

Segregación ocupacional por género en el mercado laboral ecuatoriano

Diana Morán Chiquito¹; Ariana Rivera Santos²

Resumen

La segregación ocupacional por género en el mercado laboral refleja una problemática histórica fundamentada en estereotipos sociales que consolidan una división sexual del trabajo. Este fenómeno ha generado una distribución desigual de roles laborales según el género. En este contexto, el presente estudio analiza la segregación ocupacional en el mercado laboral ecuatoriano durante los años 2010, 2016 y 2022. Se emplea un enfoque cuantitativo basado en datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). El análisis incluye la aplicación de índices como el Índice de Disimilitud de Duncan, el Índice de Karmel & MacLachlan, el Índice de Participación, el Grado de Representación y la Curva de Segregación. Los resultados confirman la persistencia de la segregación ocupacional por género en Ecuador, destacando una distribución desigual de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.

Palabras clave: Segregación ocupacional, división sexual del trabajo, desigualdad de género, mercado laboral.

Occupational gender segregation in the ecuadorian labor market

Abstract

The objective of this study was to analyze the impact of the natural environment on the economic growth of the G7 nations. A quantitative and explanatory methodology was used, utilizing secondary data and implementing panel regression models. The adequacy of the fixed effects model was assessed using the Hausman test. The findings demonstrate that factors such as environmental conservation initiatives, freshwater accessibility, technological exports, and emissions exert a positive and statistically significant influence on GDP. The variable associated with marine environments showed a marginal association. Therefore, it can be concluded that environmental preservation and pollution reduction are essential components for achieving sustainable economic progress in the developed G7 economies.

Keywords: Occupational segregation, sexual division of labour, gender inequality, labour market.

Recibido: 30 de septiembre de 2025

Aceptado: 01 de diciembre de 2025

¹ Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Económicas. Guayaquil, Ecuador, diana.moranch@ug.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0002-3640-6999>

² Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Económicas. Guayaquil, Ecuador, ariana.rivera.s@ab-inbev.com, <https://orcid.org/0009-0006-4508-0747>

I. INTRODUCCIÓN

En el Ecuador, la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido un tema ampliamente debatido debido a la persistencia de discriminación y desigualdad de género, factores que dificultan su acceso a actividades históricamente asociadas con el género masculino. Estas dinámicas reflejan una división asimétrica en la representación de hombres y mujeres en sectores económicos específicos.

La segmentación ocupacional basada en el género constituye un fenómeno ampliamente estudiado en el ámbito laboral, ya que refleja desigualdades estructurales persistentes. Este fenómeno se ha analizado desde distintas perspectivas teóricas, buscando comprender las disparidades en la distribución de hombres y mujeres en diversas ocupaciones. En este contexto, la segmentación laboral se entiende como la división del mercado en subgrupos diferenciados según características específicas, como género o función económica (Fernández Robín & Aqueveque Torres, 2001).

Wainerman (1996), se encuentra dentro de las autoras que han destacado en el abordaje de la segmentación ocupacional. En un trabajo de 1996 ligado a la participación de las mujeres en Argentina, la autora argumentaba que, la diferenciación no solo se debía a la división sexual del trabajo, sino que era un problema estructural más amplio dentro de la economía. Según la autora, los empleos tradicionalmente considerados “femeninos” suelen estar subvalorados tanto en términos salariales como de estatus, mientras que los asociados al género masculino tienden a ser mejor remunerados y socialmente reconocidos.

La segmentación ocupacional: una aproximación desde la Teoría Económica Feminista

Desde la perspectiva de la teoría económica feminista, la segmentación ocupacional por género se sostiene mediante una serie de mecanismos estructurales y simbólicos, entre los cuales destacan los estereotipos de género, la discriminación en los procesos de contratación y ascenso, así como la persistencia de los roles tradicionales asignados a mujeres y hombres. Estos elementos configuran

una estructura laboral profundamente desigual, en la que las oportunidades y condiciones de empleo se distribuyen de manera inequitativa según el género. Como señala Strober (2001), los hombres tienden a concentrarse en sectores como la ingeniería, las finanzas y la tecnología, mientras que las mujeres se agrupan en ocupaciones asociadas al cuidado y la enseñanza, revelando una clara división sexual del trabajo.

La estructura ocupacional presenta una marcada segregación, en la medida en que ciertos sectores están predominantemente ocupados por uno de los géneros. Así, profesiones vinculadas a la enseñanza y los cuidados —históricamente feminizadas— contrastan con aquellas ocupaciones técnico-operativas o comerciales donde predomina la participación masculina. Esta división no responde únicamente a las preferencias individuales, sino que está fuertemente condicionada por construcciones culturales que asocian determinadas habilidades o disposiciones con un género específico. Los estereotipos de género, internalizados socialmente, moldean la percepción sobre qué trabajos son “apropiados” para mujeres u hombres, lo que incide directamente en su acceso, permanencia y desarrollo en el mercado laboral.

Dentro del análisis de la segmentación ocupacional, la teoría económica feminista distingue entre segregación horizontal y vertical. La primera, que constituye el foco del presente estudio, se refiere a la concentración de mujeres en ciertas ocupaciones, frecuentemente de menor prestigio o remuneración, independientemente de las oportunidades de ascenso. La segunda alude a la limitada presencia femenina en los niveles jerárquicos superiores o en cargos de toma de decisión, incluso dentro de sectores feminizados (Esquivel, 2016). Ambas formas de segregación operan de manera interrelacionada, configurando barreras estructurales que obstaculizan la participación plena de las mujeres en el ámbito laboral.

Las implicaciones de esta segmentación son múltiples y profundas. Entre ellas, destaca la persistente desigualdad en el acceso a empleos bien remunerados y con posibilidades de desarrollo profesional. La segmentación contribuye directamente a la brecha salarial de género,

fenómeno mediante el cual las mujeres, incluso desempeñando funciones equivalentes a las de sus pares masculinos, perciben ingresos inferiores. Esta desigualdad no solo refleja una injusticia distributiva, sino que reproduce y legitima una jerarquización estructural del trabajo en función del género.

