



# **ODS 5 y políticas laborales: Impactos de Salarios Mínimos**


**Sara A. Wong\***

**Charla Decanato de Investigación,  
Serie “Sembrando Ideas” – ODS 5**

**ESPOL, Guayaquil**

**Junio 15, 2022**

\*Profesora, ESPAE-Graduate School of Management y Directora, Centro de Estudios Asia Pacífico. ESPOL, Guayaquil, ECUADOR



## Contenido:

01

### ODS 5

- Igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas.
- Políticas claves:  
Laboral y de  
Protección Social
- Situación laboral.

02

### Política laboral y ODS 5

- Salarios Mínimos
- Afiliación al seguro

03

### A FUTURO...

...leyes, datos y su uso  
para cumplir metas de  
los ODS 5



## Mensajes claves

### I.- ODS-5

...9 metas para igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas.

...nos enfocamos en la última, sobre políticas.

### II.- Políticas ayudan

De mercado laboral (salarios mínimos)

De protección social (afiliación seg.soc., transferencias).

### III.- A futuro...

... estar conscientes que debe haber **igualdad de oportunidades y trato no discriminatorio.**

**-Leyes** (e.g. Economía Violeta), **datos** (“gender mainstreaming”) y evaluación de **políticas y programas** (ej. laborales y otras)



## **PARTE I. - Un vistazo al ODS-5:** Igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas

## PART I: Un vistazo al ODS-5

### CONTENIDO

**I.1.- Definiciones**

**I.2.- Metas**

**I.3.- Política laboral (y de protección social)**

**I.4.- Mercado laboral: Indicadores selectos**

## I.1. ODS-5, Definiciones: **género e igualdad de género ...**

- **Género**: “Se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres”.
- **Igualdad de género**: “Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.”

(OLACEFS, Auditoría Iberoamericana sobre el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de Género, 2019)

## I.2. ODS-5, metas: **son 9**

### **5** IGUALDAD DE GÉNERO



- 5.1** Eliminar discriminación contra mujeres y niñas
- 5.2** Eliminar toda forma de violencia contra mujeres y niñas
- 5.3** Eliminar prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado
- 5.4** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados
- 5.5** Asegurar participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en la vida política, económica y pública
- 5.6** Asegurar acceso a salud sexual y reproductiva y derechos reproductivos
- 5.a** Emprender reformas q otorguen a las mujeres igualdad de derechos a recursos econ.
- 5.b** Mejorar uso de las TICs para promover el empoderamiento de las mujeres
- 5.c** Aprobar y fortalecer políticas y leyes para promover la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

## I.2. ODS-5, metas: buscan **eliminar, reconocer/valorar, asegurar, emprender, aprobar ...**

### 5 IGUALDAD DE GÉNERO



- 5.1 Eliminar **discriminación** contra mujeres y niñas
- 5.2 Eliminar toda forma de **violencia** contra mujeres y niñas
- 5.3 Eliminar **prácticas nocivas**, como el matrimonio infantil, precoz y forzado
- 5.4 Reconocer y valorar los **cuidados y el trabajo doméstico no remunerados**
- 5.5 Asegurar **participación plena y efectiva** de mujeres y la **igualdad de oportunidades** de liderazgo en la vida política, económica y pública
- 5.6 Asegurar acceso a **salud** sexual y reproductiva y **derechos** reproductivos
- 5.a Emprender reformas q otorguen a las mujeres **igualdad de derechos a recursos econ.**
- 5.b Mejorar **uso de las TICs para promover el empoderamiento** de las mujeres
- 5.c Aprobar y fortalecer **políticas y leyes** para **promover la igualdad de género** y el **empoderamiento** de mujeres y niñas

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>



## I.2. ODS-5, metas: aquí nos enfocamos en la meta de aprobar y fortalecer **políticas** ...

### 5 IGUALDAD DE GÉNERO



- 5.1 Eliminar **discriminación** contra mujeres y niñas
- 5.2 Eliminar toda forma de **violencia** contra mujeres y niñas
- 5.3 Eliminar **prácticas nocivas**, como el matrimonio infantil, precoz y forzado
- 5.4 Reconocer y valorar los **cuidados y el trabajo doméstico no remunerados**
- 5.5 Asegurar **participación plena y efectiva** de mujeres y la **igualdad de oportunidades** de liderazgo en la vida política, económica y pública
- 5.6 Asegurar acceso a **salud** sexual y reproductiva y **derechos** reproductivos
- 5.a Emprender reformas q otorguen a las mujeres **igualdad de derechos a recursos econ.**
- 5.b Mejorar **uso de las TICs para promover el empoderamiento** de las mujeres
- 5.c Aprobar y fortalecer **políticas y leyes** para **promover la igualdad de género** y el **empoderamiento** de mujeres y niñas

