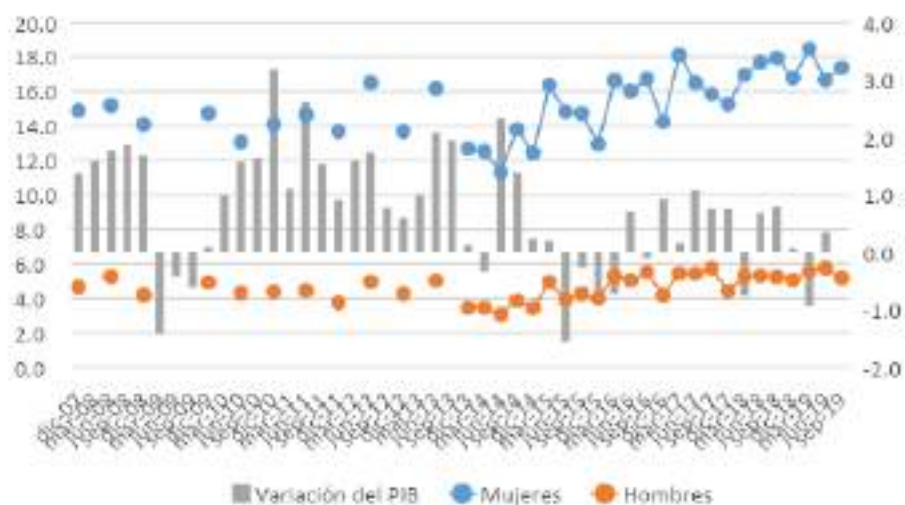
El subempleo como el Gráfico 3 lo señala, termina siendo un fenómeno que afecta más a los hombres que a las mujeres al final del período, por ello es necesario conocer las diferencias en las otras categorías de ocupación, respondiendo a la pregunta de cómo se articulan las mujeres al mercado de trabajo dado que cada vez un mayor número de ellas con edad de trabajar tiene alguna ocupación, y que en el período el ciclo económico tuvo varios cambios de tendencia.

No obstante, muchas de las mujeres que participaron en las mesas de diálogo señalaron que el acceso a trabajos ha sido en condiciones no adecuadas, con sueldos menores a sus expectativas, algunas no encontraron trabajo de acuerdo a su profesión y prestaron sus servicios en otra rama económica, por otro lado, hay una alta tasa de informalidad alrededor del trabajo de las mujeres por lo que acceder a contratos de trabajo es decir a una relación de dependencia ha disminuido en los últimos años tal como lo comenta una de las participantes en las mesas de diálogo:

"[...] hace 4 años no tengo trabajo fijo, nos ha tocado hacer cualquier cosa para llevar el pan a la mesa de nuestros hogares, entonces muchas de nosotras nos dedicamos al comercio autónomo, antes si daba, y era bueno, antes salía y vendía a fuera de mi casa, y estaba cerca de la casa, ahora ya no se puede, las leyes no nos permiten, y la policía nos quita las cosas." (MD3: SEPS, part. No 6, 10/03/2020).

Otras mujeres pasaron sin empleo mucho tiempo y un pequeño segmento de las que no encontraron trabajo apostaron por realizar sus propios emprendimientos, así mismo las mujeres han incursionado en actividades de negocio informal en la calle, "[...] a mi edad 45 años ya nos sentimos obsoletas, a esta edad en nuestro país, por eso es que yo vengo vendiendo en las calles más de 20 años [...]" (MD3: SEPS, part. No 6, 10/03/2020). En otros casos, las mujeres trabajan sin salario o con una compensación en especies, fenómeno que denominaremos empleo no remunerado.

Gráfico 4. Empleo no remunerado de las mujeres y hombres, y variación del PIB (%)



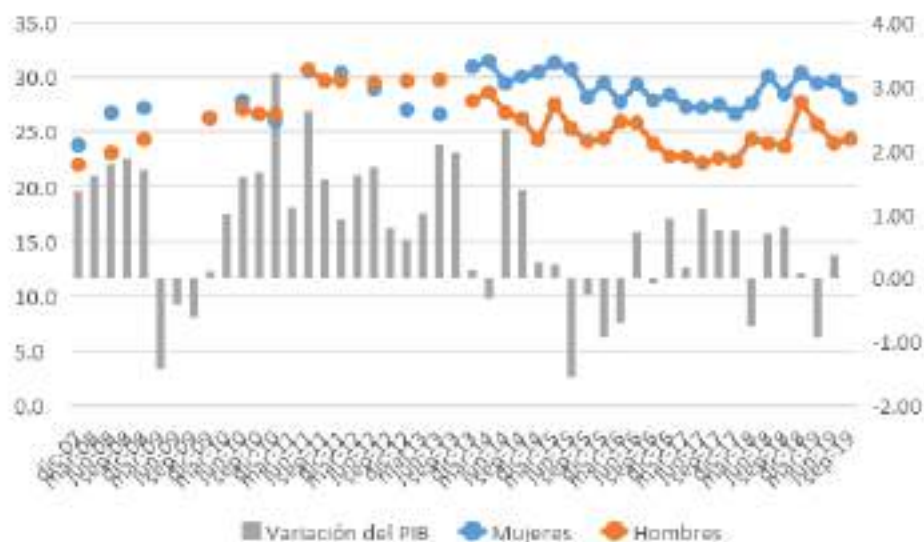
Fuente: INEC (2019)

El trabajo no remunerado de las mujeres se diferencia significativamente del trabajo de los hombres en la categoría denominada empleo sin remuneración (Gráfico 4). En este grupo, las tasas que muestran las mujeres son en promedio 2,3 veces mayores que la de los hombres. A pesar de algunos picos sobre o debajo de ese promedio, el único período en que esa brecha fue consistentemente mayor es el comprendido entre diciembre de 2013 a septiembre de 2015. Es decir, con excepción de esos dos años y medio, en el resto de la serie se puede hablar de permanencia de la diferencia. Por tanto, una característica típica del trabajo de las mujeres en el Ecuador es que algo menos de 1/5 parte de la PEA se incorpora en la forma de empleo no remunerado.

Ese aumento en la TGP o la mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo podría consistir en un desplazamiento desde el trabajo no remunerado exclusivo del cuidado del hogar, hacia ocupaciones no remuneradas para la prestación de servicios o la elaboración de productos mercantiles. El trabajo realizado por estas mujeres les beneficia indirectamente cuando los negocios pertenecen a un miembro de la familia y las ganancias se utilizan para la subsistencia de su núcleo, en ese sentido las mujeres no son completamente beneficiarias de su trabajo, más bien subsidian las economías familiares y particulares a través de su trabajo no remunerado. Esta modalidad de trabajo no permite cambios significativos en las condiciones de vida de las mujeres, ya que les mantiene dependientes de aquellas personas que administran las ganancias (en el entorno familiar) y limita el uso que ellas pueden dar al pago en especie.

Un segmento de las trabajadoras se mantiene en su condición de no remuneradas, cuestión que confirma la tendencia visible de la limitación y exclusión de las mujeres al acceso a los recursos económicos. Por otro lado, se evidencia en los datos cuantitativos un preocupante índice elevado de mujeres en “otros empleos no plenos”, lo cual advierte de una situación compleja para las mujeres.

Gráfico 5. Otro empleo no pleno de mujeres y hombres, y variación del PIB (%)



Fuente: INEC (2019)

Tal como lo expresa el Gráfico 5, el otro empleo no pleno de mujeres es mayor que el de hombres en el año 2019, siendo del 30% para las mujeres frente a un 24% de los hombres. Según la conceptualización de “otro empleo no pleno” en el cual las personas no buscan otra opción de empleo porque “no desean”, esta condición en las mujeres no se debe a su voluntad, sino a un condicionamiento desde la estructura patriarcal en el mercado laboral que limita tanto su actividad como su potencialidad productiva. Esto debido, en parte, a las circunstancias en las que las relaciones de género son nuevamente un condicionante para su desenvolvimiento en el mercado laboral.