Desde este enfoque, la economía feminista plantea la necesidad de revisar críticamente las bases sobre las que se organiza el mercado laboral. Este planteamiento conlleva la revalorización del trabajo femenino —históricamente invisibilizado o subestimado— y el cuestionamiento de las jerarquías que estructuran la división sexual del trabajo. Espino (2010) sostiene que los roles de género, construidos social y culturalmente, generan expectativas y limitaciones que afectan las oportunidades laborales de hombres y mujeres. En una línea similar, Butler (1990) argumenta que los roles de género no son inherentes al nacimiento, sino que son construcciones normativas impuestas por la sociedad, las cuales han sido naturalizadas y reproducidas a lo largo del tiempo.

En contraste, desde la teoría económica neoclásica, enfoque predominante en el estudio de la economía, la segmentación ocupacional se explica de manera distinta en contraste con lo enunciado por la teoría económica feminista. Mientras esta última enfatiza en las desigualdades de género y en las barreras sociales existentes dentro del mercado laboral, la teoría económica neoclásica se enfoca en los aspectos individuales de cada persona sin especificar el género. Es decir que, según esta teoría la segmentación ocupacional se origina a partir de

las diferencias en las habilidades, preferencias y decisiones de los individuos; así, sostiene que el objetivo que persiguen es la maximización de su utilidad individual, considerando factores como la educación, experiencia laboral e intereses (Anker, 1997).

En este sentido, desnaturalizar la segmentación ocupacional implica identificar y desmontar los dispositivos simbólicos y materiales que la sostienen. Solo a partir de este reconocimiento crítico es posible avanzar hacia un modelo económico que garantice una participación laboral justa e inclusiva para todas las personas, independientemente de su género.

II. METODOLOGÍA

El análisis de la segregación ocupacional por género en el mercado laboral ecuatoriano requiere la aplicación de herramientas cuantitativas que permitan identificar patrones de desigualdad en la distribución de hombres y mujeres en diversas ocupaciones. En este trabajo, se emplean índices específicos diseñados para medir la magnitud y naturaleza de la segregación, entre ellos el Índice de Disimilitud de Duncan, el Índice de Karmel & MacLachlan, el Índice de Participación, el Grado de Representación y la Curva de Segregación de Duncan (tabla 1). Se utilizan datos provenientes de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) para los años 2010, 2016 y 2022. El análisis se realizó mediante el software estadístico STATA 16.

Tabla 1. Índices de Segregación Ocupacional

Indicador	Definición	Fórmula de Cálculo	Interpretación
Índice de Disimilitud (ID)	Mide la desigualdad en la distribución de hombres y mujeres en distintas ocupaciones.	$ID = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n f_i - m_i$	ID = 0: no existe segregación ID = 1: segregación perfecta
Índice de Karmel-MacLachlan (KM)	Evaluá las diferencias en las proporciones de empleo de hombres y mujeres, útil para análisis comparativos a lo largo del tiempo.	$KM = \frac{1}{L} \sum_{i=1}^n f_i - a m_i + f_i * 100$	IK = 0: no existe segregación IK = 0.5: segregación perfecta
Índice de Participación (IP)	Mide la proporción de mujeres en una ocupación específica respecto del total de ocupados en esa ocupación.	$IP_i = \frac{M_i}{T_i} * 100$	IP > 1: Sobrerepresentación femenina IP < 1: Subrepresentación femenina IP = 1: Representación proporcional
Grado de Representación (GR)	Compara la proporción de mujeres en una ocupación con su proporción en el empleo total.	$GR_i = \frac{IP_i}{IP} = \frac{M_i/T_i}{M/T}$	GR > 1: Sobre-representación femenina en la ocupación. GR < 1: Sub-representación.
Curva de Segregación de Duncan	Representación gráfica de la acumulación de hombres y mujeres en la jerarquía ocupacional.	Gráfico	Muestra visualmente la segregación: si la curva se desvía mucho de la diagonal, existe una alta segregación ocupacional.

Elaboración propia

La muestra incluye toda la población en edad de trabajar registrada en la ENEMDU; se consideran características como ocupación, sector laboral y

rama de actividad económica. La tabla 1 presenta un resumen de la muestra utilizada en el estudio:

Tabla 2. Ecuador: Población económicamente activa según sexo, 2010-2022

Año	Total población activa	Hombres	Mujeres
2010	6,436,256	3,898,390	2,537,866
2016	7,874,020	4,581,100	3,292,920
2022	8,774,009	4,772,404	3,401,604

Fuente: ENEMDU (INEC, 2022). Elaboración propia.

Panorama general del mercado laboral ecuatoriano

En el mercado laboral ecuatoriano, la participación femenina ha enfrentado diversos retos, desde crisis económicas hasta barreras culturales que limitan su incorporación, reflejando en la actualidad tasas de actividad inferiores a las de los hombres.

En el caso de los hombres, mientras que su participación en la Población Económicamente Activa¹ (PEA) ha disminuido, su proporción en la Población Económicamente Inactiva² (PEI) ha aumentado ligeramente. Esto puede indicar una

salida de algunos hombres del mercado laboral, ya sea por estudios, retiro temprano, problemas de salud u otras razones. Por su parte, la tendencia mostrada por las mujeres revela una disminución en la PEI y el incremento en la PEA, dinámicas que reflejan un avance hacia una mayor inclusión femenina en el mercado laboral. Sin embargo, aún queda una notable brecha con respecto a los hombres (figura 1).

¹ La Población Económicamente Activa (PEA) abarca a todas las personas mayores de 15 años que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia, incluyendo aquellos empleados, que no trabajaron pero estaban buscando empleo y disponibles para trabajar (INEC, 2022).

² La Población Económicamente Inactiva (PEI) comprende a las personas mayores de 15 años que no están empleadas, no buscan trabajo y no estaban disponibles para trabajar, lo cual incluye a jubilados, estudiantes, amas de casa, entre otros (INEC, 2022).