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

## I.2. ODS-5, metas: estas se interrelacionan

### 5 IGUALDAD DE GÉNERO



- 5.1 Eliminar **discriminación** contra mujeres y niñas
- 5.2 Eliminar toda forma de **violencia** contra mujeres y niñas
- 5.3 Eliminar **prácticas nocivas**, como el matrimonio infantil, precoz y forzado
- 5.4 Reconocer y valorar los **cuidados y el trabajo doméstico no remunerados**
- 5.5 Asegurar **participación plena y efectiva** de mujeres y la **igualdad de oportunidades** de liderazgo en la vida política, económica y pública
- 5.6 Asegurar acceso a **salud** sexual y reproductiva y **derechos** reproductivos
- 5.a Emprender reformas q otorguen a las mujeres **igualdad de derechos a recursos econ**
- 5.b Mejorar **uso de las TICs para promover el empoderamiento** de las mujeres
- 5.c Aprobar y fortalecer **políticas y leyes** para **promover la igualdad de género** y el **empoderamiento** de mujeres y niñas

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

### I.3. ODS-5, **Políticas** claves: Laboral y de Protección Social

#### LABORAL:

- Salarios Mínimos
- Política laboral activa

#### PROTECCIÓN SOCIAL:

- Seguro social
- Transferencias

### I.3. ODS-5, **Ley importante:** en discusión (pero no en este foro)

#### ECONOMÍA VIOLETA:

- Asamblea Nacional: Comisión de Desarrollo Económico (Y la de Trabajo)
  - Esta semana se discute texto para presentar a 2do debate
  - <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/81285-comision-de-desarrollo-economico-trabajara-cuatro>
- Incluye varios aspectos importantes para igualdad de género y empoderamiento y participación de las mujeres en mercados laborales.



Entonces, en los  
mercados  
laborales...

¿ Qué diferencias  
hay para las  
mujeres ?

## Comparando (solo 3) indicadores de mercado laboral, para mujeres:

- Participación laboral: menor
- Desempleo: mayor
- Brecha salarial de género: en contra

## I.4. ODS-5, Indicadores selectos: Menor **participación laboral** de mujeres (1/2)

- En muchos países la PLM ha incrementado en los últimos 30 años. Aunque en unos, lentamente.



Retrocesos en otros.

- Diferentes formas de medirla (dif. aristas).

- Heterogeneidad entre países.

