

## Segregación laboral y brecha salarial según el género: un análisis en el sector empresarial ecuatoriano

*Labor segregation and salary gap according to gender: an analysis in the ecuadorian business sector*

José Luis Altamirano Freire

Instituto Tecnológico Superior Manuel Lezaeta A

✉ josealtamiranofreire@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-2573-3265>

### RESUMEN

Los problemas de diferenciación de género y brechas salariales aún persisten en la región de América Latina y, más aún, en Ecuador. Por ello, el objetivo del presente estudio fue analizar las brechas salariales y la segregación laboral en el sector privado en Ecuador. Respecto a la metodología, se empleó el análisis descriptivo de las estadísticas de salarios entre hombres y mujeres. En relación a los resultados, se pudo determinar la existencia de brechas salariales según género para los trabajadores del sector privado en Ecuador. En efecto, a través del análisis de los datos correspondientes a los salarios entre hombres y mujeres, se pudo identificar la existencia de segregación laboral como una de las causas que explican las diferencias salariales según género. En este sentido, se concluyó que existe segregación laboral de tipo vertical, debido a que las diferencias se presentan a nivel de jerarquías según género en relación a un cargo en particular. A parte, entre las causas que explican los problemas de segregación laboral y brechas salariales se encuentran la ideología del patriarcado, los estereotipos sobre los roles y funciones de las mujeres en la sociedad, el fenómeno del “techo de cristal”, la discriminación laboral, entre otros factores.

#### Palabras clave:

Brechas salariales, Segregación laboral, Estereotipos,  
Rol de género, Discriminación, Patriarcado

## ABSTRACT

The problems of gender differentiation and wage gaps still persist in the Latin American Region and in Ecuador. The objective of the study was to analyze the salary gaps and labor segregation in the private sector in Ecuador. Regarding the methodology, the descriptive analysis of salary statistics between men and women was used. In relation to the results, it was possible to determine the existence of salary gaps according to gender for workers in the private sector in Ecuador. In fact, through the analysis of the data corresponding to the salaries between men and women, it was possible to identify the existence of labor segregation as one of the causes that explain the salary differences according to gender. In this sense, it was concluded that there is vertical labor segregation, because the differences occur at the hierarchical level according to gender in relation to a particular position. For its part, among the causes that explain the problems of labor segregation and wage gaps are the following aspects; the ideology of patriarchy, stereotypes about the roles and functions of women in society, the phenomenon of the “glass ceiling”, employment discrimination, among other factors.

### Keywords:

Wage gaps, Labor segregation, Stereotypes, Gender role, Discrimination, Patriarchy

## INTRODUCCIÓN

La aparición de la pandemia de COVID-19 ha tenido efectos negativos sobre el empleo, y el grado de impacto ha sido mayor en el caso de las mujeres; por lo que en América Latina y el Caribe se ha experimentado un incremento de las brechas de género a nivel de empleo. Específicamente, la disminución promedio del empleo para el caso de las mujeres fue de 23% para el año 2021, una cifra que es aproximadamente 3.2 veces mayor al dato reportado para el caso de los hombres (7%) en el mismo período (Banco Mundial, 2022).

De igual manera, la presencia de brechas de género no solo se observa a través de los datos sobre las personas que han perdido su trabajo post pandemia, sino también en las estadísticas de entrada al sector empleo de quienes no se encontraban laborando antes de dicho suceso. En este sentido, las pérdidas de empleo para el caso de las mujeres fueron equivalentes a 38% en el año 2021, y la cifra correspondiente para el caso de los hombres fue de 17%. Por su parte, la proporción que refleja la transición

de la etapa del desempleo o inactividad hacia la entrada al empleo fue de 27% para las mujeres en el año 2021; una cifra menor a la reportada en el caso de los hombres, que fue igual al 44% (Banco Mundial, 2022).

Asimismo, la recuperación en los niveles de empleo en América Latina y el Caribe en el caso de las mujeres ha sido más lenta e incompleta en comparación con los hombres. En efecto, el crecimiento de la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral fue de 2.8% en el período 2020-2021, una cifra menor a la reportada en el caso de los hombres, cuyo nivel de crecimiento fue equivalente a 3%. En consecuencia, la tasa de participación de los hombres para el año 2021 fue de 73.5%; en contraste, la cifra equivalente para el caso de las mujeres fue de 50.4%. Además, la brecha de participación para los hombres en función a los valores del año 2019 fue de 2%; mientras que para el caso de las mujeres fue equivalente a 3.9% (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] & Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022)

De igual forma, los puestos de trabajo (aproximadamente 26 millones) que se perdieron, para el caso de los hombres en el año 2020, han sido recuperados en el tercer trimestre del año siguiente. En contraste, para el caso de las mujeres aún no se han logrado recuperar los 23.6 millones de plazas, pues solo se han recuperado 19.3 millones; en consecuencia, la cantidad que falta por recuperar para el caso de las mujeres es equivalente a 4 millones (OIT, 2022).

Ahora bien, en el caso ecuatoriano, la tasa de desempleo en el año 2020 para el caso de las mujeres fue equivalente a 6.7%, una cifra mayor a la reportada en el caso de los hombres (3.7%) durante el mismo período. Por su parte, la tasa de empleo adecuado a nivel nacional para las mujeres (23.9%) fue inferior a la cifra correspondiente a los hombres (35.8%). De igual forma, la brecha de empleo adecuado según género en Ecuador fue de 33.3%, en los sectores urbano y rural las cifras de brecha de empleo adecuado fueron equivalentes a 27.4% y 56.8%, respectivamente (Ministerio del Trabajo, 2020).

Por otra parte, en América Latina y el Caribe, el impacto de la pandemia ha tenido sumos efectos negativos sobre los sectores que contrataban a una mayor proporción de mujeres. En efecto, este tipo de sectores requería de un contacto directo y, por ende, no podían seguir funcionando en un contexto de distanciamiento social. Específicamente, dichos sectores, el rubro de turismo (más del 60%) y el de servicios domésticos (más del 90%), han sido los que han reportado mayores pérdidas (40% - 45%) para el año 2021. Sin embargo, los sectores que empleaban una menor cantidad

de mujeres, como los de reparaciones (menos del 10%) y servicios de electricidad y agua (10%), han sido los rubros que han experimentado menores niveles de pérdidas (12% - 17%) en el mismo año (Banco Mundial, 2022).