Tabla 1. Factores explicativos del otro empleo no adecuado
Empleo no pleno: MCO, usando las observaciones 2008:3-2019:2 (T = 44)
Variable dependiente: Id(Tasa de otro empleo no pleno Mujeres)

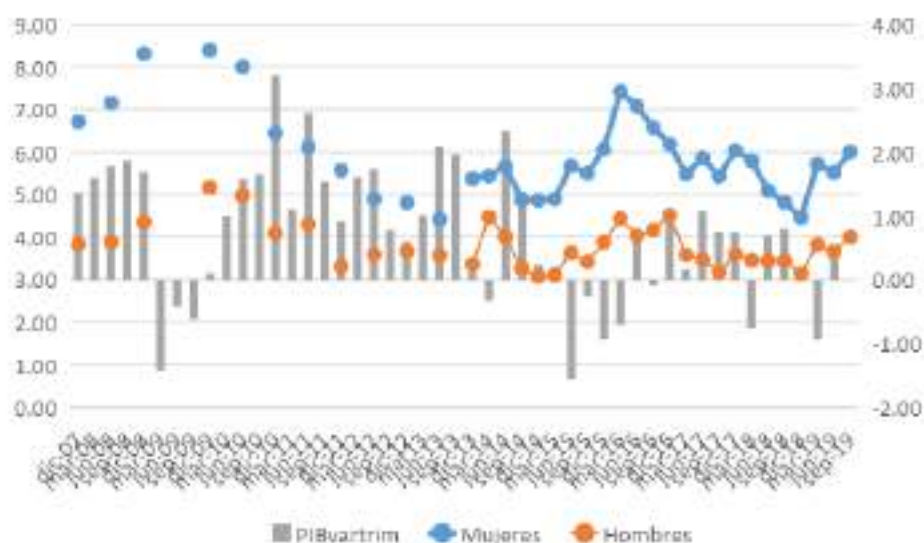
	<i>Coficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>valor p</i>
const	-0,00261865	0,00616531	-0,4247	0,6734
d(Desempleo urbano de las mujeres)	-0,0183912	0,00653273	-2,815	0,0076 ***
d(Desempleo urbano de las mujeres)(-1)	-0,0166157	0,00710687	-2,338	0,0246 **
d(Subempleo urbano de los hombres)(-1)	0,0106572	0,00390150	2,732	0,0094 ***
d(Otro empleo no adecuado urbano de los hombres)	0,0284093	0,00449393	6,322	<0,0001 ***
Media de la variable dep.	0,000882	D.T. de la vble. dep.		0,058328
Suma de cuad. residuos	0,064708	D.T. de la regresión		0,040733
R-cuadrado	0,557675	R-cuadrado corregido		0,512308
F(4, 39)	12,29260	Valor p (de F)		1,47e-06
Log-verosimilitud	81,05195	Criterio de Akaike		-152,1039
Criterio de Schwarz	-143,1829	Crit. de Hannan-Quinn		-148,7956
rho	-0,197830	Durbin-Watson		2,388798

Elaboración propia

Una vez analizado los componentes: “subempleo” “empleo no remunerado” y “otro empleo no pleno” podemos analizar de manera general la existencia de una relación del “empleo no adecuado” con los cambios del PIB o de las actividades económicas, así como con el salario real, tal como expresan los datos expuestos en la Tabla 1. Se encontró, sin embargo, dependencia con respecto a otras variables del mercado de trabajo como el desempleo de las propias mujeres, por lo que se podría suponer que la pérdida de empleo podría impulsar a que se acepten trabajos precarios, esto en un contexto de no disponibilidad de puestos de trabajos que cumplan con mejores condiciones laborales.

Una vez finalizado el análisis de la PEA, debemos en contraste a esta información analizar el estado actual de la población activa desempleada. Teniendo en cuenta el Gráfico 6 se pueden concluir dos aspectos: el primero es que permanentemente, en expansión o en recesión la tasa de desempleo mujeres es superior a la de los hombres; el segundo es que el desempleo de las mujeres parecería responder a las condiciones del ciclo económico.

Gráfico 6. Tasa nacional de desempleo y variación del PIB (%)

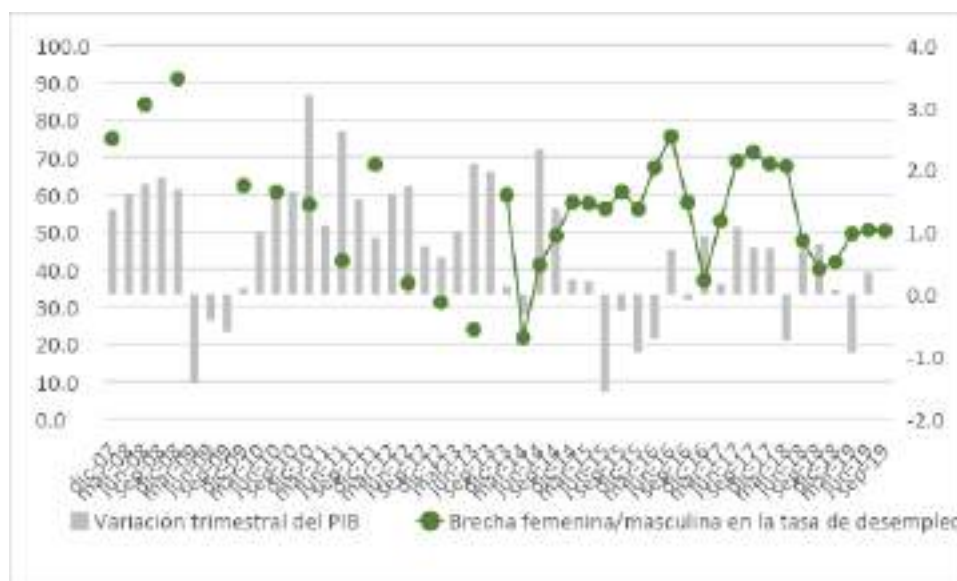


Fuente: INEC (2019)

En el Gráfico 7 se presenta la brecha entre esas tasas y la variación del PIB. La brecha tiene un comportamiento muy errático, pero se pueden identificar períodos, como el que transcurre entre diciembre de 2007 y diciembre de 2008, en que la brecha crece junto al fortalecimiento del ciclo ascendente del PBI. La economía ecuatoriana restringe estructuralmente el derecho del trabajo de las mujeres mucho más que en el caso de los hombres, pero también la evolución de la tasa de desempleo de las mujeres parece que responde a la situación del ciclo económico mostrando un movimiento similar a la tasa de desempleo de los hombres.¹ El cambio de la tasa de desempleo disminuye cuando la variación del PIB es positiva, y viceversa, tal como se observa por el coeficiente respectivo en la Tabla 1, lo que no hace sino confirmar que una parte del mercado de trabajo resuelve los problemas del ciclo económico con la creación o cierre de plazas de empleo.

¹ Las dos tasas tienen una correlación de 0,88.

Gráfico 7. Brecha de mujeres / hombres de la tasa de desempleo y variación del PIB (%)



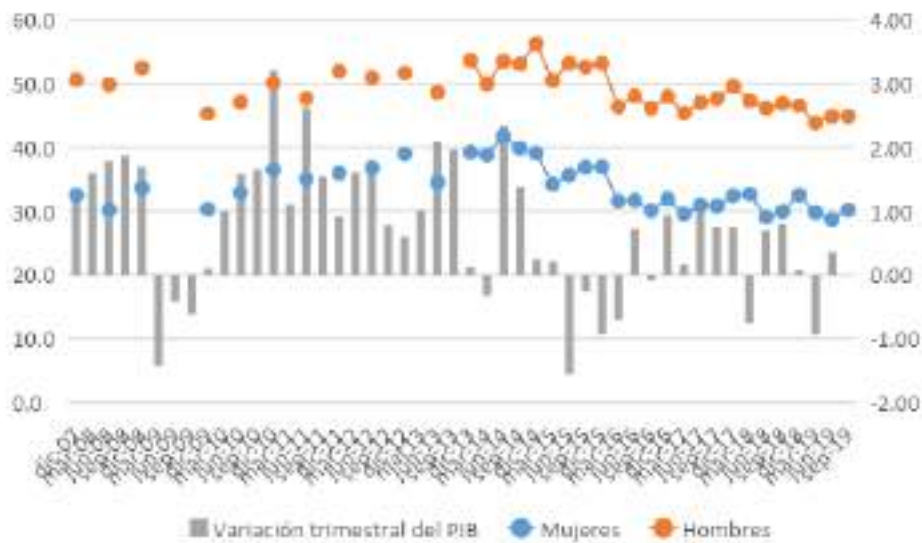
Fuente: INEC (2019)

El paso de las mujeres de la inactividad (llamada así en las estadísticas oficiales al trabajo del cuidado en el hogar) a la actividad, implica que una parte no podrá realizar su propósito laboral y permanecerá con intenciones de trabajar, pero sin encontrar un empleo. Por tanto, el aumento de la TGP de las mujeres tiene restricciones en la demanda de trabajo, lo que podría estar explicado por la discriminación² existente en el mercado de trabajo.