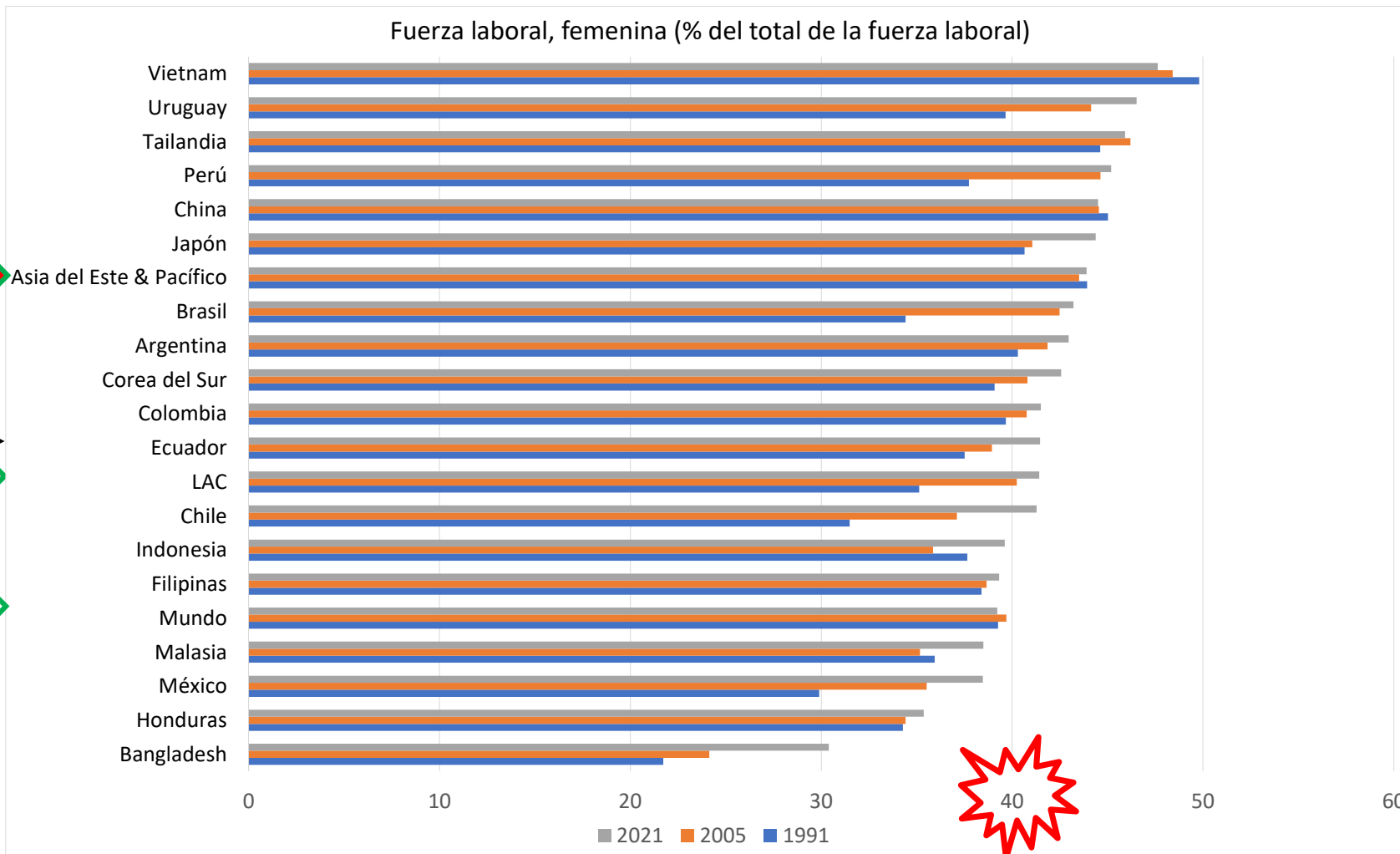


- Más alta no implica mejor posición econ. ("U" shape ?)



**Nota:** Interesante analizar además, PL por edades, por educación, por sexo, por ciudades, por regiones, etc..

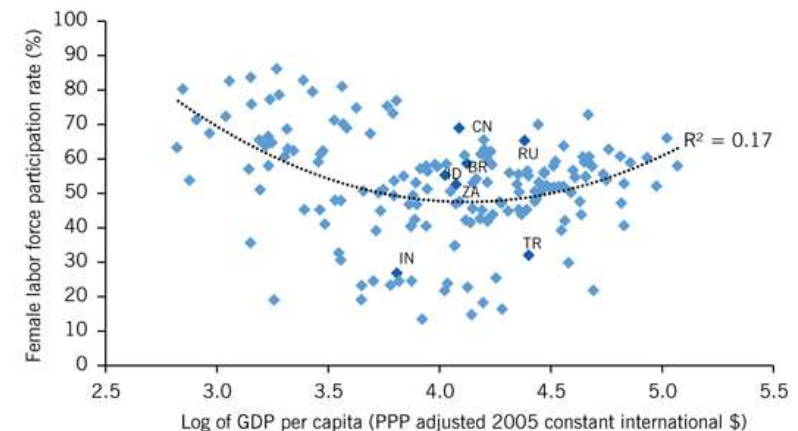
**Fuente:** Banco Mundial, World Development Indicators



## I.4. ODS-5, Indicadores selectos: Menor **participación laboral** de mujeres (2/2)

- Factor importante (y un resultado) del crecimiento y el **desarrollo**.
- Resultado de diversos factores económicos y **sociales**.
- **Países en desarrollo** tienden a mayor PLF debido a la **pobreza** y como mecanismo de **supervivencia** en respuesta a las crisis.
- Incluso cuando las disparidades de género en las tasas de PL son bajas, **las mujeres tienden a ganar menos que los hombres** y es más probable que se dediquen a trabajos no protegidos (ej: trab. domést.)
- PL: Imagen parcial del trabajo de las mujeres. Más importante es comprender la **calidad del empleo de las mujeres**.

Figure 3. Incidence of a U-shaped relationship—a decline and then a rise in female labor force participation as economies develop (2018)