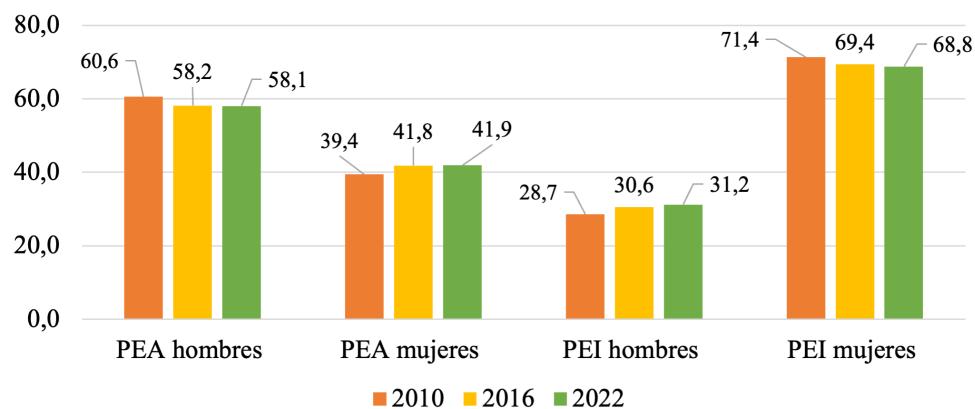


Figura 1. Ecuador: Población en Edad de Trabajar, 2010, 2016 y 2022.

Fuente: ENEMDU (INEC, 2022). Elaboración propia.

De acuerdo con la información presentada en la tabla 3, la tasa de participación bruta en el mercado laboral se mantuvo relativamente constante a lo largo del período analizado. No obstante, persiste una marcada diferenciación por género, caracterizada por una mayor participación masculina. En 2010, la tasa de participación de los hombres alcanzaba el 61,4%, mientras que en 2022 se redujo al 55,4%. En contraste, la tasa de participación femenina se situó en 2022 en apenas un 38,4%, revelando una brecha significativa y sostenida en el tiempo respecto a la participación laboral de las mujeres. Esta disparidad refleja no solo una distribución desigual de oportunidades laborales, sino también la persistencia de normas sociales que siguen asignando a las mujeres mayores responsabilidades en el ámbito doméstico y de cuidados, limitando así su disponibilidad para incorporarse plenamente al trabajo remunerado (Espino, 2010; Esquivel, 2016).

En cuanto al ingreso salarial, se registró un aumento progresivo para ambos géneros, aunque persistió una brecha salarial significativa. Sin embargo, este aumento no fue suficiente para cerrar la brecha salarial existente. En 2010,

los hombres percibían un ingreso promedio de \$329,6, frente a los \$268,3 de las mujeres. Para 2022, dichos valores ascendieron a \$503 para los hombres y \$406 para las mujeres. A pesar del crecimiento general de los ingresos, la desigualdad salarial persiste: las mujeres continúan ganando, en promedio, un 20% menos que sus pares varones, incluso en contextos laborales comparables. Esto revela que como señalan Butler (1990) y Espino (2010) las construcciones sociales de los roles de género restringen las trayectorias laborales de las mujeres, limitando su acceso a cargos mejor remunerados y con mayores posibilidades de ascenso.

Por último, en relación con el empleo adecuado o pleno³, se observa una disminución generalizada en las tasas de participación, con un impacto particularmente adverso sobre las mujeres. En 2022, únicamente el 27% de las mujeres ocupadas se encontraban en esta categoría, frente al 40,1% de los hombres, lo que evidencia una menor calidad del empleo al que acceden las mujeres, tanto en términos de ingresos como de condiciones laborales.

³ El empleo pleno o adecuado es definido por el INEC como aquel empleo que ofrece ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo y requiere una jornada de trabajo de al menos 40 horas semanales (INEC, 2022).

Tabla 3. Ecuador: Indicadores del mercado laboral por sexo, 2010, 2016 y 2022.

Indicadores del mercado laboral	2010		2016		2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Tasa de participación bruta	61,4	38,6	59,7	40,3	55,5	38,4
Tasa de desempleo	5,3	7,2	4,5	6,2	3,3	4,5
Tasa de empleo adecuado/pleno	67,83	32,17	67,66	32,34	40,9	28,0
Ingreso salarial	\$329,64	\$268,31	\$367,70	\$287,18	\$503	\$406

Fuente: ENEMDU (INEC, 2022). Elaboración propia.

Autoras como Espino (2010) y Esquivel (2016), sugieren que la división sexual del trabajo no es neutra ni espontánea, sino resultado de construcciones sociales que asignan a las mujeres un rol *natural* en labores reproductivas y de soporte emocional, a partir de la cual se distingue que la distribución del empleo por ramas de actividad y sexo, evidencia la persistencia de una estructura ocupacional profundamente segmentada por género. De acuerdo con la tabla 4, la absorción de empleados por rama de actividad⁴ y sexo demuestra que, una de las ramas o sectores en la que se observa una clara diferenciación en

la participación de las mujeres en el empleo es la Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca con 29,12% de actividad por debajo del 70,88% que poseen los hombres en el 2010. En contraste, sectores como la Enseñanza, los Servicios sociales y de salud, así como otras actividades comunitarias y sociales, presentan una marcada feminización laboral. Estas áreas, tradicionalmente asociadas con tareas de cuidado, reproducción social y atención a terceros, concentran una mayor proporción de mujeres, lo cual refuerza la división sexual del trabajo.

Tabla 4. Ecuador: Población por rama de actividad y sexo, 2010, 2016 y 2022.