En este contexto de cambios producidos por la variación del PIB, el cual restringe o permite el acceso al trabajo, debemos hacer especial hincapié en el proceso de transición de dicha población al mercado de trabajo. El grupo mayoritario de las mujeres que se incorporan en el mercado de trabajo se ubican en la categoría de empleo adecuado, en el que, sin embargo, tienen permanentemente una menor participación en comparación con los hombres.

² En la literatura económica existe un amplio debate sobre la discriminación en el acceso de las mujeres al mercado de trabajo. Una discusión actual, en el marco de la globalización y los países en desarrollo, se puede encontrar en Carr y Chen (2017).

Gráfico 8. Empleo adecuado de mujeres y hombres, y variación del PIB (%)

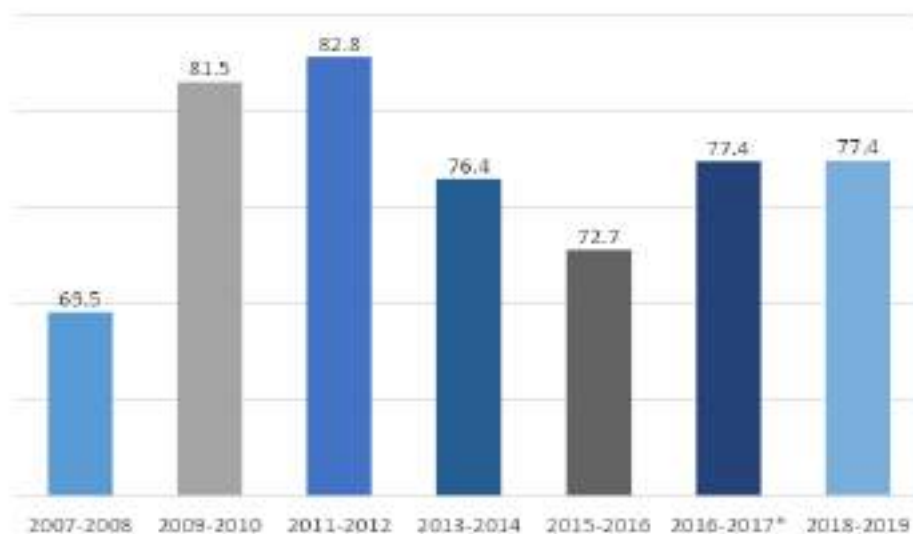


Fuente: INEC (2019)

Tanto en mujeres como en hombres se reduce el empleo adecuado desde que la variación del PIB cayó a partir del segundo semestre de 2015 hasta el primero de 2016, y luego se observa una etapa de variaciones pequeñas y volátiles, que hacen que el empleo adecuado tenga una tendencia decreciente en los dos grupos.

Las mayores probabilidades de las mujeres de 15 años o más de continuar en la inactividad se observó entre 2009-2010 y 2011-2012. Luego ellas bajan consecutivamente en los dos siguientes períodos y parecería que posterior a la desaceleración y contracción económica nuevamente crece la probabilidad. Es decir, se podría suponer que, frente a la imposibilidad de obtener empleo, las que quisieran obtener uno abandonan esa perspectiva, por lo que ya no realizan ninguna actividad que pueda llevar a conseguir una plaza grande (Gráfico 9).

Gráfico 9. Probabilidad de las mujeres en edad de trabajar de permanecer en la inactividad (%)



Fuente: INEC, Matrices de transición.

Nota: en 2016-2017 el INEC publicó las matrices de transición con información de septiembre.

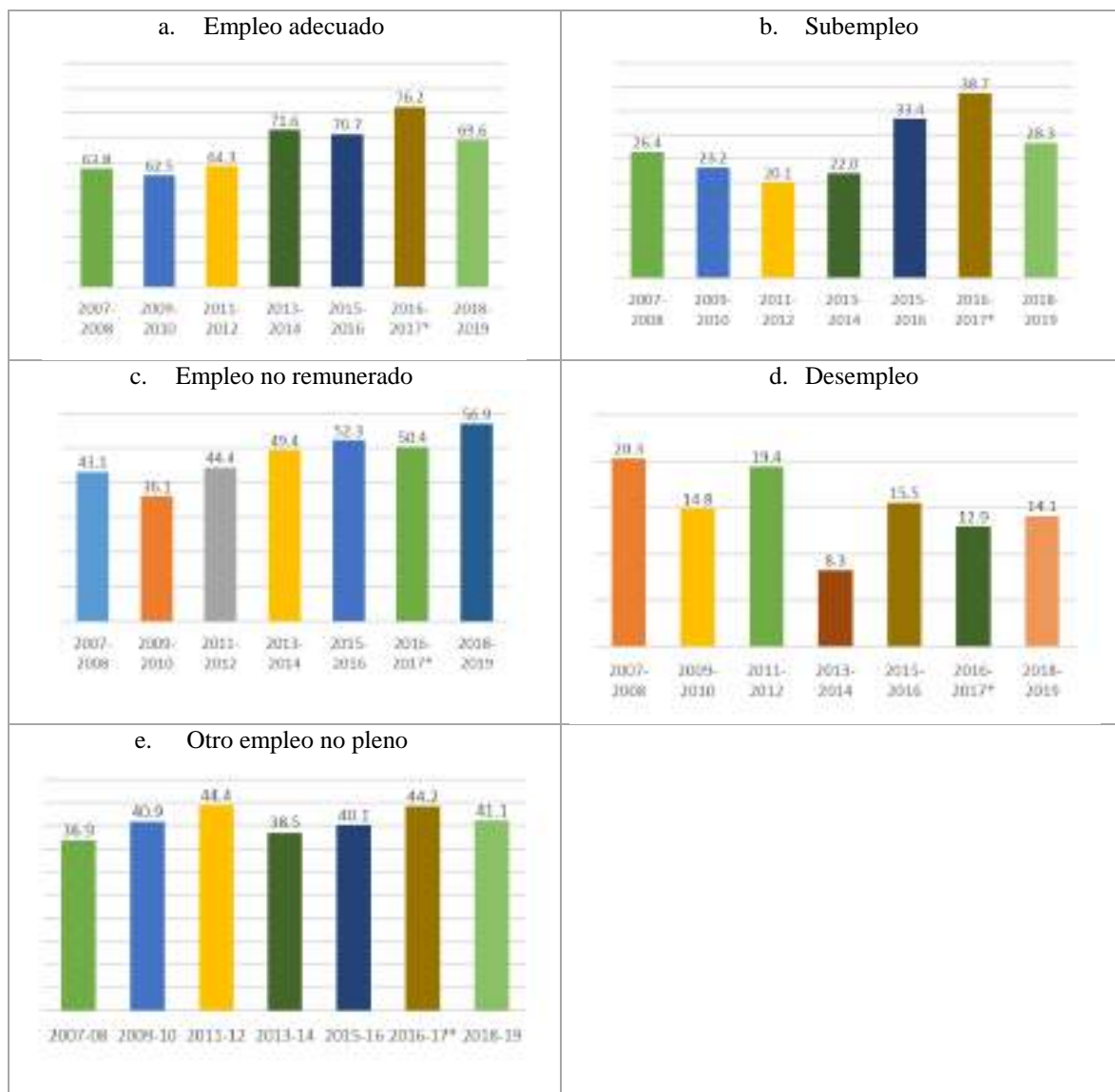
En el siguiente grupo de gráficos (Gráfico 10), se observan dos formas de cómo las transiciones marcan comportamientos estructurales en el mercado de trabajo de las mujeres. La primera es el de una relativa estabilidad, que se observa en el empleo adecuado y en el empleo no remunerado. Las mujeres que acceden al primero, alrededor del 30% de la PEA actualmente, tiene aproximadamente el 70% de probabilidades de permanecer allí.³ Sin embargo, se observa cómo entre 2009-2010 y 2011-2012, cayó significativamente la probabilidad de las mujeres de permanecer en dicha situación.

En el empleo no remunerado, en cambio, se observa una probabilidad muy baja al comienzo del período y esta crece hasta estabilizarse alrededor del 50%, convirtiéndose en una categoría medianamente inelástica a los cambios de la economía. Es decir, una de cada dos mujeres permanece sin remuneración de un período a otro. No se observa, por otra parte, una reacción al ciclo económico y a las medidas de política pública en el ámbito laboral, como fue el caso anterior, pero se podría suponer que el debilitamiento y los posteriores períodos recesivos de la actividad económica se manifiestan en las mujeres con una importante probabilidad de permanencia en trabajos no remunerados.

