

*Proyecto “Políticas de Erradicación de la Pobreza,  
Generación de Empleo y Promoción de la Igualdad de Género  
Dirigidas al Sector Informal en América Latina”*

*“La experiencia de las Mesas GPE en  
Ecuador y la Creación de la Comisión  
de Igualdad en el Consejo Nacional  
del Trabajo”*

María Bastidas Aliaga  
Coordinadora Proyecto Ecuador  
27 de junio de 2006



# Contenido

1. Situación laboral de las mujeres ecuatorianas. Indicadores de género
2. Las Mesas de GPE y la Comisión de Igualdad en el CNT de Ecuador
3. Elementos de Buenas Prácticas en materia de género
3. Lecciones y Desafíos Pendientes



# Las mujeres ecuatorianas presentan

- Una situación laboral desfavorable.
- A pesar del aumento de tasa de actividad o participación laboral. Aún persiste una gran diferencia con hombres.
- Gran crecimiento de PEA ocupada, del desempleo y de la informalidad femenina (Cuadro 1 y 2).
- Tasa de desempleo de mujeres (Cuadro 3).
- Peso en la informalidad (Cuadro 4).



# Cuadro 1

## PEA ocupada por sexo en Ecuador (en miles)

| Periodo        | 1990   | 1995   | 1999   | 2000   | 2001   | 2002   | 2003   | 2004   | Var %     |
|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|
|                |        |        |        |        |        |        |        |        | 1995-2004 |
| <b>Ecuador</b> | 2330.5 | 2891.7 | 3226.1 | 3376.1 | 3673.2 | 3459.4 | 3531.2 | 3858.5 | 2.9       |
| Hombres        | 1499.8 | 1774.4 | 1978.3 | 2078.2 | 2211.7 | 2131.7 | 2138.4 | 2288.5 | 2.6       |
| Mujeres        | 830.7  | 1117.2 | 1247.8 | 1297.9 | 1461.6 | 1327.7 | 1392.4 | 1570.1 | 3.5       |

*Fuente:* Tomado OIT, LABORSTAT, Ginebra. Sobre la base de las Encuestas de Hogares de los países.



**Cuadro 2**  
**Ecuador. Crecimiento anual de las tasas de**  
**ocupación según sexo, 1990-2000**  
**(en porcentajes)**

| País    | Hombres | Mujeres |
|---------|---------|---------|
| Ecuador | 6,5     | 8,6     |

*Fuente:* Tomado de Abramo 2004, OIT, en base en elaboraciones especiales de las Encuestas de Hogares de los países.



## Cuadro 3

### Ecuador: tasa de desempleo urbano por sexo (%)

| Sexo | 1990 | 1995 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004<br>a/ |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------------|
| H    | 4.3  | 5.5  | 10.8 | 6.2  | 7.1  | 6.0  | 9.4  |            |
| M    | 9.1  | 8.8  | 19.2 | 12.7 | 15.8 | 12.9 | 14.9 |            |

*Fuente:* Tomado OIT, Panorama Laboral 2004. Sobre la base de las Encuestas de Hogares de los países.



**Cuadro 4**  
**Ecuador: Composición fuerza de trabajo**  
**ocupada en el sector informal según sexo, 2003**  
**(Porcentajes)**

|                       | Total   |         | Trabajador independiente |         | Microempresa |         | Servicio doméstico |         |
|-----------------------|---------|---------|--------------------------|---------|--------------|---------|--------------------|---------|
|                       | Hombres | Mujeres | Hombres                  | Mujeres | Hombres      | Mujeres | Hombres            | Mujeres |
| <b>América Latina</b> | 44.3    | 49.4    | 24.7                     | 22.8    | 18.9         | 11.3    | 0.7                | 15.2    |
| <b>Ecuador</b>        | 50.3    | 62.2    | 28.2                     | 36.9    | 23.8         | 13.4    | 0.4                | 11.2    |

*Fuente:* OIT, Panorama Laboral 2004.