Rama de Actividad	2010		2016		2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1.020.229	419.234	1.032.497	609.909	1.335.713	863.613
Explotación de minas y canteras	27.151	3.444	38.899	5.004	355.999	4.585
Industrias manufactureras	423.391	231.868	512.145	285.41	494.968	276.911
Suministros de electricidad, gas y agua	22.242	6.79	39.067	7.203	32.898	9.932
Construcción	368.793	12.55	502.045	15.471	490.453	15.323
Comercio, reparación de vehículos	567.065	550.17	616.43	670.415	657.685	664.982
Hoteles y restaurantes	78.51	172.716	151.565	309.662	183.225	322.506
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	302.375	40.967	418.022	58.148	434.674	63.935
Intermediación financiera	24.257	21.014	20.785	24.852	25.236	33.036
Actividades inmobiliarias y empresariales	170.829	83.188	210.006	112.873	226.23	183.822

⁴El INEC define a la rama de actividad como la clase de actividad perteneciente a un establecimiento, que se encuentra dentro de un sector económico de acuerdo con el tipo de bienes o servicios que fabrica o produce.

Administración pública y defensa; seguridad	147.008	53.349	212.824	91.853	174.656	86.853
Enseñanza		128.062	208.953	114.802	202.604	119.248
Actividades servicios sociales y de salud	43.814	101.246	47.709	142.358	57.009	141.193
Otras actividades comunitarias sociales y persona	65.146	123.27	112.744	142.646	118.555	135.534
Hogares privados con servicio doméstico	6.325	167.704	11.382	188.112	15.055	178.222
Organizaciones y órganos extraterritoriales	134	271	1.089	1.101	516	453

Fuente: ENEMDU (INEC, 2022). Elaboración propia.

En general, podemos observar que, en la mayoría de las ramas de actividad hubo un aumento tanto en el número de hombres como en el número de mujeres empleadas entre 2010, 2016 y 2022. Sin embargo, las tasas de crecimiento que se observaron no fueron uniformes, debido a que, algunas ramas experimentaron incrementos notables, como, la industria manufacturera, donde el empleo de mujeres aumentó en muy poco porcentaje, del 35,39% en el 2010 al 35,87% para el 2022, teniendo mayor concentración los hombres que pasaron de 64,61% a 64,13% de participación para los años 2010 y 2022, respectivamente.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca que la participación femenina se concentra principalmente en ocupaciones relacionadas con la enseñanza, la salud y los servicios. Además, el director regional de la OIT, en una declaración con motivo del Día Internacional de la Mujer, subrayó que alcanzar la igualdad laboral en América Latina

y el Caribe sigue siendo un desafío significativo. En este contexto, hizo un llamado a la implementación de acciones que garanticen un avance continuo hacia la equidad de género en el ámbito laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

En el análisis por categoría de ocupación⁵, se observa en la tabla 5 que, en el sector público existe una distribución relativamente equitativa entre hombres y mujeres. Sin embargo, en el sector privado se observa una distribución mucho más desigual, con 63,55% de representación para los hombres y 36,45% para las mujeres, en el año 2010. Asimismo, la categoría de trabajo del hogar no remunerado muestra una disparidad entre ambos géneros. En el año 2022, dentro de esta actividad, formaban parte el 67,88% de mujeres, mientras que solo el 32,12% los hombres, denotando que son estas que se dedican mayoritariamente a los quehaceres domésticos según la discusión teórica esbozada.

⁵Se define a la categoría de ocupación como al tipo de relación que posee un individuo en su trabajo, siendo dependiente de su empleador.

Tabla 5. Ecuador: Población por categoría de ocupación y sexo, 2010, 2016 y 2022.

Categoría de ocupación	2010		2016		2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Empleado de gobierno	299.733	269.607	381.709	298.791	355.506	264.194
Empleado privado	1.215.927	697.427	1.546.069	894.767	1.444.899	855.582
Jornalero o peón	707.231	60.842	683.949	74.453	844.190	82.954
Patrón	135.563	41.345	138.833	53.872	111.199	50.151
Cuenta Propia	949.392	674.515	1.187.655	965.024	1.438.684	1.134.543
Trabajo del hogar no remunerado	186.058	351.094	234.950	496.594	319.966	676.117
Trabajo no del hogar no remunerado	664	2.560	4.823	10.646	3.668	9.644
Ayudante no remunerado de asalariado	3.154	7.194	4.156	7.417	3.004	7.885
Empleado Doméstico	6.556	185.833	11.545	205.606	15.082	187.940

Fuente: ENEMDU (INEC, 2022). Elaboración propia.

Se identifican cambios significativos en la distribución de ocupaciones entre hombres y mujeres, con incrementos más destacados en el empleo masculino en ciertas categorías. Por ejemplo, en la categoría de Patrono, definida por el INEC (2022) como toda persona que posee su propia empresa o ejerce una profesión u oficio, los hombres representaron el 76,62% en 2010, disminuyendo al 68,92% en 2022. En contraste, la participación femenina en esta categoría aumentó del 23,37% en 2010 al 31,08% en 2022, evidenciando una lenta reducción de la brecha de género.

En el empleo doméstico, persiste una marcada disparidad de género, con una presencia femenina dominante del 92,57% en 2022, frente al 7,43% de participación masculina. Este sector continúa siendo altamente feminizado, reflejando la influencia de roles tradicionales asociados al cuidado y las tareas del hogar.

Por otro lado, las categorías de trabajo por cuenta propia y trabajo doméstico no remunerado muestran un crecimiento en la participación de ambos géneros, aunque siguen siendo sectores donde las mujeres tienen una representación más alta. Estos resultados evidencian la persistencia de dinámicas sociales y culturales que limitan la diversificación de oportunidades laborales para las mujeres y perpetúan la segmentación ocupacional en el mercado laboral ecuatoriano.

Estimación de los Índices de Segregación para el mercado laboral ecuatoriano.

Índice de Disimilitud de Duncan (ID).

El cálculo del ID evidencia un aumento progresivo en la segregación ocupacional por género en Ecuador (tabla 6). En 2010, el Índice de Duncan (ID) fue de 0.266, lo que refleja una moderada segregación ocupacional por género. Para 2016, este índice aumentó notablemente a 0.3251, lo que evidencia un retroceso en términos de igualdad de género en el acceso a los diferentes empleos en comparación con 2010.