Continuando, en un contexto caracterizado por niveles diferenciados de empleo según género, la proporción de mujeres trabajadoras por sector ha variado en relación a la etapa anterior a la pandemia. Efectivamente, el patrón o tendencia común en el mercado laboral post pandemia en América Latina y el Caribe es que la cantidad de mujeres empleadas se ha reducido en la mayoría de los sectores. En este sentido, en el grupo de sectores que han reducido su propensión a emplear a las mujeres, se encuentran los rubros de actividades inmobiliarias (-10.5%), servicios financieros (-7.3%) y administrativos (-5.9%), ello para el período 2020-2021. En contraste, en algunos sectores como la minería (5.5%) y arte (1.9%) se han reportado incrementos en la cantidad de mujeres trabajadoras (Banco Mundial, 2022).

Por una parte, respecto a la participación en las actividades de cuidado y labor doméstica en América Latina y el Caribe para el año 2021, se ha presenciado un incremento, tanto de hombres como mujeres. Esto se explica, en gran medida, por las restricciones de movilidad y el cierre de colegios; sin embargo, las brechas de género manifiestan un aumento en el tiempo que las mujeres dedican a dichas actividades, en comparación con el caso de los hombres. Específicamente, el 34% de las mujeres sostuvieron que la cantidad de tiempo que dedica para las labores domésticas ha incrementado; mientras que la cifra para el caso de los hombres fue de 24%. Por otra parte, el 57% de las mujeres reportaron un aumento en el tiempo destinado a realizar actividades de educación y acompañamiento, en relación a la proporción correspondiente a los hombres (42%). Finalmente, las mujeres señalaron que han experimentado un incremento en el tiempo que dedican para el cuidado de niños (53%) y ancianos (21%); las cifras equivalentes para el caso de los hombres fueron de 42% y 18%, respectivamente (Banco Mundial, 2022).

En el caso ecuatoriano, el patrón observado es similar al comportamiento de la región en conjunto, ya que aproximadamente el 50% de las mujeres han sostenido que el tiempo que ellas dedican a las labores de educación y acompañamiento escolar se ha incrementado. En relación a la información anterior, la cifra relacionada con el incremento en el tiempo dedicado a estas actividades para el caso de los hombres fue equivalente a 33% (Banco Mundial, 2022).

Por su parte, a nivel de la región de América Latina, existe una relación directa entre una mayor participación en las tareas domésticas y la pérdida de empleo, para el caso de las mujeres, en relación a los hombres. En este sentido, la carga asociada

a las labores de cuidado en el hogar es mayor para las mujeres, en función a una menor participación en el mercado laboral. Específicamente, en los países en donde se reportaron mayores proporciones de mujeres que experimentaron un aumento en sus tareas domésticas fueron, a su vez, en donde se observaron mayores pérdidas de empleo para las ellas. De hecho, en promedio, las mujeres laboraban menos horas en la etapa post pandemia debido, posiblemente, a que consiguieron trabajos de medio tiempo o parcial en mayor número que los hombres; este último punto puede explicar en alguna medida el hecho de que las mujeres hayan asumido en mayor cantidad las tareas domésticas (Banco Mundial, 2022).

Por otra parte, la reducción en los niveles de empleo y las perspectivas sobre la participación en el mercado laboral por parte de las mujeres han tenido efectos que van más allá del ámbito monetario. Respecto a la premisa anterior, se presentaron efectos negativos sobre la salud mental de las mujeres en los países donde se experimentaron mayores reducciones en el nivel de empleabilidad de las mismas. Por ello, existe una vinculación directa entre la pérdida y/o disminución de los niveles de empleo y la salud mental de las mujeres en América Latina para el período 2020-2021 (Banco Mundial, 2022).

En concordancia con lo anteriormente descrito, la situación de América Latina en materia de diferenciación en la asignación de funciones en el mercado laboral según género, es un indicativo de la existencia de una segregación laboral. Tomando esto en cuenta, cabe señalar que el concepto de segregación laboral hace referencia a la concentración de las mujeres en ciertos sectores u ocupaciones que son considerados socialmente como femeninos (Espino & De los Santos, 2019).

Específicamente, la segregación laboral se subdivide en dos aspectos: segregación horizontal y vertical. La primera se relaciona estrechamente a la presencia predominante de mujeres en ciertos sectores económicos y en ocupaciones determinadas. Así pues, se refiere a un grado de diferenciación en la distribución según género en sectores y ocupaciones que tienen un mismo nivel (Espino & De los Santos, 2019).

Ahora bien, continuando con la conceptualización de la segregación laboral de tipo horizontal, entre los factores que la explican se encuentran los aspectos que se vinculan con la demanda y oferta laboral. Por un lado, desde el punto de vista de la demanda laboral, la segregación se explica por la discriminación en el mercado de trabajo; a su vez, responde al régimen de estereotipos que se han construido en base a la mujer, los cuales se relacionan con la concepción de que las mujeres deben realizar las tareas

domésticas y no involucrarse en el ámbito público. Asimismo, dichos estereotipos, vinculados con el carácter juicioso y detallista atribuido a las mujeres, contribuyen en gran medida al fenómeno de segregación laboral (Espino & De los Santos, 2019).

En este sentido, entre los factores explicativos de la existencia de brechas salariales y la diferenciación según género en el grado de acceso a puestos de mayor rango, se encuentra la distribución y asignación de roles que le corresponden de forma exclusiva a las mujeres. De acuerdo con el planteamiento anterior, la idea de que las tareas domésticas le corresponden solamente a ellas se constituye en un impedimento para acceder a salarios más atractivos y a mayores oportunidades de crecimiento profesional (Artza et al., 2019).