³ Una interesante línea de análisis futura podría ser investigar con mayor profundidad las características de las mujeres que tienen trabajos adecuados. Se podría suponer que la mayoría de ellas tienen altos niveles de escolaridad, lo que les puede permitir acceder a ciertas posiciones ocupadas por hombres. Sin embargo, hay que recordar que la diferencia en el empleo adecuado entre mujeres y hombres es de 15 puntos porcentuales, una brecha muy importante.

La segunda forma de manifestación de las transiciones está reflejada en el subempleo y desempleo. En ambos la tónica es una gran variabilidad y una baja probabilidad de permanecer en esa situación. Eso indica que hay una mayor elasticidad del empleo de las mujeres a los cambios de situación, sean positivos o negativos, en el ciclo económico, en estas dos categorías. Siendo así, interesa conocer cuál es la probabilidad de cambio y su dirección.

Gráfico 10. Probabilidad de permanecer en la categoría laboral (%)



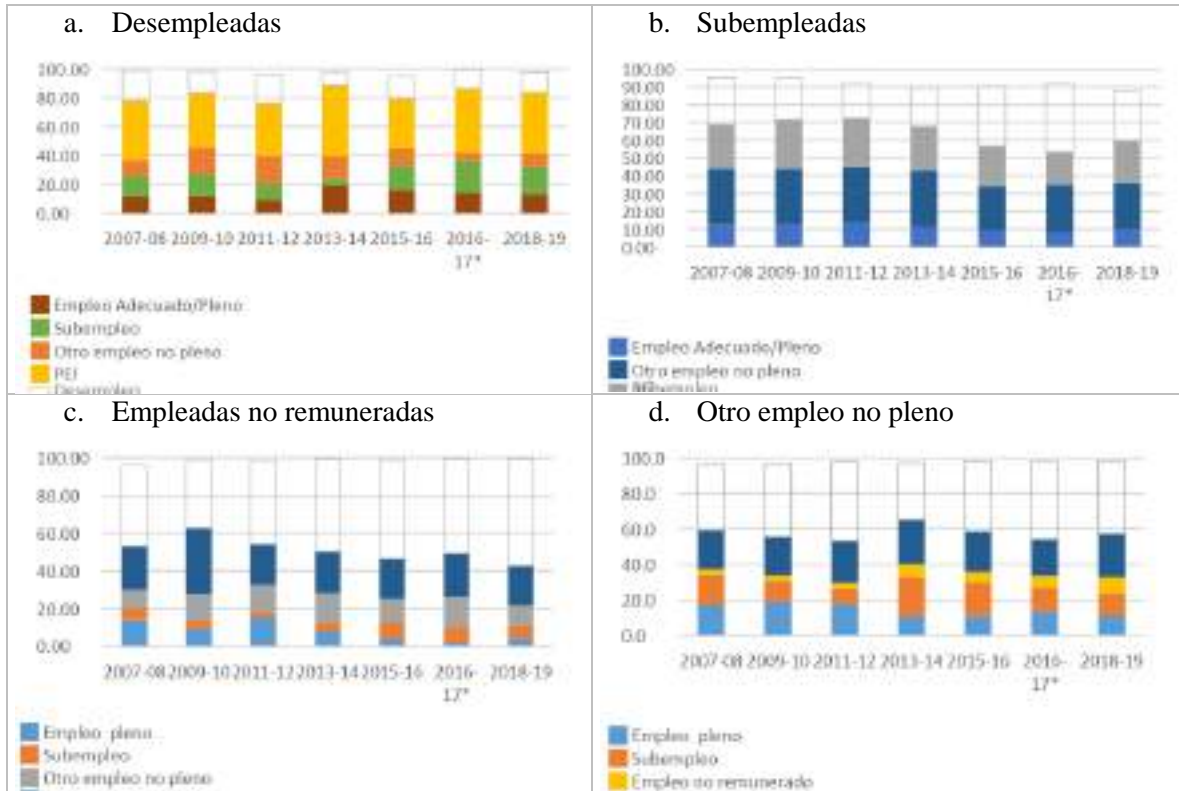
Fuente: INEC, Matrices de transición.

Nota: en 2016-2017 el INEC publicó las matrices de transición con información de septiembre.

La mayor probabilidad de las desempleadas y subempleadas es que dejen el mercado de trabajo, pues en ambos casos se desplazan a la PEI. En el caso de las desempleadas es también alta la probabilidad de que pasen al subempleo especialmente a partir de 2015 (Gráfico 11.b) y a otro empleo no pleno. Si es que pasan al subempleo, en esa situación

en el próximo período la mayor probabilidad, aparte de retirarse de la actividad, es insertarse en otro empleo no pleno y, con probabilidades decrecientes a empleo adecuado.

Gráfico 11. Probabilidad y dirección de cambio de las desempleadas, subempleadas, trabajadoras no remuneradas y otras empleadas no plenas (%)

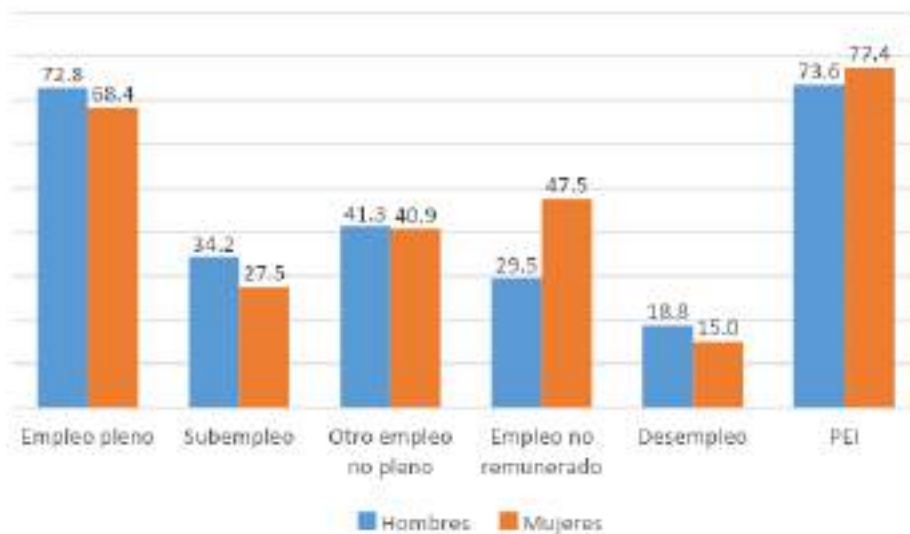


Fuente: INEC, Matrices de transición.

Nota: en 2016-2017 el INEC publicó las matrices de transición con información de septiembre.

Al comparar las transiciones de mujeres y hombres, utilizando los promedios, se llega a las mismas conclusiones que las observadas en la parte anterior. Es decir, las probabilidades de permanecer en una categoría laboral reproducen las participaciones (o tasas) observadas en el tiempo (Gráfico 12).

Gráfico 12. Probabilidad promedio de permanecer en una categoría laboral en mujeres y hombres (%)



Fuente: INEC, Matrices de transición.

Nota: en 2016-2017 el INEC publicó las matrices de transición con información de septiembre.

La permanencia de las mujeres al empleo pleno depende de diversas variables, como la estabilidad laboral. Actualmente los contratos de prestación de servicios y provisionales constituyen un factor determinante en la probabilidad de permanencia de las mujeres con empleo pleno a otro tipo de empleo, desempleo o inactividad.

En el sector público por ejemplo, acceder a nombramientos que permitan la estabilidad a largo plazo de las trabajadoras son escasos (ya que gran parte de las plazas están ocupadas), en contraposición parte de los actuales ingresos se realizan por medio de contratos provisionales o servicios ocasionales. Además, es de resaltar que los cargos directivos y el personal provisional son de libre remoción, por lo tanto, cada vez ya sea por contextos de cambio político o electorales pueden ser removidos sin justificación.⁴

Por otro lado, y debido a cada uno de los planes de gobierno las instituciones pueden recibir mayor o menor presupuesto, incidiendo en la eliminación de plazas de trabajo o cargos con contratos para hacerlas prestadoras de servicios, lo que coadyuva de manera importante esta inestabilidad. Esta situación no permite el cumplimiento de los estándares de trabajo decente, pues no permite desarrollar el potencial de las trabajadoras en términos

⁴ El Estado Ecuatoriano por medio “Decreto Ejecutivo 1121” de 3 de abril de 2012 (última modificación del 8 de abril de 2015) reglamentó la supresión de tercerización e intermediación laboral. En este se define las acciones que debe realizar la institucionalidad ecuatoriana en relación al incumplimiento con las modalidades de contratación a las cuales pueden recurrir, la prohibición de la contratación por horas laborales o jornadas parciales, etc.