En el último año analizado, 2022, el índice se incrementó aún más, alcanzando 0.3434, lo que confirma un aumento progresivo en la segregación ocupacional por género durante el período estudiado. En términos generales, los resultados del Índice de Duncan para los tres años indican que no se han logrado avances significativos hacia una mayor equidad de género en el mercado laboral.

Este hallazgo corrobora lo encontrado por López y Vera (2012), quienes examinaron la existencia de segregación sexual por género en la provincia de Azuay para el año 2010 y como resultado de su estudio, observaron que, del total de ramas de actividades, el 26,9% de las mujeres se encuentran segregadas en actividades menos valorizadas. De la misma manera Espino y De los Santos (2019), arriban a conclusiones similares

Tabla 6. Ecuador: Índice de Disimilitud de Duncan, 2010, 2016 y 2022.

Año	Índice de Disimilitud (ID)
2010	0,2666
2016	0,3251
2022	0,3434

Fuente: Cálculos propios a partir de la ENEMDU (INEC, 2022).

Índice de Karmel y MacLachlan.

El índice KM también revela un incremento en la segregación ocupacional por género, corroborando los reportado por el ID y con lo reportado en el análisis descriptivo. Entre 2010 y 2022, el valor del índice aumentó un 26,3 % (tabla 7). En el 2010, el KM fue de 0,1297, que indicando

una segregación leve o moderada; para el 2016, este valor incrementó a 0,1579 lo que manifiesta mayor segmentación entre la proporción de hombres y mujeres. Finalmente, para el 2022 alcanzó un incremento adicional del 3,93% respecto al 2016, reconociendo la separación entre ambos géneros para ciertas ramas.

Tabla 7. Ecuador: Índice de Karmel & MacLachlan, 2010, 2016 y 2022.

Año	Índice KM
2010	0,1297
2016	0,1579
2022	0,1638

Fuente: Cálculos propios a partir de la ENEMDU (INEC, 2022).

Índice de Participación.

Este índice, basado en la clasificación de las ramas de actividad económica (tabla 8), muestra que la participación femenina ha aumentado de manera constante en los Hogares privados con servicio doméstico, alcanzando un 94 % en 2016. Esta rama continúa siendo marcadamente feminizada, probablemente como resultado de los roles tradicionales de género. También se observa un aumento gradual en la participación femenina en Actividades de servicios sociales y de salud,

pasando del 70 % en 2010 al 75 % en 2016, y situándose en 71 % en 2022.

En contraste, ramas como Explotación de minas y canteras y Construcción mantienen niveles muy bajos de participación femenina (12 % y 4 %, respectivamente), lo cual puede atribuirse a percepciones culturales sobre la naturaleza de estas actividades como "masculinas", lo que pone de manifiesto una segregación ocupacional persistente basada en el género.

Tabla 8. Ecuador: Índice de participación, 2010, 2016 y 2022.

Rama de Actividad	2010	2016	2022
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	0,29	0,37	0,39
Explotación de minas y canteras	0,11	0,11	0,01
Industrias manufactureras	0,35	0,36	0,36
Suministros de electricidad, gas y agua	0,23	0,16	0,23
Construcción	0,03	0,03	0,03
Comercio, reparación de vehículos	0,49	0,52	0,50
Hoteles y restaurantes	0,69	0,67	0,64
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,12	0,12	0,13
Intermediación financiera	0,46	0,54	0,57
Actividades inmobiliarias y empresariales	0,33	0,35	0,45
Administración pública y defensa; seguridad	0,27	0,30	0,33
Enseñanza	0,62	0,64	0,60

Actividades servicios sociales y de salud	0,70	0,75	0,71
Otras actividades comunitarias sociales y persona	0,65	0,56	0,53
Hogares privados con servicio doméstico	0,96	0,94	0,92
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0,67	0,50	0,47
Total	0,39	0,42	0,40

Fuente: Cálculos propios a partir de la ENEMDU (INEC, 2022).

Grado de Representación.

Este indicador permite identificar el grado en el que las mujeres se encuentran representadas en los distintos sectores o ramas de actividades determinados en el mercado laboral ecuatoriano. Se confirma un predominio sostenido de mujeres en ramas como los hogares con servicio doméstico, servicios sociales y salud, y enseñanza. En 2010, el 2,45 % de las mujeres trabajaba en tareas domésticas, valor que se mantuvo estable en los años siguientes (tabla 9).

En 2010, el 2,45% de las mujeres se desempeña

en actividades o tareas domésticas, siendo este el valor más alto registrado para este sector. Esta tendencia se mantiene en cifras similares en 2016 y 2022, aunque con una ligera disminución en ambos años. De manera similar, los sectores de salud y enseñanza siguen siendo predominados por mujeres en comparación con otras ramas de actividad. Este fenómeno se explica mediante la teoría económica feminista, que señala que estos trabajos están tradicionalmente ocupados por mujeres debido a los estereotipos vinculados a la división sexual del trabajo.

Tabla 9. Ecuador: Grado de representación, 2010, 2016 y 2022.

Rama de Actividad	2010	2016	2022
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	0,74	0,89	0,98
Explotación de minas y canteras	0,29	0,27	0,03
Industrias manufactureras	0,90	0,86	0,89
Suministros de electricidad, gas y agua	0,60	0,38	0,58
Construcción	0,08	0,07	0,08
Comercio, reparación de vehículos	1,25	1,26	1,25
Hoteles y restaurantes	1,75	1,62	1,59
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,30	0,29	0,32
Intermediación financiera	1,18	1,31	1,41
Actividades inmobiliarias y empresariales	0,83	0,84	1,12
Administración pública y defensa; seguridad	0,68	0,73	0,83
Enseñanza	1,58	1,54	1,50
Actividades servicios sociales y de salud	1,78	1,80	1,78
Otras actividades comunitarias sociales y persona	1,67	1,35	1,33
Hogares privados con servicio doméstico	2,45	2,27	2,30
Organizaciones y órganos extraterritoriales	1,70	1,21	1,17

Fuente: Cálculos propios a partir de la ENEMDU (INEC, 2022).