Por otro lado, la segregación laboral desde el punto de vista de la oferta, se relaciona de forma estrecha con el capital humano que poseen los hombres y mujeres; a su vez, el grado de diferenciación en el capital humano disponible depende en gran medida de las decisiones de inversión de los recursos monetarios en la educación de ciertos miembros del hogar. En efecto, las familias van a invertir los recursos en la educación de los miembros que sean considerados como aquellos que puedan incrementar a futuro los ingresos del hogar. En consecuencia, detrás de esas decisiones que se toman dentro del hogar se encuentra la influencia de los estereotipos, roles de género y de las concepciones de las labores correspondientes a los hombres y las mujeres en la sociedad (Espino & De los Santos, 2019).

El segundo aspecto, la segregación de tipo vertical, presupone la existencia de diferencias en los niveles de jerarquía dentro de las ocupaciones entre hombres y mujeres. Asimismo, este se vincula de forma directa con el concepto del “techo de cristal”, el cual hace referencia al conjunto de barreras y obstáculos ideológicos que impiden que las mujeres puedan acceder a puestos de mayor rango y jerarquía; las cuales se constituyen en factores limitantes del desarrollo y crecimiento profesional de las mujeres. Además, este tipo de barreras no permiten que las mujeres puedan tener un mayor nivel de participación en la toma de decisiones realizadas al interior de una organización determinada (Espino & De los Santos, 2019).

En base a la problemática de diferenciación y brechas de género en el sector empleo tanto en América Latina como en Ecuador, el objetivo central del presente estudio es analizar las brechas salariales y la segregación laboral en el sector privado en Ecuador. Así, entre los objetivos específicos del estudio se destacan los siguientes aspectos: Determinar la existencia de la segregación laboral de tipo vertical, e identificar y determinar las causas que están detrás de los problemas de segregación laboral y brechas de género en el sector privado para el caso de Ecuador.

## Metodología

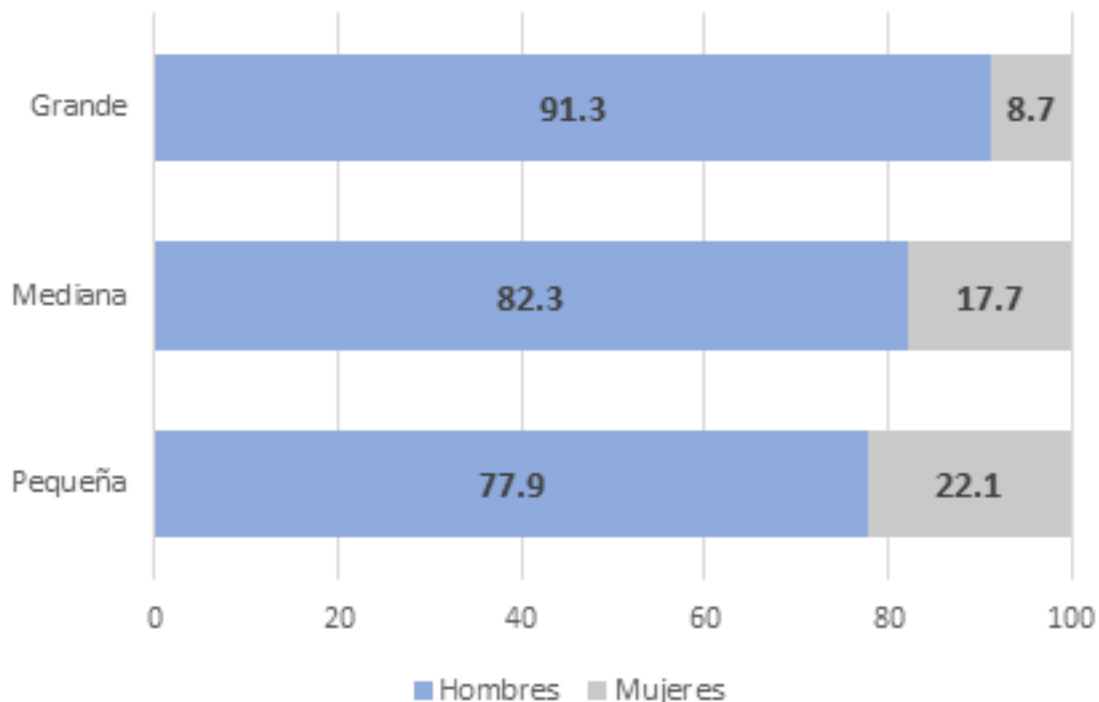
En base a los datos que han sido utilizados en la presente investigación, la información requerida corresponde a la variable de salarios de hombres y mujeres en el sector privado en Ecuador. En este sentido, los datos expuestos han sido extraídos tanto del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) como de las fuentes de información de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

En relación a los métodos empleados en el trabajo, se utilizó un análisis descriptivo de los datos de salarios en el sector privado según género, con la finalidad de analizar las brechas de género y la segregación laboral en Ecuador.

## Resultados

En primer lugar, se procedió a analizar las diferencias de género en el sector laboral en la región de América Latina; en este sentido, a través de la Figura 1 se presentan las estadísticas de la proporción de mujeres en el cargo de gerente general según el tamaño de las empresas.

**Figura 1.** América Latina: proporción de mujeres en el cargo de gerente general, según tamaño de empresas, último año disponible<sup>1</sup>



*Nota:* Elaboración en base a los datos de la CEPAL

<sup>1</sup> Los datos corresponden al año 2016 para la Argentina, Colombia, Costa Rica, el Ecuador, Honduras, México, Panamá, el Perú, El Salvador y el Uruguay; al año 2015 para el Estado Plurinacional de Bolivia, el Brasil, Chile; y al año 2014 para Guatemala, Nicaragua y la República Bolivariana de Venezuela.

Tal como se puede observar en la Figura 1, en América Latina la mayoría de empresas tiene un gerente general hombre, aunque estas cantidades tienden a variar según el tamaño de la empresa. En efecto, se puede observar que en las pequeñas empresas sólo hay 22.1% de gerentes mujeres. Asimismo, las cifras correspondientes a las medianas y grandes empresas son de 17.7% y 8.7%, respectivamente.

Por su parte, mediante la Figura 2 se muestra la proporción de mujeres en el cargo de gerente general según tamaño de empresas y países de la región de América Latina.