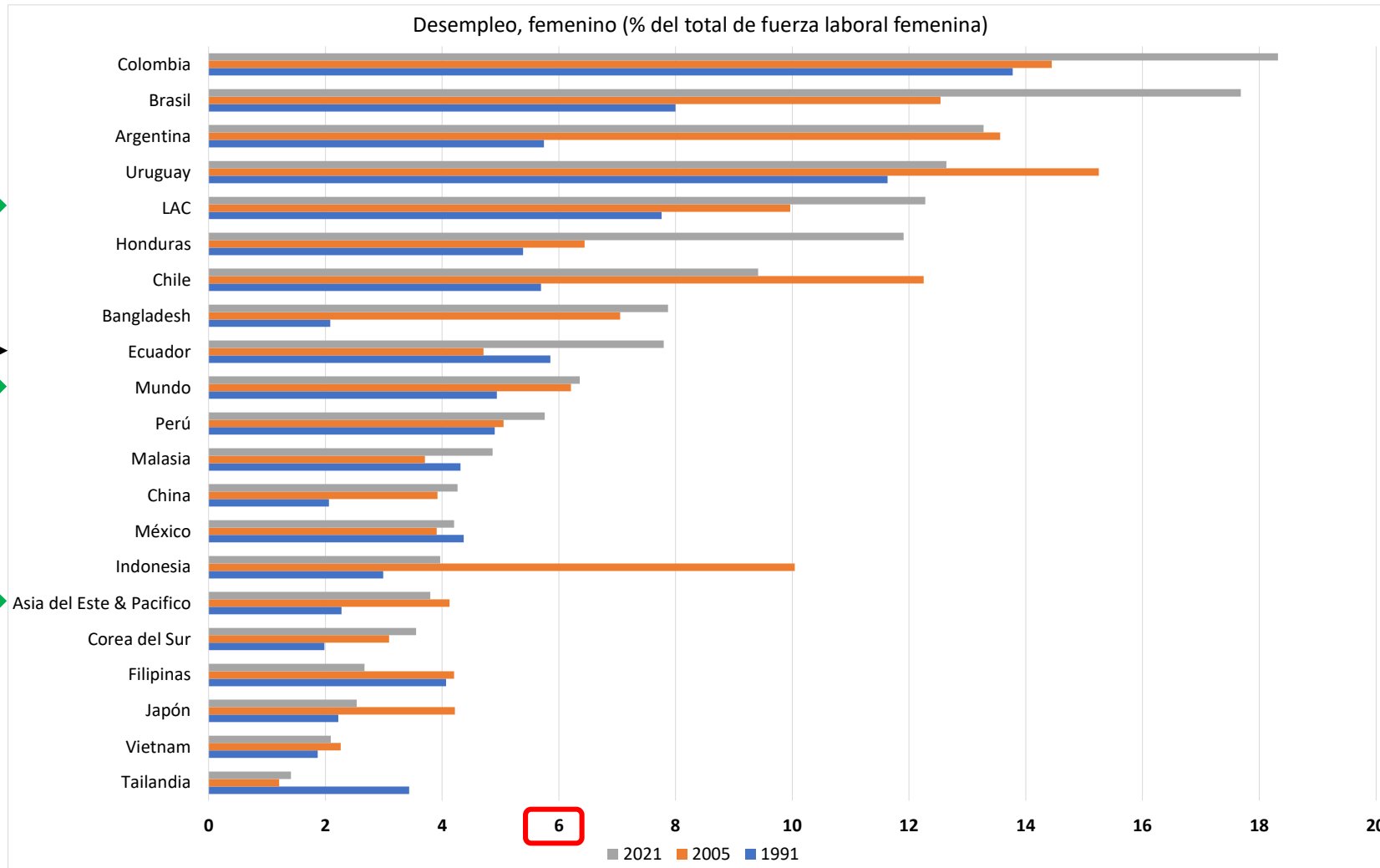


Note: Data for 172 countries; polynomial trend line is not the best fit due to outliers. PPP = purchasing power parity.

Source: ILO model estimates, ILOSTAT. Online at: <https://www.ilo.org/ilostat>; World Development Indicators. Online at: <http://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>