Por otro lado, en ramas como la Explotación de minas y canteras, la Construcción, y las Organizaciones y órganos extraterritoriales, se observa una clara diferenciación en la representación femenina, siendo considerablemente bajas en comparación con los hombres. Esto se debe principalmente a la percepción de que estos sectores requieren fuerza física, y a la creencia de

que las mujeres no son aptas para estos trabajos debido a supuestas limitaciones de rendimiento o eficiencia.

Para López Martínez, et. Al (2019), la concentración femenina ha crecido paulatinamente en ciertas ocupaciones dominadas para los hombres, como Militares, pero en otras tan solo ha ido decreciendo como Operadores, por lo que, en

realidad no sea obtenido un progreso significativo en la integración de las mujeres a este tipo de sectores económicos. En su estudio realizado para el periodo entre 2002 y 2007, se ha reflejado muy poca igualdad, y se pone de manifiesto la sobrerepresentación de las mujeres en las actividades relacionadas con el cuidado doméstico y enseñanza, mientras que los hombres poseen una mayor presencia en campos operativos.

Curva de Segregación de Duncan

Como se señaló en el apartado metodológico, la Curva de Segregación de Duncan es una herramienta gráfica utilizada en el análisis de la segregación ocupacional por género. Esta curva

compara la distribución real de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones con una distribución hipotética en la que no existe segregación ocupacional por género. A medida que la curva se aleja más de la línea de igualdad, indica un nivel más alto de segregación.

De esta manera, la curva nos proporciona una representación visual de la distribución o proporción acumulativa de hombres y mujeres de acuerdo con la diferentes ocupaciones o ramas de actividades consideradas.

El análisis para los tres años refleja la existencia de una distribución desigual de los trabajos por rama de actividad y género, lo que sería evidencia de un mercado laboral ecuatoriano segregado.

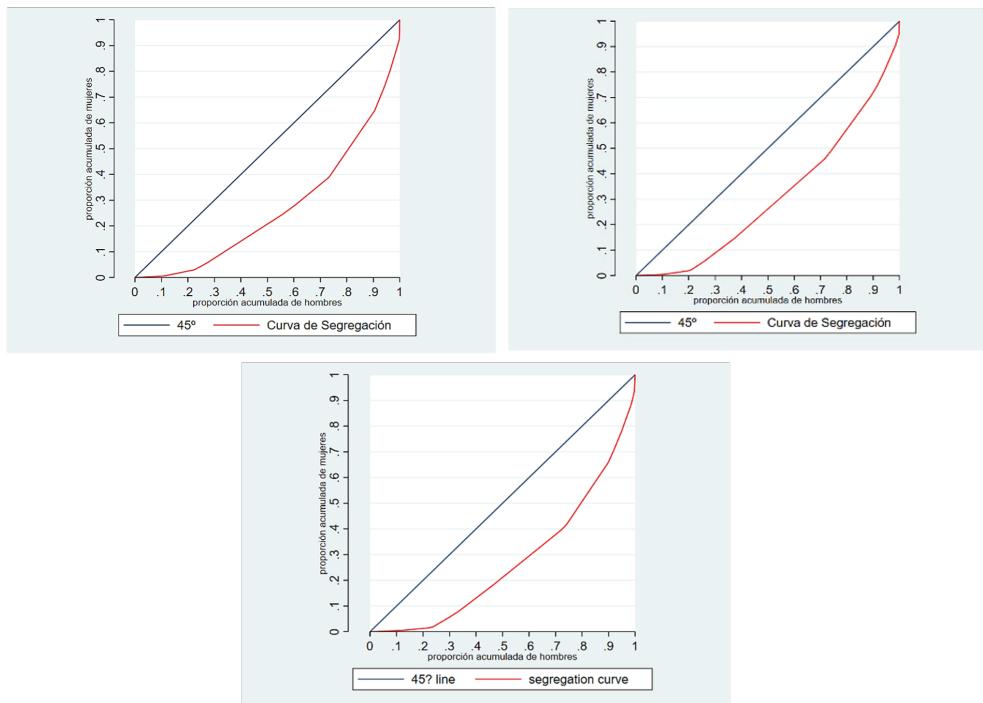


Figura 2. Ecuador: Curva de segregación de Duncan, 2010, 2016 y 2022.

Fuente: Cálculos propios a partir de la ENEMDU (INEC, 2022).

III. CONCLUSIONES

El análisis de la segregación ocupacional por género en el mercado laboral ecuatoriano, sustentado en diversas corrientes teóricas y técnicas de medición cuantitativa, ha permitido identificar patrones persistentes de desigualdad estructural en la distribución del empleo entre hombres y mujeres. Contrario a la hipótesis inicial que anticipaba una disminución significativa de la segregación a lo largo del tiempo, los hallazgos

revelan una tendencia inversa: la segregación no solo persiste, sino que presenta un ligero aumento en el periodo comprendido entre 2010 y 2022.

Los factores que explican esta realidad no se limitan únicamente a variables económicas, sino que están fuertemente vinculados a elementos culturales y sociales que refuerzan estereotipos de género. La división sexual del trabajo continúa siendo un componente central para comprender por qué las mujeres se concentran

en determinadas ramas de actividad o grupos ocupacionales, generalmente caracterizados por menor remuneración y mayor precariedad. Estas dinámicas se originan en percepciones y expectativas sociales que asignan a las mujeres un papel subordinado dentro de la estructura productiva.

El análisis estadístico, sustentado en datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de los años 2010, 2016 y 2022, permitió identificar la distribución de hombres y mujeres en distintas ramas y categorías ocupacionales. Entre las actividades con menor presencia femenina se destacan Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (35,18%), Industrias manufactureras (35,68%) y Comercio y reparación vehicular (50,54%). En contraste, la participación femenina fue notablemente mayor en ramas como Enseñanza (62,05%), Servicios sociales y de salud (71,98%) y Hoteles y restaurantes (67%).