Tal como se muestra en la Figura 2, a nivel de los países de la región, mientras más grande sea la empresa, hay una menor proporción de mujeres que ocupan el cargo de gerente general. Respecto al caso de las empresas grandes, entre los países que tienen una menor cantidad de mujeres en el cargo de gerente general se encuentran los siguientes: Chile (1.5%), Nicaragua (2.1%) y México (2.6%). En contraste, los países con mayor cantidad de mujeres en el cargo de gerente general son los siguientes: Paraguay (19.7%), República Dominicana (18.1%) y Perú (17.6%).

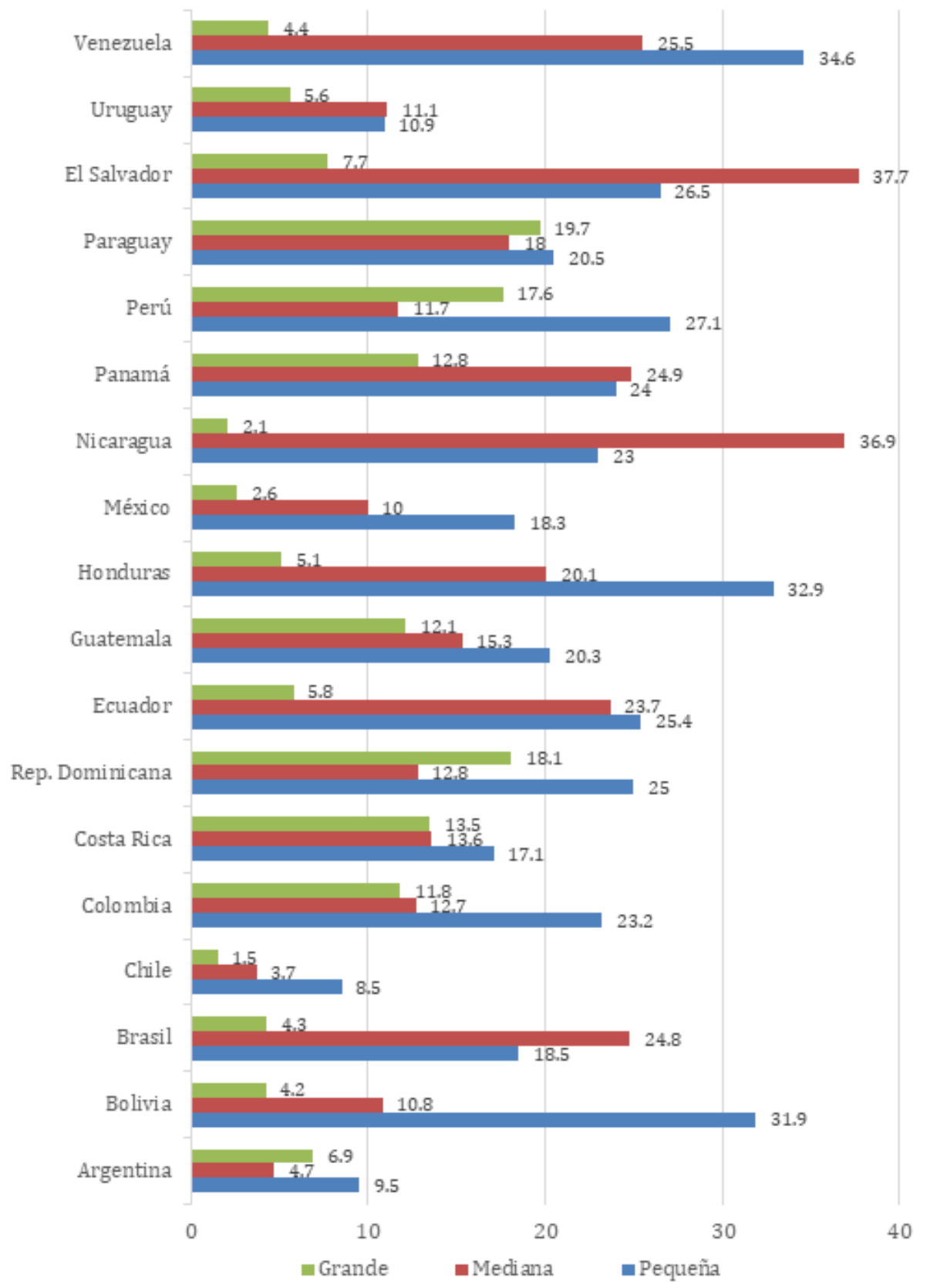
Para el caso de las empresas medianas, en el grupo de países que tienen una menor proporción de mujeres en el cargo de gerente general se encuentran Chile (3.7%), Argentina (4.7%) y México (10%). En el caso contrario, los países con mayor cantidad de mujeres en el cargo de gerente general son El Salvador (37.7%), Nicaragua (36.9%) y Venezuela (25.5%).

En relación a las pequeñas empresas, los países que tienen una menor cantidad de mujeres en el cargo de gerente general son Chile (8.5%), Argentina (9.5%) y Uruguay (10.9%). En contraparte, los países con mayor proporción de mujeres en el cargo de gerente general son Venezuela (34.6%), Honduras (32.9%) y Bolivia (31.9%).

Específicamente, en el caso ecuatoriano se observa que a medida que la empresa es más grande, se reduce la cantidad de mujeres que ocupen el cargo de gerente general; por lo que la segregación laboral de tipo vertical puede ser el mecanismo que se encuentre operando detrás de esta reducción en la proporción de gerentes generales mujeres en las empresas grandes.