## I.4. ODS-5, Indicadores selectos: Mayor desempleo en mujeres (1/2)



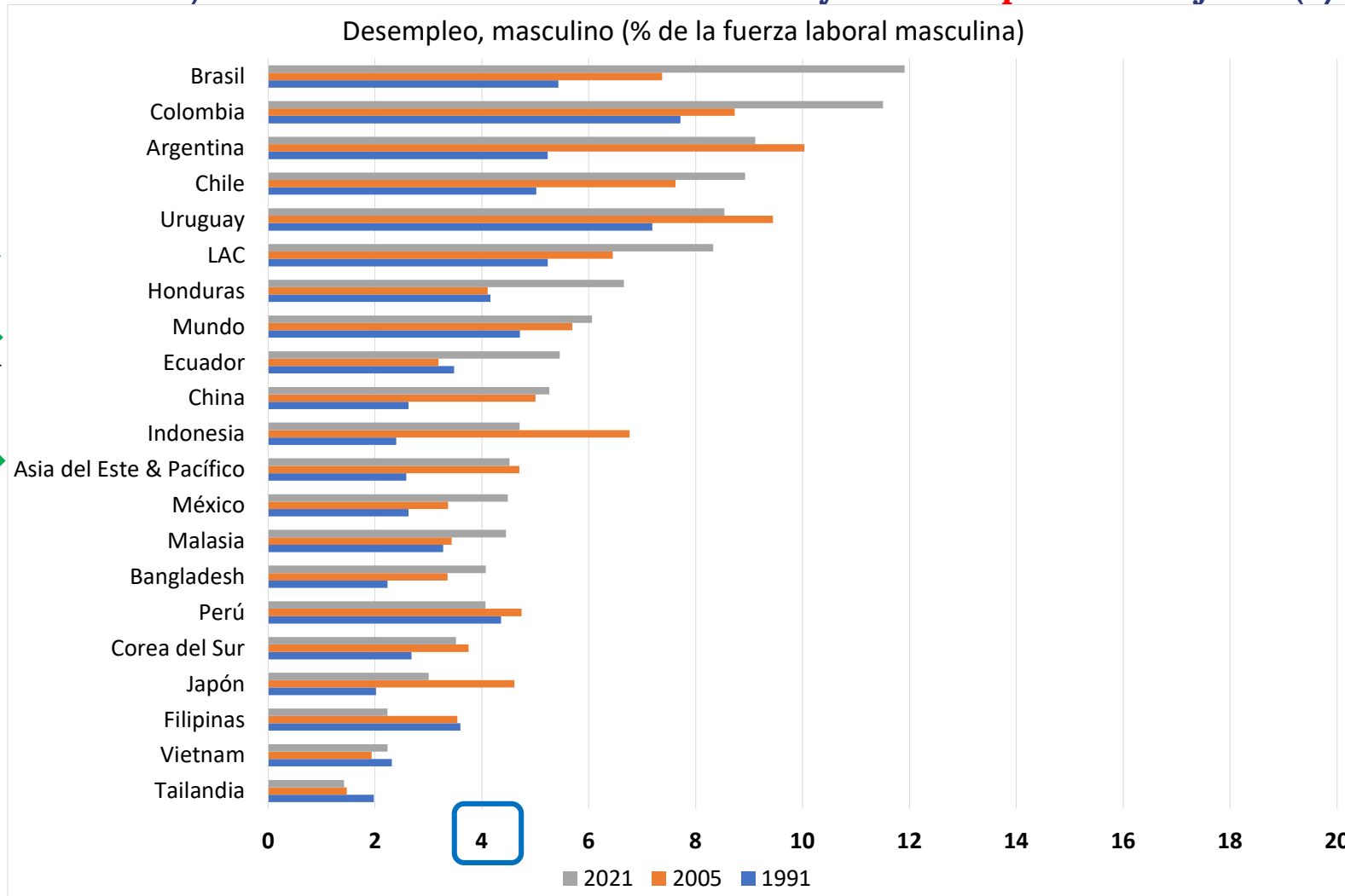
Para muchas economías la pandemia ha empeorado el desempleo (femenino y masculino).

Pero en algunas es más bajo, y por varias razones (e.g. con buenos datos laborales y los utilizan para informar las políticas; cambios en mercados laborales).

**Nota:** Estimados de la OIT

**Fuente:** Banco Mundial, World Development Indicators

## I.4. ODS-5, Indicadores selectos: Mayor desempleo en mujeres (2/2)



Nota: Estimados de la OIT

Fuente: Banco Mundial, World Development Indicators

## I.4. ODS-5, Indicadores selectos: brecha salarial, Las mujeres reciben, en promedio, menos salarios que los hombres.

### ¿Qué la explica?

- Capital humano
- Ocupación
- Y más allá de las características de la trabajadora:

- Normas sociales
- Discriminación & sesgos

**Nota:** La brecha salarial bruta de género se refiere simplemente a la diferencia de salario (promedio por hora) entre hombres y mujeres en un momento específico, como % del salario masculino. Los valores positivos indican que los hombres ganan más que las mujeres. Por ejemplo, si el salario de las mujeres es el 75 por ciento del de los hombres, se dice que la brecha salarial de género es del 25 por ciento.