Los índices aplicados —Disimilitud de Duncan, Karmel & MacLachlan, Participación, Representación y la Curva de Segregación— evidencian una marcada segmentación del mercado laboral. El índice de disimilitud aumentó de 0,2666 en 2010 a 0,3434 en 2022, lo que indica un retroceso en la equidad de género en la distribución ocupacional. De forma similar, el índice de Karmel & MacLachlan pasó de 0,1297 a 0,1638 en el mismo periodo. La estimación del grado de representación refuerza esta lectura: actividades tradicionalmente masculinizadas como Explotación de minas y canteras mostraron una caída en la representación femenina de 0,29 a 0,03, mientras que Construcción se mantuvo constante en 0,08. Las curvas de segregación reflejan visualmente esta disparidad persistente a lo largo del tiempo.

En conjunto, los resultados obtenidos ponen en evidencia la vigencia de barreras estructurales que limitan la participación igualitaria de las mujeres en el mercado de trabajo. Este fenómeno no es exclusivo del Ecuador, sino que forma parte de una problemática extendida en América Latina y otros contextos internacionales.

La persistencia de la discriminación de género en el empleo subraya la necesidad urgente de políticas públicas que aborden de manera integral

los factores culturales, institucionales y económicos que reproducen la desigualdad. Avanzar hacia un mercado laboral más inclusivo y equitativo exige el desmantelamiento de los estereotipos de género y la promoción de mecanismos que fomenten la participación femenina en todas las ramas y niveles ocupacionales. Promover la diversidad inclusiva es fundamental para avanzar hacia un futuro más equitativo y justo.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3). Obtenido de https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/fo1_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the subversion of identity*. (L. J. Nicholson, Ed.) New York: Routledge, Chapman & Hall, Inc. Obtenido de https://lauragonzalez.com/TC/BUTLER_gender_trouble.pdf
- Camacho de Báez, B. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*. Obtenido de <http://repositorio.upct.edu.co/handle/001/3933>
- Cervini I, H. (1999). Medición de la segregación en la distribución del trabajo por género en México: 1960-1990. *Análisis Económico*, XIV(30), 113-144. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/413/41303006.pdf>
- Della Ventura González, A. F. (2015). *Género, Identidad y Performatividad en Judith Butler*. Universidad de La Laguna, Facultad de Humanidades. Facultad de Humanidades de la Universidad de La Laguna. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2642/GENERO,+IDENTIDAD+Y+PERFORMATIVIDAD+EN+JUDITH+BUTLER.pdf?sequence=1>
- Díaz Valdez, D. M., & Hidalgo Morales, D. E. (2017). *Discriminación salarial y segregación ocupacional por razón de género en la ciudad de Quito, año 2015*. Proyecto de graduación, Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Económicas. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bits>

- tream/25000/9946/1/T-UCE-0005-041-2017.pdf
- Duncan, O. D., & Duncan, B. (1955). A methodological analysis of segregation indexes. *American Sociological Review*, 20(2), 210-217. Obtenido de <https://inequality.stanford.edu/publications/media/details/methodological-analysis-segregation-indexes-o>
- Espino, A. (2010). *Economía feminista: enfoque y propuestas*. Instituto de Economía . Obtenido de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/4192/5/dt-05-10.pdf>
- Espino, A., & De los Santos, D. (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicaciones para las desigualdades de género*. Organización Internacional del Trabajo. OIT - PNUD.
- Esquivel, V. (Septiembre-Octubre de 2016). La economía feminista en América Latina. *Revista Nueva Sociedad*, 14. Obtenido de https://static.nuso.org/media/articles/downloads/6._TC_Esquivel_265.pdf
- Fernández Robín, C., & Aqueveque Torres, C. (2001). Segmentación de mercados: buscando la correlación entre variables sociológicas y demográficas. *Revista Colombiana de Marketing*, 2(2). Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10900204>
- García Martín, G., Montuenga Gómez, V. M., & García Mainar, I. (2011). Segregación ocupacional por género en Aragón. *Fundear*(56). Obtenido de https://www.aragon.es/documents/20127/674325/Documento_trabajo_56.pdf/43a9a585-aa94-f828-2050-1cee40a971f7
- Gradín, C. (2014). *Measuring Segregation Using Stata: The Two-group Case*. Vigo: Universidad de Vigo.
- Hernández Moreno, M., García Bermúdez, K. J., & Rivera López, M. E. (2018). *Medición de la segregación ocupacional por sexo en México: diferencias a través de las entidades federativas*. Universidad Autónoma de Coahuila, Facultad de Economía y Mercadotecnia. Obtenido de <https://ru.iiec.unam.mx/5214/1/1-061-Garcia-Hernandez-Rivera.pdf>
- Hodgson, G. (2001). El enfoque de la economía institucional. *Análisis Económico*, XVI(33), 3-41. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/413/41303301.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2022). INEC. *Empleo, Desempleo o Subempleo*. Ecuador. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-anual/>
- JEL Classification System. (01 de Marzo de 2020). Códigos JEL. *Journal of Economic Literature*, 58(1), 281-296. doi:10.1257/jel.58.1.281
- Karmel, T., & MacLachlan, M. (September de 1988). Occupational sex segregation – increasing or decreasing? *The Economic Record*, 64(3), 187-195. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.1988.tb02057.x>
- López Martínez, M., Nicolás Martínez, C., Riquelme Peña, P. J., & Vives Ramírez, N. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género y la unión europea (2002-2017). *Prisma Social*(26), 159-182.
- López Pilco, S. G., & Vera Salinas, T. P. (2012). *Ánalisis comparativo de la segregación sexual: estudio caso en la provincia del Azuay*. Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1044/1/teco739.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (08 de Marzo de 2018). La participación laboral de las mujeres en América Latina y el Caribe. OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang--es/index.htm
- Pila Guzmán , P., & Déleg Guazha, N. (30 de Mayo de 2023). Segregación laboral de las mujeres profesionales por motivos de género en Ecuador. *Estudios sociológicos de El Colegio de México*, 123(41), 733-769. doi:<http://dx.doi.org/10.24201/es.2023v41n123.2272>
- Quintero Montaño, W. J. (Enero-Abril de 2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación ; The training in human capital theory: a critique about the aggregation

problem. *Revista análisis económico*, XXXV(88), 239-265. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/413/41364527011/html/>