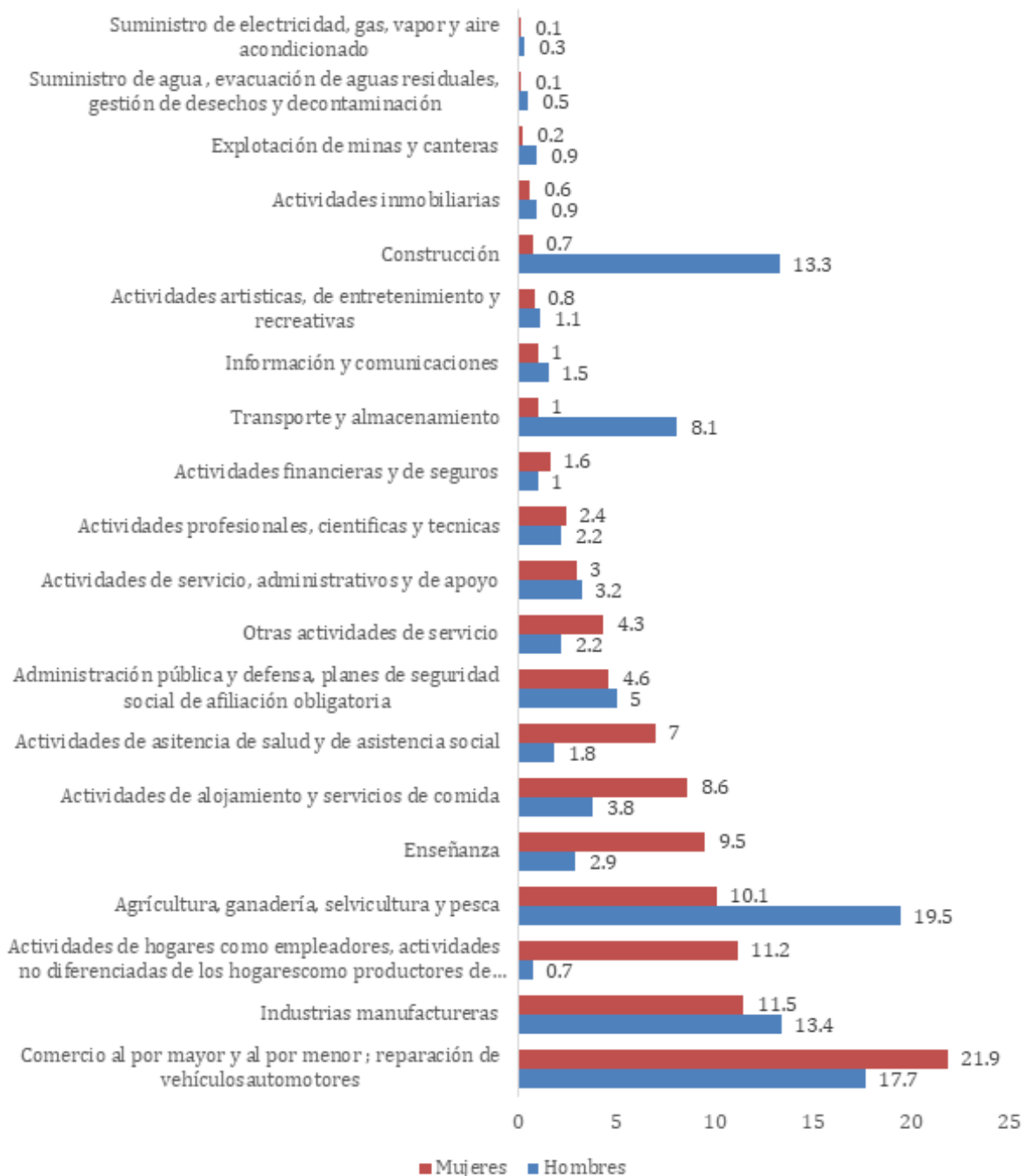
**Figura 2.** América Latina: proporción de mujeres en el cargo de gerente general, según tamaño de empresas, último año disponible<sup>2</sup>



*Nota:* Elaboración en base a los datos del CEPAL

<sup>2</sup> Los datos corresponden al año 2016 para la Argentina, Colombia, Costa Rica, el Ecuador, Honduras, México, Panamá, el Perú, El Salvador y el Uruguay; al año 2015 para el Estado Plurinacional de Bolivia, el Brasil, Chile; y al año 2014 para Guatemala, Nicaragua y la República Bolivariana de Venezuela.

**Figura 3.** América Latina (promedio ponderado de 16 países): distribución de la población ocupada por sectores de la actividad económica, en el año 2016<sup>3</sup>



*Nota:* Elaboración en base a los datos del CEPAL

<sup>3</sup> Los datos corresponden al año 2016 para la Argentina, Colombia, Costa Rica, el Ecuador, Honduras, México, Panamá, el Perú, El Salvador y el Uruguay; al año 2015 para el Estado Plurinacional de Bolivia, el Brasil, Chile; y al año 2014 para Guatemala, Nicaragua y la República Bolivariana de Venezuela.

A través de la Figura 3, se muestra que existe una segregación laboral de tipo horizontal en la región de América Latina, debido a que las mujeres y los hombres prefieren ciertas carreras y ocupaciones según los roles de género. En este sentido, los sectores con mayor presencia masculina son Construcción (13.3%), Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca (19.5%), y Transporte y almacenamiento (8.1%). Por su parte, los sectores económicos con mayor proporción de trabajadoras mujeres son los siguientes: Comercio al por mayor y menor (21.9%), Industrias manufactureras (11.5%), Actividades de hogares como empleadores (11.2%), Enseñanza (9.5%), Actividades de alojamiento y servicios de comida (8.6%), y las Actividades de asistencia de salud y de asistencia social (7%).

Con base a los datos de la Figura 3, se puede afirmar que los hombres prefieren trabajar en ocupaciones catalogadas como masculinas y que requieren de fuerza física como la construcción y la agricultura, ello en función a los roles de género preestablecidos en la sociedad a la cual pertenecen. Por su parte, las mujeres trabajan en actividades domésticas y de asistencia en salud, lo cual se ajusta a los roles de género y estereotipos que se tienen sobre las mismas. En síntesis, a través de los datos, se puede determinar la existencia de segregación laboral de tipo horizontal en la región de América Latina, ya que existe un nivel de concentración de hombres y mujeres en determinados sectores.

Por otra parte, en la Tabla 1 se presentan los datos de los sueldos promedio entre hombres y mujeres en el sector privado en Ecuador, según nivel educativo, edad, estado civil, tamaño de empresa y cargos en función a la estructura jerárquica en una empresa en particular.