**Fuente:** APEC-World Bank, World Development Indicators



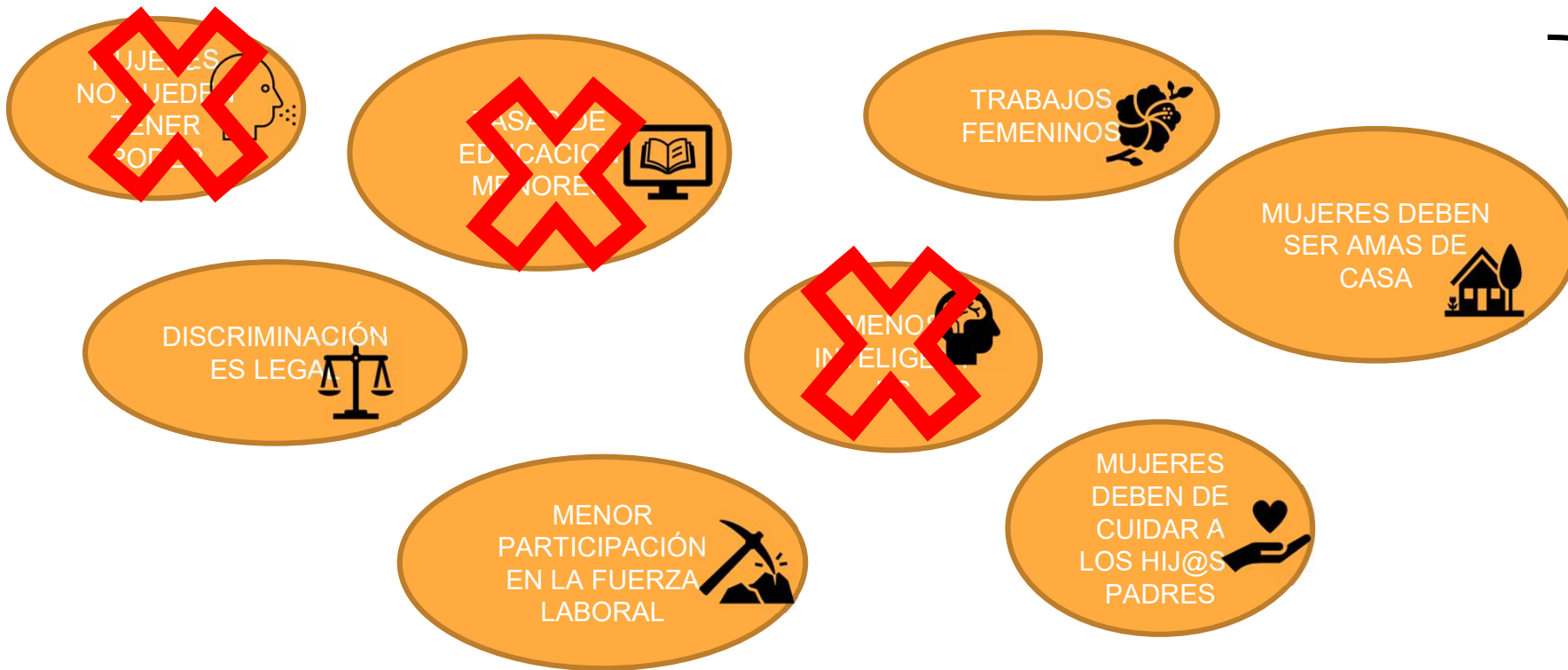
## Brechas salariales, hombre - mujer

Las mujeres reciben, en promedio, menos salarios que los hombres **¿por qué?**



## Brechas salariales, hombre - mujer

Las mujeres reciben, en promedio, menos salarios que los hombres **¿por qué?** **Y HOY POR HOY, ¿QUÉ SUCEDE?**



¡Y muchas normas culturales sobre aptitudes y roles de género!

En los años 1950s y 1960s, en la mayoría de países pudieran haber sido estas algunas explicaciones.

**Pero actualmente no...**

Fuente: Documental de Netflix, "En pocas palabras", discriminación en mercados laborales, por género.



## Brechas salariales, hombre - mujer

Las mujeres reciben, en promedio, menos salarios que los hombres **¿cómo eliminarlas?**

### Ruanda (Africa) ...

Una cruenta guerra civil resultó en 60 – 70 % de la población mujeres. Estas tuvieron que asumir trabajos y roles, llegando a puestos de poder y decisión, importantes



### Islandia (Europa)...

Su legislación ha evolucionado, y ahora tiene leyes para igualdad en períodos de maternidad y paternidad (no transferibles).



Entonces, en los MERCADOS LABORALES: **¡ ESTAR CONSCIENTES DE POTENCIALES DIFERENCIAS BASADAS SOLO EN EL HECHO DE SER NIÑAS / MUJERES !**

- Brechas salariales / empleos
  - Falta de igualdad en oportunidades
  - Trato discriminatorio

### **Políticas para mejorar:**

#### LABORAL:

- Salarios Mínimos
- Política laboral activa

#### PROTECCIÓN SOCIAL:

- Seguro social
- Transferencias

**Legislación:** Economía Violeta

**Datos:** “gender mainstreaming”



## **PARTE II.- Políticas y los ODS-5: Salarios Mínimos y Seguridad Social**



## PART II: Políticas y los ODS-5

### CONTENIDO

**II.1.- Salarios mínimos**

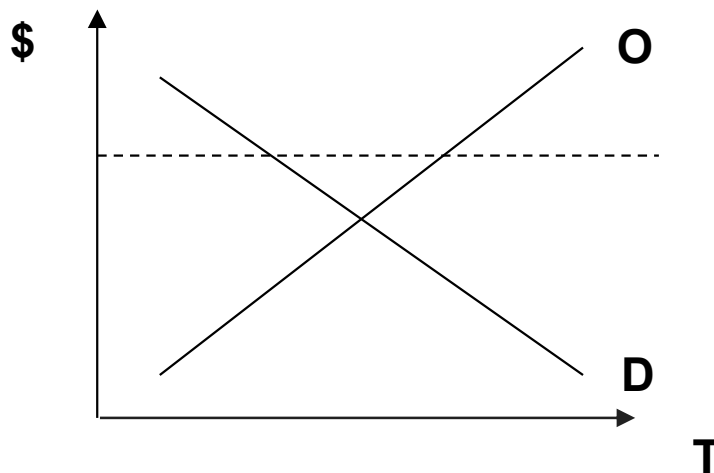
**II.2.- Afiliación a la seguridad social**