# Indicadores de desigualdad de género

## (1) Segregación ocupacional (Cuadro 5):

- Concentración en pocas ocupaciones : 85% de mujeres en 5 grupos ocupacionales y 2 de ellos de bajos ingresos.
- Inserción laboral desfavorable, por falta de oportunidades o de calificaciones.
- ¿Avance en profesionales y técnicos? Maestras, enfermeras...proyección división en hogar.
- Trato como fuerza laboral secundaria: bajos ingresos, inestabilidad, desprotección.



## Cuadro 5

### Ecuador: Grupos ocupacionales por sexo, 2004

| Grupo ocupacional      | Sexo   |        | Orden | Diferen<br>ptos % |
|------------------------|--------|--------|-------|-------------------|
|                        | Hombre | Mujer  |       |                   |
| Total                  | 100.0  | 100.0  |       |                   |
| Vendedores             | 18,7   | 33,8   | 1     | -15,2             |
| Obrero, jornalero, NE. | 20,8   | 23,6   | 2     | -2,8              |
| Profesionales          | 7,1    | 9,9    | 3     | -2,7              |
| Técnicos               | 6,6    | 9,1    | 4     | -2,5              |
| Operarios              | 21,1   | 8,6    | 5     | 12,5              |
| Oficinistas            | 3,5    | 7,8    | 6     | -4,2              |
| Agricultores           | 5,3    | 3,1    | 7     | 2,2               |
| Ejecutivos             | 4,0    | 2,9    | 8     | 1,1               |
| Conductores            | 12,4   | 1,1    | 9     | 11,3              |
| Fuerzas Armadas        | 0,5    | 0,1    | 10    | 0,4               |
| Desviación estándar    | 7,7    | 10,7   |       |                   |
| Total (en miles)       | 2288.5 | 1570.1 |       |                   |
| Total (sobre 100)      | 59,3   | 40,7   | 85,0  |                   |



# Indicadores de desigualdad de género

**(2) Persisten desigualdades** en las remuneraciones percibidas por las mujeres en relación con los hombres (Cuadro 6)

- Menores ingresos y mayor exigencia de calificaciones

**(3) Informalidad y protección social** (Cuadro 7)

- Peores formas de trabajo adulto: trabajadoras del hogar, trabajadoras a domicilio (invisibles), vendedoras (en la calle) de bajos ingresos, trabajadoras agrícolas, jefas de hogar (doble jornada), mujeres sin calificaciones...



**Cuadro 6**  
**América Latina y Ecuador: relación entre ingresos**  
**promedio de mujeres/hombres, 1990-2000**  
**(Total ocupados no agrícola)**

|   | 1990        | 2000        | Variación en la década (puntos %)* |
|---|-------------|-------------|------------------------------------|
| <b><i>Relación ingresos mujer/hombre por mes</i></b>  |             |             |                                    |
| <i>América Latina</i>                                 | <i>0,59</i> | <i>0,66</i> | + 7                                |
| Ecuador   | 0,66        | 0,65        | + 1                                |
| <b><i>Relación ingresos mujer/hombre por hora</i></b> |             |             |                                    |
| <i>América Latina</i>                                 | <i>0,68</i> | <i>0,78</i> | + 10                               |
| Ecuador   | 0,73        | 0,74        | + 1                                |

Tomado de Abramo, 2004. Fuente: Panorama Laboral, 2001. Elaboración OIT, basada en las estadísticas oficiales de los países.  
 La señal positiva indica una mejoría en la relación entre los ingresos de las mujeres y los de los hombres, por tanto una reducción de la brecha existente a comienzos del período.



**Cuadro 7**  
**Ecuador: informalidad urbana y de cobertura de protección social**  
**según sexo**

|      | Empleo informal urbano<br>% |         | Total asalariados que cotizan<br>en la Seguridad Social % |         |
|------|-----------------------------|---------|---|---------|
|      | Hombres                     | Mujeres | Hombres   | Mujeres |
| 1990 | 51,7                        | 62,1    | 55,5  | 54,2    |
| 1995 | 60,0                        | 69,2    | ..  | ..      |
| 2000 | 51,1                        | 52,4    | 38,3  | 40,4    |
| 2002 | 50,3                        | 62,2    | 46,2  | 47,4    |
| 2003 | 52,4                        | 62,1    | 46,3  | 47,7    |

Fuente: OIT, Panorama Laboral 2004, p. 98 y 109.