**Tabla 1** Brecha de género según las características para Ecuador en el año 2016

	Sueldo promedio			
		Hombres (en dólares)	Mujeres (en dólares)	Brecha entre hombres y mujeres (en porcentajes)
<b>Características</b>	Todos	722.9	709.4	1.90%
<b>Grado de educación</b>	Sin educación superior	604.4	566.7	6.70%
	Con educación superior	1300.5	969.5	<b>34.10%</b>
<b>Edad</b>	15-24 años	489.1	489.4	-0.10%
	25-34 años	679	699	-2.90%
	35-44 años	831.4	809.1	2.80%
	45-54 años	850.4	786	8.20%
	55 años y más	838.4	746.2	12.30%

Estado civil	Soltero	581.7	622.4	-6.50%
	Casado	852.2	783	<b>8.80%</b>
	Divorciado	848.8	823.9	3.00%
	Viudo	686.8	657.2	4.50%
	Unión libre	762.9	712.3	7.10%
Empresas según su número de empleados	Pequeñas	557.1	538.8	3.40%
	Mediana	666.5	689.3	-3.30%
	Grandes	845.4	866.5	-2.40%
Empleos según la jerarquía en la empresa	White collar	1354.4	1047.6	<b>29.30%</b>
	Ocupación media	741.4	668.2	<b>10.90%</b>
	Blue collar	585.4	565.9	<b>3.40%</b>
Empleos según la jerarquía en la empresa según su número de empleados	Pequeñas + White collar	843.1	705.5	<b>19.50%</b>
	Pequeñas + Ocupación media	535.1	508.8	5.20%
	Pequeñas + Blue collar	472.8	456.1	3.70%
	Medianas + White collar	1387.7	1042.4	<b>33.10%</b>
	Medianas + Ocupación media	659	626.2	5.20%
	Medianas + Blue collar	533.5	532.9	0.10%
	Grandes + White collar	1958.7	1501.1	<b>30.50%</b>
	Grandes + Ocupación media	864	812.1	6.40%
	Grandes + Blue collar	672.2	665.4	1.00%

*Nota:* Elaboración en base a los datos de INEC

Tal como se observa en la Tabla 1, la remuneración promedio en el sector privado para las mujeres (\$ 709.4) es menor en comparación con el sueldo de los hombres (\$ 722.9). Por ello, la brecha salarial correspondiente a esos datos es de 1.9%, que es un nivel de brecha pequeño, pero que va a incrementarse a medida que se realice un análisis más desagregado. En este sentido, para quienes tienen un grado de educación superior, el salario promedio de los hombres es equivalente a \$ 1300, una cifra mayor a la que se reporta en el caso de las mujeres (\$ 969.5); por lo que la brecha que corresponde a este escenario es de 34.1%.

Por su parte, las mayores diferencias se presentan en el análisis según los cargos o puestos de mayor jerarquía en una empresa; específicamente, los trabajadores hombres “Blue Collar” o de menor jerarquía ganan \$ 585.4, una cifra mayor al sueldo para el caso de las mujeres (\$ 565.9); en tal sentido, la brecha que está asociada con este contexto equivale a 3.4%.

Ahora bien, las brechas se van a incrementar a medida que aumenta el nivel de jerarquía en el puesto o cargo desempeñado. En efecto, los hombres trabajadores “White Collar” ganan \$1354.4, una remuneración que es superior a lo que una mujer trabajadora “White Collar” gana (\$ 1047.6); entonces, la brecha correspondiente a este caso en particular es equivalente al 29.3%. Y, en base a este análisis desagregado, se puede determinar la existencia de una segregación laboral de tipo vertical en el sector privado ecuatoriano.

De igual forma, las diferencias de sueldos según tamaño y jerarquía se pueden observar con mayor claridad para el caso de los trabajos “White Collar”. En este sentido, las brechas salariales según género correspondientes a los trabajos “White Collar”, en empresas medianas y grandes, son equivalentes al 33.1% y 30.5%, respectivamente.

Por otra parte, mediante la Tabla 2 se presentan las estadísticas sobre las brechas en términos de cantidades en el sector privado ecuatoriano.

**Tabla 2** *Porcentajes de personas de acuerdo a sus diversas características para Ecuador en el año 2016*

		Personas			
		Hombres (en número de personas)	Mujeres (en número de personas)	Hombres (en porcentaje)	Mujeres (en porcentaje)
<b>Características</b>	Todos	678861	371265	64.60%	35.40%
<b>Grado de educación</b>	Sin educación superior	563270	239719	70.10%	29.90%
	Con educación superior	<b>115591</b>	<b>131546</b>	46.80%	53.20%
<b>Edad</b>	15-24 años	103884	54940	65.40%	34.60%
	25-34 años	263222	154808	63%	37%
	35-44 años	175425	94886	64.90%	35.10%
	45-54 años	90914	45013	66.90%	33.10%
	55 años y más	45416	21618	67.80%	32.20%
<b>Estado civil</b>	Soltero	320747	174162	64.80%	35.20%
	Casado	315150	156746	66.80%	33.20%
	Divorciado	35872	33720	51.50%	48.50%
	Viudo	2857	4693	37.80%	62.20%
	Unión libre	4235	1944	68.50%	31.50%

<b>Empresas según su número de empleados</b>	Pequeñas	194433	134504	59.10%	40.90%
	Mediana	151394	80301	65.30%	34.70%
	Grandes	333034	156460	68%	32%
<b>Empleos según la jerarquía en la empresa</b>	White collar	85670	76256	<b>52.90%</b>	<b>47.10%</b>
	Ocupación media	176317	161849	52.10%	47.90%
	Blue collar	416874	133160	75.80%	24.20%
<b>Empleos según la jerarquía en la empresa según su número de empleados</b>	Pequeñas + White collar	37212	33205	52.80%	47.20%
	Pequeñas + Ocupación media	41901	53884	43.70%	56.30%
	Pequeñas + Blue collar	115320	47415	70.90%	29.10%
	Medianas + White collar	17964	17801	50.20%	49.80%
	Medianas + Ocupación media	38237	37352	50.60%	49.40%
	Medianas + Blue collar	95193	25148	79.10%	20.90%
	Grandes + White collar	30494	25250	54.70%	45.30%
	Grandes + Ocupación media	96179	70613	57.70%	42.30%
	Grandes + Blue collar	206361	60597	77.30%	22.70%

*Nota:* Elaboración en base a los datos de INEC

Tal como se observa en la Tabla 2, a pesar de que hay más mujeres con educación superior (131 546) en comparación con los hombres (115 591), existe, a su vez, una menor proporción de mujeres en puestos “White Collar” (47.1%) en relación con los hombres (52.9%). En efecto, mediante el análisis de las cifras a nivel de cantidades, se pudo determinar la existencia de la segregación laboral como factor causal de la brecha de género laboral.