## II.1 Salarios mínimos: hay **impactos diferenciados** en ingresos y horas, mujeres

(Wong, 2019)

En resumen:

Pregunta: ¿Cuáles son los efectos del aumento de los salarios mínimos de 2012 sobre los salarios y las horas trabajadas de los trabajadores de bajos salarios en Ecuador?



*Un Salario Mínimo:*

- Podría llevar a un ajuste en cantidades (desempleo, horas)
- El ajuste por horas puede ser + - 0
- ¿Se lo aplicará o no?
- ¿A quién afectará? Y ¿cuánto?

## II.1 Salarios mínimos: hay **impactos diferenciados** en ingresos y horas, mujeres

(Wong, 2019)

**En resumen:**

Estrategia de identificación:

Diferencias en diferencias (DID) y

Variaciones exógenas en los salarios mínimos sectoriales.

*Retos metodológicos:*

-Supuestos del método DID

-Sesgos potenciales:

Muestra (2-step Heckman)

Autoselección (DID)

Endogeneidad

-Variables de control

-Chequeos de robustez

## II.1 Salarios mínimos: hay **impactos diferenciados** en ingresos y horas, mujeres

(Wong, 2019)

**En resumen:**

Resultados principales:

- **Efecto de compresión del ingreso** por el aumento de los salarios mínimos sectoriales.
- **Efecto “faro”** en el ingreso de aquellos que no están sujetos a salarios mínimos.
- **Efectos heterogéneos** por tipo de trabajador, por ejemplo, **en horas**:
  - aumento en las horas trabajadas para los jóvenes pero
  - una disminución para las mujeres.
- **En salarios**: Los efectos salariales negativos redujeron, pero no eliminaron, el efecto salarial positivo de los salarios mínimos en las mujeres con salarios bajos.

## II.1 Salarios mínimos: hay **impactos diferenciados** en ingresos y horas, mujeres

**(Wong, 2019)**

Entonces, **el aumento del salario mínimo qué implica para las mujeres trabajadoras en cuestión:**

- Efectivamente mayor salario, pero menos que el aumento del de los hombres
- Pero, menos horas trabajadas en promedio

Luego, las preguntas en contexto ODS-5:

- ¿Por qué esas diferencias?
- ¿Falta de oportunidades? ¿Discriminación?

## II.1 Salarios mínimos: hay **impactos diferenciados** en ingresos y horas, mujeres

**(Wong, 2018)**

Ver también: “Reformas en el Ecuador Contemporáneo”, cap.16, Mercado Laboral

<https://publications.iadb.org/en/publication/reformas-y-desarrollo-en-el-ecuador-contemporaneo>



## II.2 Seguridad Social: ¿Acaso beneficios **son realmente conocidos y usados** por las mujeres TDHR ?

(Wong, **2014**)

### **Trabajadoras domésticas del hogar remuneradas (TDHR): situación y perfil**

- Discriminación legal: antes ganaban un **salario sub-mínimo** (menor al SBU)
- Perfil vulnerable: en general poco nivel de instrucción formal, pobreza, marginalidad
- Trabajo desprotegido: **no afiliadas** a la seguridad social
- Poca o ninguna organización colectiva: antes no tenían ni un sindicato
- Han representado un % considerable del #empleo remunerado
- Encuesta (2014): no conocen, y por tanto no utilizan los beneficios de la seguridad social.



## II.2 Seguridad Social: hay **impactos no intencionados** en ingresos y trabajo, mujeres TDRH

(Wong, 2018)

### Trabajadoras domésticas del hogar remuneradas (TDHR): afiliación, salarios y horas

- Los resultados sugieren evidencia de impactos tanto en los salarios como en las horas trabajadas. ↓
- Este impacto negativo debe sopesarse frente a los beneficios esperados de la seguridad social. → la encuesta 2014.
- Protección social efectiva == > mayor esfuerzo para apoyar tanto a
  - los empleadores (para que puedan pagar el costo más alto, tal vez a través de subsidios para los empleadores domésticos) como a
  - las empleadas domésticas, para que estos empleados vulnerables obtengan acceso efectivo a los beneficios de la seguridad social.