# Proyecto

*"Políticas de Erradicación de la Pobreza, Generación de Empleo y Promoción de la Igualdad de Género Dirigidas al Sector Informal en América Latina"*  
*Balance y Perspectivas*



# Proyecto GRPE en Ecuador

## Principales Resultados

- 1. Ampliación de la base de conocimientos y elementos de información sobre la interrelación de las variables género, pobreza, los patrones de empleo y la incidencia de otras fuentes de discriminación, como el origen étnico racial.*

Se encuentra en proceso la edición y publicación de las investigaciones realizadas.



# Proyecto GRPE en Ecuador

## Principales Resultados

2. *Fortalecimiento de capacidades institucionales de gestores/as públicos responsables de la formulación, implementación, monitoreo y evaluación de políticas de empleo y programas de erradicación de la pobreza en Ecuador.*
3. *Fortalecimiento de capacidades institucionales de otros actores sociales (sindicatos, organizaciones de empleadores y organizaciones de la sociedad civil).*
  - Seminarios nacionales de sensibilización a gestores públicos, empleadores y trabajadores y a los integrantes del Consejo Nacional del Trabajo de Ecuador.
  - Seminario-Taller Tripartito de Formación de formadores/as en GPE.



# Proyecto GRPE en Ecuador

## Principales Resultados

- 3. Fortalecimiento institucional del Ministerio de Trabajo y Empleo: i) Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el MTE y el Consejo Nacional de las Mujeres ii) Creación de la Unidad de Género y Jóvenes del MTE.*
- 4. Difusión y sensibilización a nivel nacional, regional y tripartita de los principios y derechos fundamentales del trabajo, la agenda del trabajo decente y los objetivos del proyecto GRPE en Ecuador.*



# Proyecto GRPE en Ecuador

## Principales Resultados

### 4. *Fortalecimiento del Dialogo Social Tripartito:*

- Creación y/o fortalecimiento de las Mesas de Género pobreza y Empleo de Quito, Cuenca y Guayaquil.
  - Talleres de planificación estratégica
  - Talleres de réplica del Programa de Formación de Formadores/as.
  - Campaña sobre los Convenios de la OIT en materia de igualdad y sobre Derechos Laborales de las mujeres en el Ecuador.