## Discusión

En general, en relación a las preferencias en cuanto a las ocupaciones que estudian las personas o los cargos de poder que podrían ocupar, el mercado de trabajo está caracterizado por la presencia de segregación laboral según género. En el siglo XVI, la segregación laboral se ha expandido a todos los sectores económicos creando patrones sociales y de comportamiento que se han constituido en estereotipos o prejuicios sociales (Das & Kotikula, 2019). En efecto, el mercado laboral latinoamericano se

caracteriza por la existencia de segregación laboral de tipo horizontal, ya que una gran proporción de las mujeres trabajadoras se concentran en ciertos sectores como los rubros de restaurantes, servicios, comercio y actividades domésticas. De igual forma, la segregación de tipo vertical también está presente, lo que se traduce en brechas salariales y menores oportunidades de crecimiento profesional para el caso de las mujeres (Trigo, 2019).

Respecto a los resultados de la presente investigación, se pudo determinar la existencia de brechas salariales según género en el sector privado en Ecuador. Específicamente, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se incrementa en función a la jerarquía del cargo o puesto ocupado; lo cual se explica por el problema de segregación laboral en Ecuador. Al contrastar los resultados del presente estudio con el trabajo de Lara (2022) se encontraron similitudes, debido a que los resultados que se desprendieron de la revisión bibliográfica y bibliométrica de los estudios científicos sobre brechas de género señalaron que en América Latina todavía persiste el problema de desigualdad y segregación de género en el mercado laboral.

En este sentido, en base a los resultados de la revisión de artículos científicos sobre brechas de género y diferenciación en el mercado laboral, se encontró que la diferencia de salarios entre hombres y mujeres se constituyó en uno de los rubros más representativos. De igual manera, entre otros aspectos o indicativos de brechas de género, se encontraron los siguientes: Los roles de género y su relación con las ocupaciones, la falta de oportunidades en materia de labores más especializadas, los sueldos e ingresos poco atractivos, los ambientes laborales precarios, entre otros (Lara, 2022).

En relación a la premisa anterior, cabe señalar que la brecha de género es aquella que comprende el concepto de desigualdad a nivel económico, social, cultural, educativo, sanitario y otros. Además de ello, el mercado laboral tiene cierta posición segregadora sobre la mujer por su condición (ya sea actual o futuro) de madre de familia. Y, pese a que la globalización ha posibilitado una mayor inserción laboral e independencia económica de las mujeres, aún persisten las desigualdades o brechas de género en el mercado laboral (Lara, 2022).

Por su parte, en las barreras que impiden el crecimiento profesional y laboral de las mujeres, se destaca el componente de segregación laboral; lo cual limita de forma considerable la posibilidad de que la mujer pueda ocupar cargos de mayor jerarquía en una empresa en particular. Respecto a ello, es válido recalcar que al conjunto de barreras estructurales y de tipo psicosocial que impiden el desarrollo profesional de las mujeres en el mercado laboral se le denomina “techo de cristal”. Asimismo, otro

factor importante que limita el crecimiento de las mujeres a nivel profesional es el fenómeno de “suelo pegajoso”, término que hace referencia a la decisión respecto al cuidado del hogar en lugar del crecer a nivel profesional y laboral (Lara, 2022).

Continuando, otro factor limitante fue el costo de contratación de mujeres, debido a la consideración de que este grupo posee mayores derechos y beneficios según ley en relación con los hombres; en este sentido, la ausencia laboral respaldada legalmente en materia de maternidad genera un costo adicional para la empresa. Además, entre las barreras que limitan el crecimiento profesional de la mujer se encuentra el aspecto vinculado con el concepto de género; efectivamente, en la concepción que se tiene sobre el hombre y la mujer, existe una marcada jerarquización o superioridad del elemento masculino por sobre el género femenino (Lara, 2022).

Este último punto hace referencia al conjunto de creencias, estereotipos y paradigmas que forman parte de la ideología patriarcal, la cual determina la distribución de roles, tareas y actividades que desempeñan los hombres y las mujeres, tanto en el ámbito privado como en el público. En este sentido, la promoción de la idea de superioridad de la cultura patriarcal ha contribuido, en gran medida, a que existan diferencias en la participación en el mercado laboral según género. Así, en base a la concepción de la superioridad del hombre, a la mujer se le han asignado roles que la sociedad cataloga como de “segundo orden” (Lara, 2022).

En general, uno de los factores donde se puede encontrar la génesis de las diferencias de género es el patriarcado que, junto a la dicotomía planteada en base a este, se constituye como base de la construcción de las diferencias existentes entre hombres y mujeres. Al mismo tiempo, estas diferencias se basan en la idea o concepto de la existencia de una inferioridad biológica o natural propia de las mujeres, en relación a los hombres (Ministerio Público Fiscal [MPF], 2020).

En línea con el párrafo anterior, y en base a la idea de una inferioridad inherente a las mujeres, la sociedad les ha adjudicado a estas un conjunto de características, roles, estereotipos y comportamientos determinados que, a su vez, son catalogados como funciones de menor prestigio. Así, entre los rasgos característicos de los hombres se encuentran la fuerza, agresividad y racionalidad; en contraste, los rasgos que a las mujeres, en base al sistema actual, son la emocionalidad, dulzura, pasividad, vinculación con el hogar, entre otros. Asimismo, lo que se espera de la mujer es el desarrollo de sus funciones como madre y esposa con una entrega total y el mayor cuidado posible (MPF, 2020).



En consecuencia, dado que los roles se han adjudicado en base a esta idea de inferioridad intrínseca, el espacio doméstico o privado le corresponde a la mujer, mientras que el espacio público se constituye en un área exclusiva para los hombres. Por esa razón, el engranaje social basado en el patriarcado y la idea de inferioridad le concede un mayor grado de importancia y jerarquía al género masculino en detrimento de las mujeres; este fenómeno ocasiona una marcada desigualdad en la distribución de poderes según género, en donde las mujeres son las menos favorecidas (MPF, 2020).