profesionales y económicos, es decir su capacidad para mejorar su condición de vida por medio del ahorro o capacidad de endeudamiento para acceder a inmuebles como la vivienda

[...] siento que no hay seguridad en estos espacios, cada vez que cambian de jefe podemos perder el trabajo, y aparte porque no tienes posibilidad de ahorrar, en estos dos años de trabajo digo por lo menos aquí voy a sacar algo, pero no se puede, no hay seguro, y creo que uno de los inconvenientes que hemos tenido, creo que hay mucha afectación psicológica, por lo menos en mi espacio laboral no tenían claro ni siquiera lo que tenía que hacer, entonces yo he tenido que llegar al puesto armar las características del trabajo, las labores, todo, entonces había mucha presión, y eso no lo compensan, quien me cubre a mí esos dolores, esas horas extras. (MD2: SP, participante N°3, 9/03/2020).⁵

Se puede observar que esto implica condiciones desfavorables para las mujeres en términos de derechos, porque permite condiciones asimétricas entre los superiores y las trabajadoras (un ambiente más idóneo para los acosos laborales por ejemplo en relación a mujeres con otro tipo de contratos). Lo cual se pudo observar también el sector privado:

[...] las empresas han tomado la modalidad de que no te contratan bajo la modalidad de dependencia sino por servicios esto implica que deben facturar entonces no tienes una estabilidad laboral, no tienes prestaciones sociales y obviamente al facturar ellos te retienen el impuesto a la renta, el IVA, entonces eso quita tus ingresos y no te garantiza un empleo digno, ya que es un trabajo ocasional y en muchas empresas está pasando eso. (EN6: Sindicalista, 20/03/2020).⁶

En cuanto a estas condiciones laborales precarizados, el Art. 327 de la CRE establece la relación laboral entre las personas trabajadoras y empleadoras sea de manera bilateral y directa prohibiendo toda forma de precarización como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias habituales de la empresa o de cualquier otra forma que afecte a los derechos laborales de las personas, así por ejemplo el incumplimiento de las obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en materia laboral.

De la misma manera, la OIT define la precarización laboral como “[...] un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad.” (OIT, 2017). Lo precario en el trabajo se define entonces como los riesgos laborales no cubiertos (de accidente o enfermedad adquirida en el trabajo), salarios inadecuados o que no corresponden a las actividades realizadas, inestabilidad en los puestos de trabajo y percepciones de inseguridad que genera el empleador a sus trabajadores, todo ello reflejado en prácticas

⁵ Mesa de Diálogo número 2, Sector Público, participante No 3, 09/03/2020.

⁶ Entrevista número 6, realizada a sindicalista, 20/03/2020.

inadecuadas o fuera de la ley en los procesos de contratación. A continuación, analizaremos algunos ejemplos de precarización, las cuales tiene un impacto directo en el desarrollo integral de las mujeres dentro y fuera del espacio laboral.

Es frecuente (según los testimonios) que las mujeres trabajadoras con contratos definidos ponderen su salud sobre el trabajo, debido a las posibilidades que los empleadores tienen de despedirlas de manera intempestiva por justificativo de permisos. No siempre la empresa cuenta con prevención y salud ocupacional para tratar estos desbalances en la salud y pese a estas dolencias cumplen las jornadas de trabajo.

Las mujeres sienten que cada vez que acceden a controles médicos o emergencias médicas no hay una disposición asertiva, sino que por parte de sus empleadores existe una necesidad de control milimétrico sobre el tiempo que usan las trabajadoras en estas gestiones, ello para proceder a realizar descuentos o recordarles que tienen que recuperar el tiempo que no trabajaron. Por lo tanto, muchas de las mujeres prefieren no acceder a temas de prevención de la salud sino acuden cuando ya son urgencias médicas agravando sus cuadros.

En este mismo contexto, las trabajadoras participantes de las mesas expresaron que existen ciertos problemas en cuanto a la responsabilidad que reconocen tener sus empresas o instituciones públicas en relación a las enfermedades que se generaron en el transcurso del trabajo, muchas de ellas debido al trabajo sostenido por 10 o más años. Esto se debe a la evaluación física discontinua de las trabajadoras, algunas empresas ni siquiera las realizan al iniciar el contrato, en otras y en el sector público no se realizan con continuidad (por un lado, no posibilitan las revisiones físicas, psicológicas de las trabajadoras y no hay salud ocupacional) lo cual impide ver la evolución física y los efectos del trabajo en el cuerpo de las mujeres.

Esto tiene vital importancia justo cuando las mujeres son incapacitadas por dichas afecciones y sus empleadores no aceptan que estas sean generadas por el trabajo para evitar indemnizaciones (aun cuando algunas de estas enfermedades corren como riesgos profesionales) este desconocimiento impide la indemnización de las compañías de seguros y/o desde el seguro social. La finalización del tiempo productivo tiene relación directa los daños físicos y psicológicos que conlleva el realizar ciertas tareas, pero esta finalización de las capacidades de una trabajadora, no significa el acceso a la jubilación, ya que las mujeres debido a la falta de continuos chequeos no pueden demostrar el empeoramiento de las condiciones físicas que genera el trabajo. Pero aun cuando se llega

a la jubilación las mujeres deben sortear ciertas particularidades para que se le pague por todo el tiempo cotizado en el fondo de pensiones.

El derecho las mujeres gestantes que mantienen relación de dependencia, afiliación voluntaria, así como a las TRH, resultan en algunos casos inaccesibles ya que uno de los requisitos es cumplir con doce aportaciones consecutivas, lo que bajo la flexibilización laboral en que las mujeres desarrollan sus trabajos impide llegar a este número aportaciones. Por lo tanto, las mujeres trabajadoras demandan que se haga una revisión de estos requisitos, para que se ajuste a las realidades que atraviesan al no existir estabilidad laboral.

El pago de seguridad social no se realiza. “[...] 28% de mujeres remuneradas del hogar que tiene un contrato, estas trabajadoras deben estar afiliadas, pero no es verdad. (MD1: OSS, participante N°4, 9/03/2020). Estas mujeres al estar enfermas en la mayoría de los casos no cuentan con el pago de seguridad social, por lo tanto, no tienen la capacidad de recibir una atención plena y adecuada para su salud.

También se observó en las mesas de diálogo el no pago de horas extras, esto da cuenta que los empleadores no están cumpliendo con las normas establecidas por el Código de Trabajo, incluso en los pocos casos que llegan a pagar horas extras no lo hacen de la forma establecida, cambiando las jornadas de trabajo establecidas en los contratos con el objetivo de pagar el mínimo de horas extras, ante lo cual las trabajadoras reclaman internamente y son confrontadas al expresarles que esas son las normas y reglas de la empresa, si no está de acuerdo puede renunciar e inmediatamente habrá otra persona en su puesto de trabajo, estas son las formas de poder que tienen las empresas día a día ante las trabajadoras:

[...] estamos teniendo problemas porque tienen su disco tiempo de productividad y ahora nos mandan una hora antes de nuestra jornada de trabajo, nos dicen como no hay gente váyase no más a la casa pero mañana viene una hora más y cumple la hora que no trabajo, mi contrato es por horas pero no significa que porque tienen que reducir su productividad o no querer pagar horas extras porque sinceramente lo que están haciendo es eso en mi lugar de trabajo, generemos horas extras, le dicen váyase y no le pago. (MD4: SPR, participante No 8, 10/03/2020).

Pero la precarización también se da en el ejercicio del Trabajo Remunerado del Hogar, por ejemplo, solo $\frac{1}{4}$ de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar logran recibir un salario mínimo, lo cual da cuenta de la subestimación por parte de la sociedad a los trabajos de cuidado. Esto conlleva en ocasiones a que las TRH sean presionadas para realizar horas de trabajo los días del fin de semana. Esto genera un constante conflicto entre las mujeres y sus empleadores, pues estos últimos de manera constante aprovechan

la subordinación directa para ejercer un control acérrimo sobre las mujeres y sin ningún filtro institucional.

De la misma manera como lo ratifica el convenio 190 de la OIT “sobre la violencia y el acoso”, 2019, el cual expresa: “Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.”

Las mujeres aportan en 2.3 porcentuales más que los hombres al PIB, aunque no tenemos datos específicos, las estadísticas nos refieren que hay más mujeres trabajando sin paga, y son las mismas trabajadoras sin remuneración de cuidado en sus hogares, es decir realizan doble trabajo sin ninguna paga y aportan doblemente al PIB (Gran parte de ese trabajo no remunerado, visto desde la Cuenta Satélite del INEC, 2017, se puede verificar que todo ese trabajo no remunerado aporta en un 20% al PIB del país, de este el 14,6% es aporte único de las mujeres al PIB con su trabajo no remunerado, sea este trabajo de cuidados, doméstico, entre otros (INEC 2017).