## PARTE III.- ODS-5... A Futuro: Leyes, datos y políticas

## PART III: Leyes, Datos, Políticas y los ODS-5

### CONTENIDO

**III.1.- Leyes: La Economía Violeta**

**III.2.- Datos: “Gender Mainstreaming”**

**III.3.-Políticas: Mercado Laboral** (De nuevo, el foco de esta presentación; pero hay muchas otras relevantes al ODS 5)

### III.1. Leyes: **Economía Violeta** en Ecuador

#### Brevísimo resumen:

- Principios: **igualdad** y **no discriminación**, transversalidad, progresividad, **autonomía**.
- Programas y planes diversos, y con **empresas**.
- Temas diversos: financieros, licencia de maternidad y paternidad, guarderías
- Necesidad de desarrollar capacidades. ¿Cuáles? (e.g. digitales) ¿Cómo? (e.g.MOOCs)
- Necesidad de priorizar problemas / soluciones.

## III.2. Datos: **Recolectar e incorporar la perspectiva de género** en su recolección (1/2)

### Hablando generalmente:

- Hay diferencias, por nación/región/municipio: en acceso, disponibilidad, calidad, oportunidad, uso para informar políticas; niveles de economías
- Es necesario recopilar/mejorar datos con perspectiva de género: ¿Cómo?
- Es necesario desarrollar capacidades (para recopilación y análisis de esos datos con perspectiva de género: ¿Cómo?
- Es necesario priorizar temas. e.g. brechas salariales, uso del tiempo, liderazgo, violencia doméstica.

## III.2. Datos: **Recolectar e incorporar la perspectiva de género** en su recolección (2/2)

Y específicamente, principios para un dato “**GREAT**” (**G**ood, **R**eliable, **A**vailable, **T**imely) de mercado laboral:

- **Coordinación** entre diferentes instituciones que recopilan los datos
- **No solo de** mercado laboral (oferta y demanda) sino también sobre educación, entrenamiento, migración.
- **TICs** para recopilarla, procesarla y ponerla a disposición.
- Información **simplificada** y **personalizada** por instituciones y objetivos.
- **Investigación continua** para mejorar el servicio de datos
- Uso de datos en **investigación académica**.
- **Prácticas habituales** en la armonización de datos./ transparencia / difusión
- Aplicación de encuestas VS datos administrativos, o más bien encuestas y datos adm.

### III.3.- Políticas (y programas): **mercado laboral** (1/3)

- Datos para informar el desarrollo de políticas... pero
- ¿Qué políticas? ¿Qué programas? ¿y el Código Laboral?
- ¿Asuntos globales?
- ¿Cuestiones regionales? (¿dentro de América Latina?, ¿dentro de América del Sur?)
- Cuestiones nacionales/locales

### III.3.- Políticas (y programas): **mercado laboral** (2/3)

#### Sobre migración internacional.

- “...políticas de migración sesgadas hacia los trabajadores calificados en las naciones desarrolladas. ...para formular mejores políticas, ... **analizar costos y beneficios**”.
- **Otros factores**, como las oportunidades educativas, los servicios de salud, la estabilidad política y la disponibilidad de programas de protección social, también son importantes factores de atracción o de empuje para los trabajadores móviles”.
- “Algunos programas de protección social pueden aumentar los costos de contratación y, por lo tanto, reducir la demanda de cierto tipo de mano de obra, **se necesita más trabajo para comprender qué programas son más beneficiosos para retener y atraer mano de obra.**”
- Nuevamente, **mejores datos pueden ayudar a cerrar esta brecha**”.

### III.3.- Políticas (y programas): **mercado laboral** (3/3)

#### Sobre mayor empleo –de calidad– para mujeres

- Para **lograr mejoras en la calidad del empleo**, las políticas deben centrarse tanto en dimensiones de la oferta y la demanda de trabajo.
  - Ampliar el acceso a la educación secundaria y superior
  - Acompañado de la creación de puestos de trabajo a los que puedan acceder las mujeres.
- La **educación aumenta el salario de reserva y las expectativas de las mujeres**, ... debe ir acompañada de la creación de empleo (de nuevo, accesible y de calidad).
- El **subregistro es común**, por lo que los datos sobre las tasas de participación de las mujeres no reflejan con precisión el trabajo de las mujeres.







## Mensajes claves

### I.- ODS-5

...9 metas para igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas.

...nos enfocamos en la última, sobre políticas.

### II.- Políticas ayudan

De mercado laboral (salarios mínimos)

De protección social (afiliación seg.soc., transferencias).

### III.- A futuro...

... estar conscientes que debe haber **igualdad de oportunidades y trato no discriminatorio.**

**-Leyes** (e.g. Economía Violeta), **datos** (“gender mainstreaming”) y evaluación de **políticas y programas** (ej. laborales y otras)



Centro de  
Estudios Asia-Pacífico

Sara Wong  
[sawong@espol.edu.ec](mailto:sawong@espol.edu.ec)  
@SaraWongEcuador

#IgualdadGénero

¡GRACIAS!