Igualmente, los resultados del presente estudio concuerdan con los hallazgos del trabajo de CEPAL y OIT (2022), en el cual se encontraron marcadas diferencias según género en materia de recuperación de los niveles de empleo que se reportaron antes de la aparición de la pandemia. En este sentido, el crecimiento de la tasa de participación laboral para los hombres fue superior al de las mujeres en América Latina y el Caribe en el período 2020-2021. Asimismo, este menor nivel de recuperación de los niveles de empleo femenino se explica en gran medida por el lento crecimiento de los sectores que emplean mayor cantidad de mujeres y el incremento en el tiempo que estas dedican a realizar tareas domésticas como el cuidado de niños, ancianos y personas enfermas dentro del hogar.

Por su parte, al contrastar los resultados del presente artículo con los hallazgos del trabajo de Eurosocial (2022), donde se encontró que en los países de la Unión Europea y América Latina y el Caribe se reportaron menores tasas de ocupación para las mujeres en comparación con los hombres. Además, el incremento en el nivel educativo tanto en hombres como mujeres conducirá a una elevación en las tasas de ocupación para ambos.

Asimismo, en este estudio se pudo determinar la ocupación de las mujeres en empleos de menor calidad; específicamente, lo descrito anteriormente implica unos mayores índices de contratación temporal para las mujeres en relación a los hombres. Así también, se reportaron menores niveles de acceso a los cargos de mayor rango o jerarquía (segregación vertical) en el caso de las mujeres; además, estas han experimentado una sobrecarga en función al mayor tiempo que dedican para realizar las tareas domésticas (EUROSOCIAL, 2022).

De igual manera, los hallazgos de la presente investigación se asemejan parcialmente a los resultados del trabajo de la OIT (2021), ya que en este trabajo se determinó que las mujeres experimentaron los mayores impactos negativos de la crisis producida por la pandemia de COVID-19.

En base a la premisa anterior, las mayores contracciones en los niveles de empleo para el caso de las mujeres se explican, en cierta medida, por su presencia predominante en los sectores que se han visto más afectados, como los rubros de restaurantes, hotelería y servicios. Este fenómeno de concentración de mujeres en ciertos sectores (segregación horizontal) responde a las concepciones sociales de la existencia de rubros y sectores que corresponden, exclusivamente, al género femenino como, por ejemplo, las tareas domésticas (OIT, 2021).

## Conclusiones

Respecto a los resultados del presente estudio, se pudo determinar la existencia de brechas salariales según género en el sector privado en Ecuador. Específicamente, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se incrementa en función a la jerarquía del cargo o puesto ocupado. De facto, las diferencias en los ingresos laborales entre ambos grupos se explican por el problema de segregación laboral existente en dicho país.

Asimismo, lo que se determinó, en base al análisis de los datos para el caso del trabajo en el sector privado en Ecuador, fue la existencia de segregación laboral de tipo vertical, debido a que las diferencias se presentan a nivel de jerarquías según género, en relación a un cargo en particular.

Finalmente, entre las causas que explican los fenómenos de segregación laboral y brechas salariales se encuentran los siguientes aspectos: la ideología del patriarcado, los estereotipos sobre los roles y funciones de las mujeres en la sociedad, el fenómeno del “techo de cristal”, la discriminación laboral, entre otros.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Artza, L., Groh, M., Cabañas, A., & Sánchez, A. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*. OIT. Recuperado el 19 de Octubre de 2022, de [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_697670.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf)
- Banco Mundial. (2022). *Recuperación desigual en América Latina y el Caribe: ¿Se están quedando atrás las mujeres?* PNUD. Recuperado el 18 de Octubre de 2022, de <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-08/undp-rblac-gender-esp.pdf>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] & Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Santiago: Naciones Unidas. Recuperado el 18 de Octubre de 2022, de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41370/1/S1700342\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41370/1/S1700342_es.pdf)
- Das, S., & Kotikula, A. (2019). *Gender-based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions*. Washington D.C.: Banco Mundial. Recuperado el 19 de Octubre de 2022, de <https://documents1.worldbank.org/curated/en/483621554129720460/pdf/Gender-Based-Employment-Segregation-Understanding-Causes-and-Policy-Interventions.pdf>
- Espino, A., & De los Santos, D. (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 19 de Octubre de 2022, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_715929.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf)
- EUROSOCIAL. (2022). *Mujeres y empleo: avances y desafíos en las políticas para la participación laboral de las mujeres en Europa, América Latina y Caribe en el contexto de la recuperación post-pandémica*. Recuperado el 19 de Octubre de 2022, de [https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2022/06/PS\\_EULAC\\_Policy-Brief-mujeres-empleo-ES.pdf](https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2022/06/PS_EULAC_Policy-Brief-mujeres-empleo-ES.pdf)
- INEC. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Recuperado el 19 de Octubre de 2022, de <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYTlzMjY2YtMTA0OS00OGJhLWE1YzMtZTVhYTY1ZGRjMDc3liwiLCI6ImYxNThhMmU4LWNhZWMtNDQwNi1iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTExMij9>
- Lara, G. A. (2022). *Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años*. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito: Creative Commons. Recuperado el 18 de Octubre de 2022, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8599/1/T3760-MGTH-Oca%C3%B1a-Desigualdad.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2020). *El Mercado Laboral del Ecuador*. Recuperado el 19 de Octubre de 2022, de [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual\\_V7.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual_V7.pdf)

- Ministerio Público Fiscal. (2020). *Cuadernillo para reflexionar sobre la construcción de las masculinidades*. Dirección General de Políticas de Género. Recuperado el 18 de Octubre de 2022, de <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/11/Cuadernillo-para-reflexionar-sobre-la-construccio%CC%81n-de-las-masculinidades.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *Panorama Laboral 2021. América Latina y el Caribe*. Recuperado el 19 de Octubre de 2022, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_836196.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022). *América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 18 de Octubre de 2022, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_838520.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_838520.pdf)
- Trigo, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. CEPAL-Naciones Unidas. Recuperado el 19 de Octubre de 2022, de <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209es.pdf>