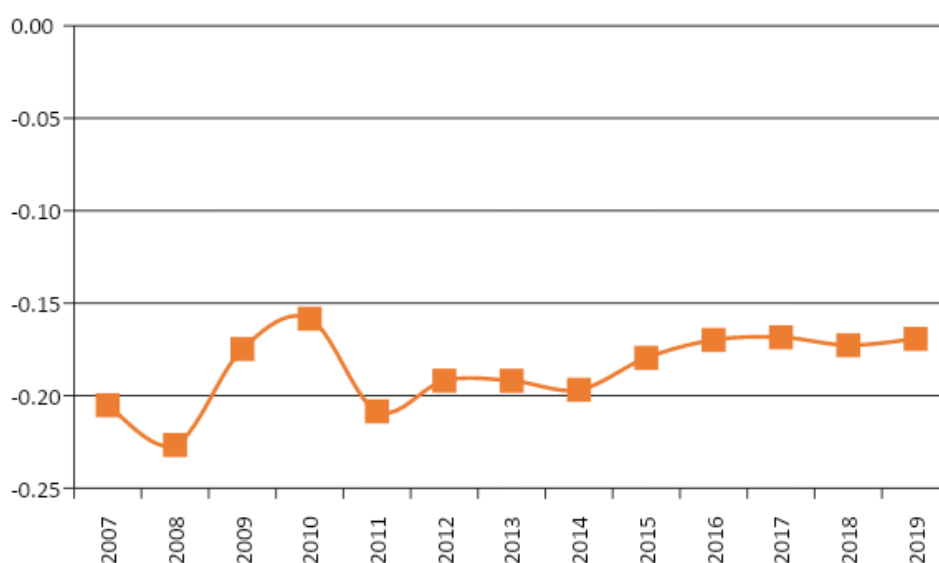
2. Discriminación y violencia en el espacio de trabajo

La disminución de 12,1 puntos porcentuales de la brecha entre los salarios de mujeres y hombres entre 1990 y 2014, significa un avance hacia la igualdad salarial entre mujeres y hombres en América Latina. Sin embargo, aún el salario de las mujeres es solo el 84% por ciento de lo que ganan los hombres. Esta situación presenta diferencias dependiendo del nivel educacional de las personas empleadas. (CEPAL: Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe 2016).

[...] el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y que la expresión de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo [...].(OIT, Convenio 100)

Así mismo un estudio sobre la autonomía de las mujeres en los actuales momentos económicos cambiantes señala que, “los niveles bajos de salarios que perciben mayoritariamente las mujeres pueden reducir los incentivos económicos para invertir en procesos de automatización técnicamente factibles, que pueden ser muy intensivos en capital.” (CEPAL, 2019). Como se observa en los estudios de la CEPAL, la brecha salarial aún continúa siendo un bloqueo para el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, lo cual impide procesos de empoderamiento, autonomía y liberación de las formas de violencia de género de las mujeres, ya que las relaciones laborales son discriminantes.

Gráfico 13. Coeficiente de la variable binaria Mujer en los modelos de ingresos estimados para el período 2007-2019



Fuente: Estimación de modelos de ingresos en base a las ENEMDU de diciembre desde 2007 a 2019
Elaboración Propia

En promedio, la diferencia de ingresos de una mujer respecto a un hombre que tiene las mismas características personales y ocupa la misma posición en el mercado laboral es del 18,6%, llegando en diciembre de 2019 al 17% por la tendencia levemente creciente que se observa en los resultados. La siguiente pregunta que se propuso fue conocer si los cambios en el ciclo económico influyen sobre esta brecha salarial. En principio y teóricamente se podría responder que no existe relación, pues la discriminación, tal como explican los autores (Becker 1957, Phelps 1972, Stiglitz 1973 o Arrow 1974), no está relacionada con diferencias en la productividad o no pueden ser explicadas por factores económicos.

Existen dos tipos de brecha salarial la horizontal y vertical. La brecha salarial vertical se traduce en que las mujeres tienen poco acceso a cargos de gerencia o dirección (sobre todo en el sector privado) que generalmente son ocupados por los hombres, además, también responde a la forma como las mujeres no son tomadas en cuenta para decisiones trascendentales dentro del ámbito laboral, aun cuando tiene la capacidad para hacerlo, lo cual no les permite un ascenso profesional. Esto debido al pensamiento patriarcal que en el ámbito laboral se traduce al poco acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

La brecha salarial horizontal se define por el pago desigual de un mismo trabajo debido al género o identidad sexual. Esta valoración económica que pone en desventaja a las mujeres se da por toda la carga simbólica que se ejerce sobre el cuerpo de las mujeres. Esta desigualdad salarial se da tanto en el ámbito público como en lo privado de una forma permanente, natural y legitimada desde diferentes leyes o reglamentos internos de trabajo, por lo tanto, este escenario genera una disputa constante donde las mujeres cuestionan esta práctica.

Estas brechas se traducen en condiciones laborales precarias para las mujeres, lo cual se suma al poco acceso al trabajo formal y estable, acceso limitado a los beneficios de ley, etc. Estas condiciones tienen un efecto en la aceptación de la disminución de los salarios con el objetivo de mantener su empleo debido a que no tiene otra fuente de ingresos para su familia. Tomando en cuenta que muchas de ellas son cabezas de hogar y es la razón por la cual no pueden perder su trabajo pese a la vulneración de su derecho a una remuneración justa.

En el sector rural es visible esta misma brecha salarial de género, específicamente en los pagos por días de actividad agrícola, para la siembra y la cosecha, pues los estereotipos que generan los patrones en relación al trabajo agrícola, también se divide de

acuerdo a las designaciones de género. Esto quiere decir que la venta de la fuerza de trabajo de las mujeres y hombres es designada y remunerada a partir de los roles de género.

De igual manera, se evidencia una brecha en el acceso a la tierra, aunque existe la Ley Orgánica de las Tierras Rurales y Territorios Ancestrales (2016), específicamente su artículo 15 donde se expresa la redistribución de las tierras rurales, contando como grupo prioritario las mujeres para acceder a esta. Al indagar con las entrevistadas y la mesa de diálogo encontramos que las mujeres que han accedido a pequeños predios para su producción no reconocen esta “redistribución” pues no han sido beneficiarias, ante lo cual el gobierno nacional debe poner en marcha dicho proceso para beneficiar a las mujeres en el acceso a la tierra y aumento de la producción agrícola.

A continuación, analizaremos otras formas y factores que inciden en los procesos de discriminación y violencia en el mundo laboral. Encontramos que en el acceso al empleo es la edad productiva una de las condicionantes para las mujeres, las posibilidades de ingresar al trabajo formal se reducen, pues alrededor de los 35 años existe una tendencia al aumento de la discriminación en contra de ellas (por diversos motivos como el ser madre, estar casadas, etc.).

Es necesario plantear que el mercado laboral y los espacios de trabajo (una vez las mujeres están vinculadas a estos) obedecen a una lógica del control del cuerpo de las mujeres, sea en primer lugar porque se piensa en este como un espacio específicamente relacionado con la reproducción. En el caso de las mujeres que deciden tener hijos transitan en el mercado laboral de la actividad a la inactividad, además de una disminución de las relaciones de confianza y cooperación con sus jefes o empleadores debido a una creencia de haber sido traicionados por sus trabajadoras.

Existe una asociación del cuerpo de las trabajadoras como una posesión de sus empleadores y superiores, dentro y fuera del trabajo. El cuerpo no es delimitado por lo público (relacionado en este caso con el trabajo) y el espacio privado (lo que está fuera del trabajo), pues las decisiones individuales de las mujeres, como lo es el embarazo, hacen parte de todo un entramado de disputas sociales de los empleadores y la autodeterminación de las mujeres sobre su cuerpo.

A nivel mundial se han tomado diversas medidas para erradicar la discriminación a las mujeres en etapa de gestación y maternidad, pero estas no necesariamente han tratado esto como eje central que genera esta discriminación, esta es, la naturalización de la gestación en las mujeres trabajadoras. Esto quiere decir que en el mercado laboral ve a

las trabajadoras a partir de las posibilidades que estas tienen de ser madres, esto claro está como un factor negativo por parte de los empleadores.