Strober, M. (Abril-Junio de 2001). La economía feminista y los conceptos de valor, eficiencia, escasez, egoísmo y competencia: implicaciones para la educación. *Investigación Económica*, LXI(236), 77-91. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ineco/v61n236/0185-1667-ineco-61-236-77.pdf>

Uriguen Aguirre, P. A., Martínez Valarezo, J. D., & Ca-

rrión Ayala, V. E. (Enero-Abril de 2021). Diferencias salariales y segregación ocupacional en el mercado laboral del. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 129-144. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1454>

Wainerman, C. (1996). *¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades*. Boletín Informativo Techint. Obtenido de http://www.catalinawainerman.com.ar/pdf/Segregacion%20o%20discriminacion_El%20mito%20de%20la%20igualdad%20de%20oportunidades.pdf

Anexos

Anexo 1. Población por rama de actividad y sexo en porcentajes 2010, 2016 y 2022.

Rama de Actividad	2010		2016		2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	70,88	29,12	62,86	37,14	60,73	39,27
Explotación de minas y canteras	88,74	11,26	88,60	11,40	98,73	1,27
Industrias manufactureras	64,61	35,39	64,21	35,79	64,13	35,87
Suministros de electricidad, gas y agua	76,61	23,39	84,43	15,57	76,81	23,19
Construcción	96,71	3,29	97,01	2,99	96,97	3,03
Comercio, reparación de vehículos	50,76	49,24	47,90	52,10	49,72	50,28
Hoteles y restaurantes	31,25	68,75	32,86	67,14	36,23	63,77
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	88,07	11,93	87,79	12,21	87,18	12,82
Intermediación financiera	53,58	46,42	45,54	54,46	43,31	56,69
Actividades inmobiliarias y empresariales	67,25	32,75	65,04	34,96	55,17	44,83
Administración pública y defensa; seguridad	73,37	26,63	69,85	30,15	66,79	33,21
Enseñanza	38,00	62,00	36,17	63,83	39,68	60,32
Actividades servicios sociales y de salud	30,20	69,80	25,10	74,90	28,76	71,24
Otras actividades comunitarias sociales y persona	34,58	65,42	44,15	55,85	46,66	53,34
Hogares privados con servicio doméstico	3,63	96,37	5,71	94,29	7,79	92,21
Organizaciones y órganos extraterritoriales	33,09	66,91	49,73	50,27	53,25	46,75
Total	60,72	39,28	58,50	41,50	59,89	40,11

Fuente: Cálculos propios a partir de la ENEMDU (INEC, 2022).

Anexo 2. Población por categoría de ocupación y sexo en porcentajes 2010, 2016 y 2022.

Categoría de ocupación	2010		2016		2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Empleado de gobierno	52,65	47,35	56,09	43,91	57,37	42,63
Empleado privado	63,55	36,45	63,34	36,66	62,81	37,19
Jornalero o peón	92,08	7,92	90,18	9,82	91,05	8,95
Patrón	76,63	23,37	72,04	27,96	68,92	31,08
Cuenta Propia	58,46	41,54	55,17	44,83	55,91	44,09
Trabajo del hogar no remunerado	34,64	65,36	32,12	67,88	32,12	67,88
Trabajo no del hogar no remunerado	20,60	79,40	31,18	68,82	27,55	72,45
Ayudante no remunerado de asalariado/jornada	30,48	69,52	35,91	64,09	27,59	72,41
Empleado Doméstico	3,41	96,59	5,32	94,68	7,43	92,57
Total	60,47	39,53	58,24	41,76	58,12	41,88

Fuente: Cálculos propios a partir de la ENEMDU (INEC, 2022).

Anexo 3. Población por sector laboral y sexo en porcentajes 2010, 2016 y 2022.

Sectores de los empleados	2010		2016		2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sector Formal	60,63	39,37	61,54	38,46	61,06	38,94
Sector Informal	62,24	37,76	55,76	44,24	57,30	42,70
Empleo Doméstico	3,63	96,37	5,70	94,30	7,87	92,13
No Clasificados por Sector	77,16	22,84	77,44	22,56	78,25	21,75
Total	60,72	39,28	58,50	41,50	58,19	41,81

Fuente: Cálculos propios a partir de la ENEMDU (INEC, 2022).

Anexo 4. Índice de participación por rama de actividad y sexo femenino en porcentajes 2010, 2016 y 2022.

Rama de Actividad	2010	2016	2022
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	29,12%	37,14%	39,27%
Explotación de minas y canteras	11,26%	11,40%	1,27%
Industrias manufactureras	35,39%	35,79%	35,87%
Suministros de electricidad, gas y agua	23,39%	15,57%	23,19%
Construcción	3,29%	2,99%	3,03%
Comercio, reparación de vehículos	49,24%	52,10%	50,28%
Hoteles y restaurantes	68,75%	67,14%	63,77%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11,93%	12,21%	12,82%
Intermediación financiera	46,42%	54,46%	56,69%
Actividades inmobiliarias y empresariales	32,75%	34,96%	44,83%
Administración pública y defensa; seguridad	26,63%	30,15%	33,21%
Enseñanza	62,00%	63,83%	60,32%
Actividades servicios sociales y de salud	69,80%	74,90%	71,24%
Otras actividades comunitarias sociales y persona	65,42%	55,85%	53,34%
Hogares privados con servicio doméstico	96,37%	94,29%	92,21%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	66,91%	50,27%	46,75%
Total	39,28%	41,50%	40,11%

Fuente: Cálculos propios a partir de la ENEMDU (INEC, 2022).