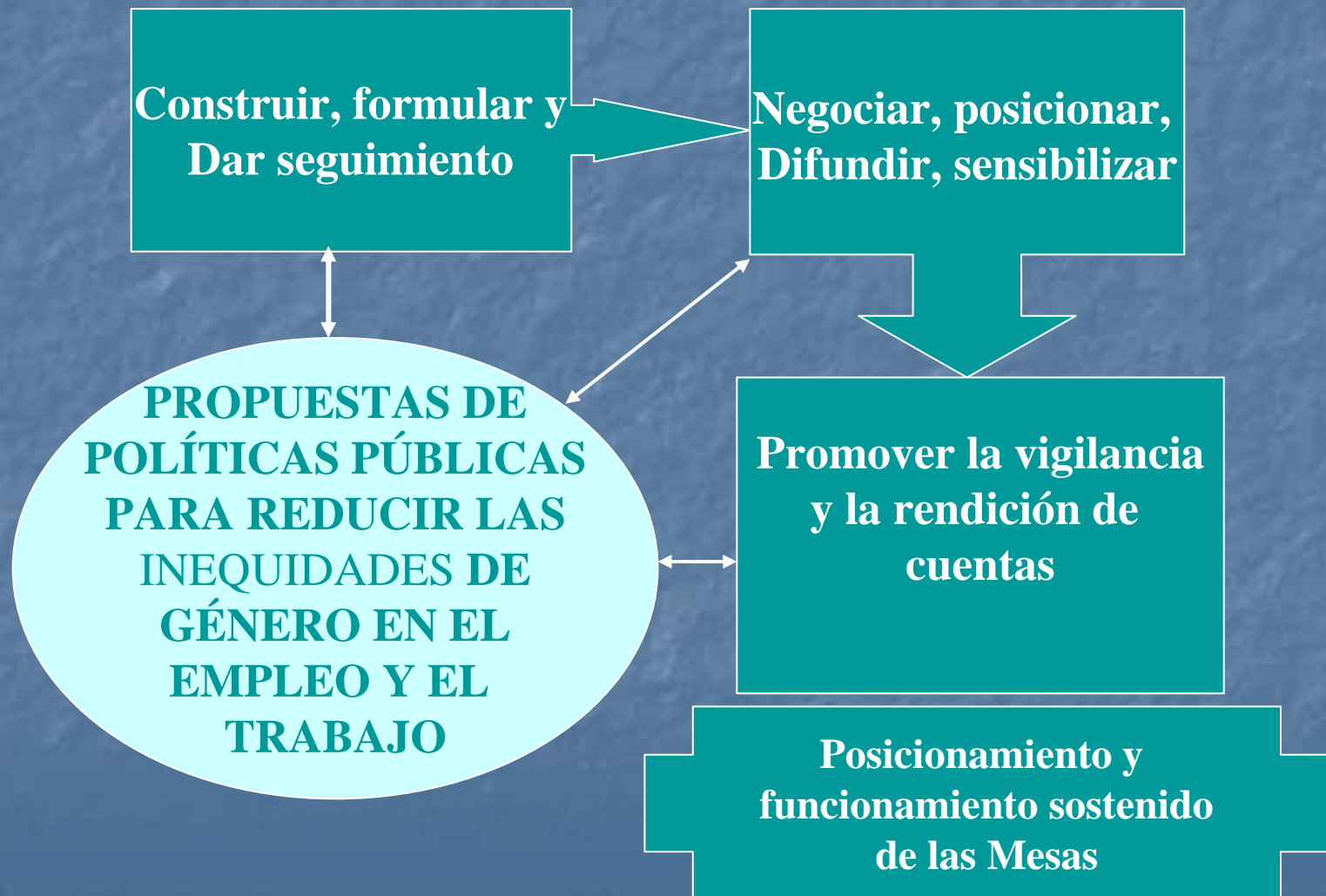


# ***Las Mesas GPE: espacios para el ejercicio del diálogo social a nivel nacional y local***

- *Concertación como una estrategia de definición participativa de políticas públicas de empleo con enfoque de género*
- *Acercamiento de interlocutores en el ámbito laboral*
- *Promoción de objetivos y agendas comunes pro equidad de género*



# OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



# ACTORES

## GOBIERNO

- Ministerio de Turismo
- Ministerio de Trabajo y Empleo
- CONAMU
- STFS
- SECAP
- INEC
- CONCOPE
- CONQUITO
- Defensoría del Pueblo

## EMPLEADORES

Cámara de la Pequeña Industria

ORG. COOPERACIÓN: CEPAL, OIT

## ORG. TRABAJADORES/AS

- Consejo de Mujeres Andinas-COMUANDE
- ISP
- CEDOC-CUT
- CEDOC-CLAT
- CEOSL
- CTE
- Junta Nacional de Defensa del Artesano

## ORGANIZACIONES SOCIALES

Foro de las Mujeres  
CONFEMEC  
Coordinadora Política  
Movimiento de Mujeres Negras  
Red de Mujeres transformando la economía  
FENOCIN  
ECUARRUNARI  
CEPAM  
ASSET  
FLACSO (Apoyo académico)



# LOGROS

- Concertar una propuesta básica sobre políticas laborales en el sector turismo, que constituye un referente para orientar el trabajo
- El trabajo intersectorial e interinstitucional ha ofrecido potenciar recursos humanos y económicos, así como adquirir una visión más integral superando las fragmentaciones y la sectorización.
- La participación de los diversos actores dan legitimidad al proceso y garantizan una mayor gobernabilidad.
- Articulación, socialización y concertación entre las mesas locales y la mesa nacional.