Otra de las discriminaciones para las mujeres se da ante el derecho a la remuneración en el tiempo para el cuidado prenatal (últimos meses de embarazo) y cuidado post natal (primeros meses de lactancia) es un derecho que debe ser garantizado y de suma relevancia en todo tipo de contratación. Podríamos afirmar que, en el imaginario de los empleadores en relación a la contratación de las mujeres, más aún las mujeres embarazadas hay una determinación económica adicional ya que consideran a la maternidad como la concurrencia de un gasto debido a los meses de permiso que ella podría solicitar, así como a los subsidios que tiene derecho.

Esto inicialmente se ha construido como una condición permanente y no como lo que realmente es: un evento transitorio (Tinoco & Castañeda 2018). Por este motivo el mercado laboral ha entendido a las mujeres como sujetos que tiene una carga adjudicada a su maternidad, por lo cual se las considera a las mujeres como trabajadoras no ideales. Tal es la carga que deben llevar las mujeres, que en algunas empresas son sometidas a pruebas de embarazo al momento de entrar a trabajar, lo cual es violencia y discriminación, pues se piensa en las mujeres siempre en relación a la gestación como un estado o condición que siempre hace parte de ellas.

La gestación es entendida por los compañeros y jefes en una excusa de las mujeres para abandonar las actividades que estas deben realizar en su trabajo. Este argumento que fue expresado por las participantes en la mesa, ejemplifica la forma como en los espacios de trabajo se entiende de manera perversa, abusiva o ventajosa el derecho al tiempo de gestación y lactancia en el hogar de manera remunerada, lo cual en realidad es todo lo contrario. El Ecuador no ha logrado establecer directrices claras para eliminar la discriminación de las mujeres en estado de gestación y en general a las mujeres, que son entendidas como sujetos con posibilidades de gestar.

El Estado ecuatoriano debe tomar en cuenta a las mujeres que estando en su proceso de gestación, o que ya son madres, creando programas o políticas públicas que erradiquen la discriminación contra ellas. Para generar las mismas posibilidades en el acceso al trabajo, a poseer salarios dignos, y eliminar situaciones de violencia psicológica, acoso y otro tipo de vulneraciones.

De acuerdo a los testimonios de las mujeres participantes en las mesas de diálogo, muchas de ellas fueron acosadas sistemáticamente debido al embarazo, hasta el punto de no poder permanecer en sus puestos de trabajo, lo cual no fue vigilado de manera interna

ni en las instituciones públicas ni en las empresas privadas por parte de una autoridad, lo cual representa la falta de protocolos para atender el acoso y la violencia en dicha etapa en los espacios de trabajo.

La sociedad normaliza el acoso, la violencia y la discriminación, esto permite una reproducción de los comportamientos machistas y misóginos también en los espacios de trabajo. La construcción de los espacios de trabajo está relacionada con el funcionamiento del sistema de dominación masculina. Las mujeres expresan la necesidad de romper con estas formas de pensar y relacionarse dentro de los espacios de trabajo. La interacción y naturalización de estas prácticas violentas en ocasiones se entiende como una filosofía de trabajo que permite mejorar el rendimiento de las trabajadoras, por lo cual las mujeres deben acostumbrarse a la presión, sobrecarga de trabajo, castigos, etc. Dicha filosofía de trabajo es interiorizada debido al uso sistemático de micro violencias, las que se integra como una práctica cotidiana, desde la violencia psicológica mediante un proceso de esquematización del “hostigamiento laboral” en el cual “hay que trabajar a presión y bajo presión tiene que funcionar”.

Estas violencias y discriminaciones en el mundo laboral es algo que no todas las mujeres denuncian por miedo a perder su trabajo (la inestabilidad laboral frecuente en el que las mujeres se encuentran aumenta el miedo a perder el trabajo) que es la principal fuente de subsistencia para sus familias, mucho más en el caso de ser jefas de hogar, así como de estar a cargo de personas de la tercera edad o personas con discapacidad. Las situaciones de las mujeres son muy complejas, por lo que el guardar silencio y estar en espacios de violencia o de acoso laboral es lo que muchas mujeres hacen la trayectoria de su vida laboral.

[...] fui al Ministerio de Trabajo a contar esto y de dijo necesitas un grupo de personas que diga que esta persona a la final te agredió, con ese documento se le puede hacer un seguimiento a este señor, pero nadie iba a declarar en contra de él, nadie iba a poner en riesgo su trabajo y todo el mundo me dijo no "K", no vamos a apoyarte lo sentimos mucho y fue esa vez que yo dije así no se puede trabajar [...]. (MD4: SPR, participante No 10, 10/03/2020).

Este sector vulnerado de las mujeres TRH plantea que las diferentes instancias gubernamentales no han implementado los mecanismos necesarios para que las mujeres al acudir a realizar los procesos de denuncia no sean primero nuevamente vulneradas. Dentro de las cifras que manejan las organizaciones sindicales como son: UNTA (Unión Nacional de Trabajadoras y Afines) SINUTRHE (Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Ecuador), de las mujeres que han acudido a realizar las denuncias ante las instancias respectivas, no hay hasta la fecha de la presente

investigación algún empleador sancionado. Las asimetrías de poder provocadas por contratos de trabajo inestables provocan condiciones favorables a estas violencias, por lo que las trabajadoras se encuentran en posible indefensión laboral en estos contextos.

3. Economías de subsistencia y economías populares y solidarias de las mujeres

La crisis de la reproducción, sumada a la crisis económica en la que se encuentra gran parte de la población, donde las mujeres están altamente afectadas por los escasos recursos a los que acceden y necesidades básicas no satisfechas potencia la Economía Popular, Social y Solidaria como una alternativa a la crisis social, cultural y económica por la que atraviesan, en definitiva, una alternativa de subsistencia en diversos contextos.

En países como el Ecuador lo común, lo social y lo solidario es elaborado, sentido y practicado por las mujeres, pues son ellas las que se mantienen en sus comunidades (y en el área urbana también), las prácticas vecinales, colaborativas, solidarias y comunales. Las EPS también forman parte de las economías de subsistencias, pues además de producir para su distribución e intercambio, se alimentan de lo que producen, si de agricultura se trata. No obstante, las economías de subsistencia también deben ser entendidas como esas formas de generar recursos para el día a día, para el subsistir y no para ahorrar, invertir, adquirir bienes, etc.

Las mujeres que pertenecen a las EPS, son mujeres que decidieron organizarse, y no trabajar solas, además de eso lograr que conjuntamente puedan producir y acceder a recursos para satisfacer sus necesidades y de sus familias, así como producir alimentos para la población de la ciudad, por ejemplo, gran parte de estas experiencias económicas, en la mesa de diálogo sobre esta temática, se señala la importancia de producir en el campo y continuar trabajando la tierra, pues esto les ha permitido tener alimentos que para ellas es lo primordial en la vida, y también poder generar comercio justo en la venta de sus productos.

Míre yo vivo en Tumbaco, gran parte de nuestros vecinos tenemos terrenos y cultivamos, la mayoría de terrenos trabajan las amas de casa, la gran mayoría y personas de la tercera edad, del cultivo casi sale para todo el año entero, no hay agua potable y ni agua de riego, no hay reservorio, si llueve a buena hora sino ya se seca todo...nosotros sembramos con la esperanza de que Dios nos dé, pero la esperanza nos va bien, pero Dios es bueno y si sale, los turistas suben y nos compran los choclos, justo por ejemplo para esta época sale para la fanesca, este trabajo no es fácil, hay que saber de la luna, hay que saber sembrar, hay que deshierbar, dejar la tierra como algodón ahí se puede sembrar, el abono, preparar la tierra etc., eso es duro. (MD3: MR, participante No 12, 10/3/2020).

La importancia que tiene este tipo de economías, es que como los testimonios lo indican, ponen la vida en el centro de las preocupaciones y ocupaciones cotidianas, así lo señala una mujer de la Amazonía:

Nosotros como mujeres somos de la chacra, nosotras hacemos artesanías también, para hacer la sopa cosechamos cachuas...nosotras producimos, todo era natural, esa era nuestra cultura, nuestra tierra no tiene transgénicos, sin abonos, todo lo que sembramos no ponemos químico, todo lo que comemos es sin químico, la tierra es de abono natural

y pasamos trabajando, la economía nos sirve para salud y educación y comida nada más. Nosotros vivimos contentos porque el río no está contaminado, comemos sin químico, a mí me enferma cuando vengo acá, ahora mismo estoy mal de la barriga, la alimentación de acá tiene químicos, nosotros comemos monos, chichico, machin [...] (MD3: MR, participante No 7, 10/3/2020).

De la misma manera, algunas mujeres participantes de esta mesa de diálogo pertenecen a cajas de ahorro barriales o de organizaciones de mujeres, vinculadas a la EPS pues, son formas ahorro colectivo entre mujeres, que logran muchas de las veces solventar las necesidades básicas de gran parte de sus integrantes, así los testimonios lo indican:

[...] hemos tenido que hacer créditos, hemos hecho cajas de ahorros para poder solventarlos, empezamos con un grupo pequeño de 20 o 30 personas con un ahorro mínimo, guardamos el ahorro mínimo por 3 meses y cuando ya tenemos un monto adecuado nos empezamos a prestar, por ejemplo, para algún proyecto de emprendimiento, de esa manera hemos estado sobreviviendo. (MD3: MR, participante No 4, 10/3/2020).

Como los testimonios señalan, formas de economía como la producción agrícola a pequeña o mediana escala, la economía agrícola de subsistencia y las cajas de ahorro, son las alternativas económicas que las mujeres han emprendido para subsanar su empobrecimiento y satisfacer las necesidades de sus familias. No lo han hecho de manera individual, sino colectiva, esto da cuenta del gran potencial que las mujeres poseen cuando se organizan y hacen común sus propuestas y estrategias.

En relación a la legitimidad normativa de este tipo de economías, la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria artículo 5 define que “Los actos que efectúen con sus miembros las organizaciones a las que se refiere esta Ley, dentro del ejercicio de las actividades propias de su objeto social, no constituyen actos de comercio o civiles sino actos solidarios y se sujetarán a la presente Ley.” (LOEPS, 2017), es decir esta forma de economía se constituye como diferente a las reguladas por las leyes civiles, pero en concordancia con ellas y su propia lógica (económica). Esto quiere decir que actualmente el Estado ecuatoriano reconoce a las economías populares y solidarias como particulares, por lo tanto, con una legislación específica a su lógica y una institucionalidad que cumpla con estas.

Esto es entendible en toda la LOEPS, por ejemplo, en el artículo 13 “Normas contables” se explica que “Las organizaciones, sujetas a esta Ley se someterán en todo momento a las normas contables dictadas por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, independientemente de la aplicación de las disposiciones tributarias existentes.” (LOEPS, 2017). Es decir, en este caso las organizaciones de EPS reconocidas por la Superintendencia están obligadas a realizar sus procesos contables ante esta última,

no ante otras instituciones encargadas de esta misma actividad para los otros tipos de economía.

Parte de las mujeres que participan en la EPS lo hacen debido a la necesidad de acceder a los recursos en contextos de desempleo. Gran parte de las mujeres han emprendido diversas actividades para poder subsistir, entre esas las pequeñas huertas urbano-rurales y las cajas de ahorro, estas mujeres también son trabajadoras cuidadoras de sus hogares y algunas también realizan TRH.

4. Recomendaciones de política pública

- Generación de una estructura orgánica institucional o empresarial que permita crear contrapesos entre la relación de control y explotación (es decir, una jerarquía entre diferentes cargos, áreas de trabajo y departamentos), por lo tanto, un control sobre los abusos, la discriminación y las violencias que puedan ejercer los empleadores en contra de las trabajadoras. Por ejemplo, los empleadores imponen períodos de trabajos más largos de acuerdo a sus intereses (sin ningún tipo de conciliación y en algunos casos sin respecto al uso del tiempo de ellas), todo ello de manera directa sobre las trabajadoras remuneradas del hogar, sin que ellas puedan realizar acciones frente a otras autoridades dentro de su espacio de trabajo, pues solamente es posible realizar denuncias ante el Estado, pero no se pueden interponer quejas o sugerencias al interior del espacio de trabajo. Esto crea dinámicas de control total sobre el tiempo y los cuerpos de las mujeres, por lo cual deberían existir a nivel estatal diversos grupos de verificación y contra-peso de los empleadores en el interior del espacio de trabajo doméstico.
- Procedimientos rigurosos y sensibles sobre la evaluación de la salud de las trabajadoras durante todo el período de trabajo de las mujeres. El archivo de las trabajadoras debe estar siempre actualizado y este debe estar siempre disponible para los funcionarios/as del Ministerio del Trabajo, con el afán de garantizar un récord de constatación del estado de salud, lo que posibilite la identificación de una enfermedad laboral en las trabajadoras/es. Este procedimiento contribuye a tener una debida gestión de archivos y respaldos de acceso tanto para la trabajadora, el empleador y el Ministerio de Trabajo, lo cual facilite y agilice trámites como indemnizaciones, restitución de derechos y acceso a todos los beneficios laborales en caso de enfermedad por motivos del trabajo.
- Promover procesos de vigilancia prioritaria por parte del Ministerio del Trabajo a las actividades de prevención de enfermedades por parte de Medicina Ocupacional de cada institución o empresa, evitando la propagación de enfermedades catastróficas o graves en las mujeres.
- En el caso de las mujeres que se encuentran aseguradas socialmente, debe revisarse los requisitos que el IESS determina para que las mujeres trabajadoras accedan a los derechos establecidos en la ley en caso de encontrarse gestando, por ejemplo las 12 aportaciones consecutivas al IESS en un contexto (evidenciado en acápites

anteriores) de inestabilidad laboral no es congruente con la realidad de las mujeres trabajadoras del país.

- Actualmente solamente el 28% de las mujeres TRH se encuentran afiliadas al seguro social. Muchas de ellas no reciben el salario mínimo legal vigente como se estipula Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015). En este contexto es necesario que el Estado en articulación con los sindicatos y organizaciones de trabajadoras no remuneradas del hogar realicen procesos de observancia e intervención que garanticen los derechos (pago de salario mínimo vital, acceso a la seguridad social y demás beneficios sociales) de las TRH.
- Las dinámicas del trabajo remunerado del hogar generan constantes conflictos entre las mujeres y sus empleadores, pues estos últimos de manera constante aprovechan la subordinación directa para ejercer un control acérrimo sobre las mujeres sin intermediarios/as, en particular uno institucional. Por lo cual se propone la creación dentro del Ministerio de Trabajo de un grupo de inspectores-as de trabajo especializados en trabajos remunerados del hogar que intervengan en dichos conflictos.
- Incentivar procesos de acceso a la tierra en el caso de las mujeres rurales como grupo prioritario en el desarrollo y crecimiento del sector agropecuario en el país. Esto teniendo en cuenta la brecha histórica en el acceso a la tierra por parte de las mujeres en relación a los hombre, y la aún persistente idea machista sobre la tenencia de títulos de propiedad en manos de los hombres. Dicho proceso en ese caso debe reducir esta brecha al tiempo que elimina progresivamente las formas de discriminación contra las mujeres en dichos procesos.
- Se deben generar protocolos, procedimientos y procesos de educación para la eliminación de la discriminación en contra de las mujeres en periodo gestación y maternidad. Pues si bien actualmente el Estado concibe a este segmento de las mujeres como un grupo prioritario, es necesario tener más incidencia en procesos como el acceso al empleo, al cual muchas de ellas se ven restringidas debido a la discriminación, incentivando además la articulación progresiva de ellas por medio de beneficios otorgados por el Estado a sus empleadores.
- Generar procesos de articulación entre las políticas locales y nacionales, en particular aquellas que busquen generar procesos de auto-empleo. Es conocido que en la actualidad algunos gobiernos municipales buscan eliminar del espacio público a trabajadoras-res independientes o vendedores ambulantes, mientras que el Estado

central busca incentivar el comercio a micro escalas por medio de procesos de emprendimiento e inversión de los créditos de desarrollo humano, específicamente el acompañamiento realizado por el MIES para generar procesos de micro-negocios como el comercio informal. Esta contradicción entre los procesos generados por el Estado central y los gobiernos municipales deben ser trabajadas de manera conjunta para que los procesos pueden desarrollarse de manera cooperativa.

- Establecer como política la implementación de programas de capacitación para erradicar el acoso laboral mediante la temática de construcción de nuevas masculinidades y valoración del trabajo de las mujeres como sus pares, lo que aporte a la restitución de los derechos que tienen las mujeres de trabajar en ambientes seguros, equitativos y no discriminantes.
- Las situaciones de violencias y discriminaciones hacia las mujeres en el ámbito laboral al tener un bajo nivel de denuncia por múltiples factores determinados en esta investigación, evidencian que tanto los protocolos de denuncia como los mecanismos de sanción no protegen a las trabajadoras. Por lo tanto es necesario una revisión de los mismos, pero sobre todo de que estos procesos no generen nuevas vulneraciones hacia las trabajadoras, se garantice la estabilidad laboral, se sancione a los empleadores que no cumplen con la norma legal ni de derechos humanos y se restituya y repare los derechos de las trabajadoras.