# PERSPECTIVAS

- Transversalización de género en el Plan de Empleo del Ministerio de Trabajo y en los ODM.
- Constitución y/o funcionamiento de Comisiones Especializadas: Equidad Salarial (constituida), Turismo (constituida en lo local: Santa Elena), Legislación laboral.
- Mecanismos de articulación de las Mesas de Quito, Guayaquil y el Austro y definición de propuesta nacional.
- Pilotaje del Modelo de implementación de políticas de empleo en el turismo con enfoque de género en los cantones Santa Elena, Muisne y Archidona.
- Constitución de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo.



# EL CNT Y LA COMISION DE LA IGUALDAD EN ECUADOR

## Logros

- El Ministerio de Trabajo y Empleo de Ecuador y las Secretarías de la Mujer de las centrales sindicales muestran interés para promover la creación de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades en el seno del CNT
- Declaración en materia de igualdad del CNT en el marco del Día Internacional de la Mujer
- Seminarios de sensibilización para integrantes del CNT



# BUENOS ELEMENTOS DE LA PRACTICA DE UNA ESTRATEGIA DONDE LO PRINCIPAL ES GENERO

- Análisis de género: reforzar los esfuerzos para elevar los conocimientos.
- Construcción de capacidades: mecanismos de creación de diálogo sobre género y empleo
- Planeamiento de género para objetivos estratégicos
- Establecer alianzas con instituciones: el flujo principal de género en la construcción de capacidades
- Compartir conocimiento sobre género mainstreaming.



# Lecciones y Desafíos pendientes



# Lecciones y Desafíos pendientes desde el Ministerio de Trabajo

- Mejorar las capacidades en materia de género y ayudar asegurar que se preste la atención adecuada a los temas de género durante el proceso de toma de decisiones.
- Fortalecer la Unidad de Género y Jóvenes del MTE
- Incorporar las preocupaciones y las demandas de una amplia proporción de trabajadoras que permanecen al margen del mercado de trabajo.
- Potenciar el papel y las obligaciones del gobierno en la promoción y protección de las normas fundamentales en el trabajo. Participación de las Mujeres en la revisión del Código de Trabajo



# Lecciones y Desafíos pendientes desde los sindicatos

- Dar mayor valor a la participación de las mujeres como interlocutoras sociales.
- Mejorar la capacidad y competencia de los miembros del sindicato en relación con el papel de las mujeres y la desigualdad de género.
- Promover el derecho de las mujeres a organizarse y a influir en la toma de decisiones en las negociaciones.
- Establecer estructuras en las que se tenga en cuenta las cuestiones de género y procedimientos formalizados para incorporar metas sobre la igualdad entre los hombres y mujeres en sus propias organizaciones.



# Lecciones y Desafíos pendientes desde las organizaciones de Empleadores

- Aumentar el número de productoras y de pequeñas empresarias entre sus miembros y en los puestos directivos de las asociaciones representativas de empleadores.
- Integrar a estos grupos en los procedimientos formalizados del diálogo social
- Crear condiciones para la representación de pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres en el sector de los servicios y las industrias de transformación;
- Mejorar la capacidad y competencia en relación con las características particulares de las empresas pequeñas y de los temas de género;
- Fortalecer la eficiencia y productividad de las pequeñas empresas administradas por mujeres.



# Lecciones y Desafíos pendientes desde el CNT

1. Creación de la Comisión de Igualdad dentro del CNT con un plan de trabajo de corto y mediano plazo orientado a:
  - Desarrollo de diagnósticos e investigaciones
  - Sensibilización y capacitación sobre género, pobreza y empleo a los integrantes del CNT.
  - Fortalecimiento de las capacidades de las trabajadoras para su participación en instancias de decisión y negociación bi y tripartita.



4. Fortalecimiento de las Secretarías de la Mujer al interior de las organizaciones sindicales, empresariales y en las organizaciones gubernamentales
5. Transversalización del enfoque de género en el diseño e implementación de políticas del CNT.



**OFICINA SUBREGIONAL DE LA OIT  
PARA LOS PAISES ANDINOS DE AMERICA LATINA**

Las Flores 275 San Isidro – Lima 27 Perú  
Teléfono (51-1) 6150300 – Fax (51-1) 6150354  
[www.oit.org.pe](http://www.oit.org.pe)  
Lima-Perú

