



RESUMEN

La segregación es una forma de violencia sedentaria que acarrea un trato diferencial o inferior en cuanto a los derechos y las consideraciones sociales de las personas, organizaciones y estados, de esta manera se aparta a las personas de una u otra cosa. La segregación puede presentarse de varios modos, esto depende de la cultura y/o del contexto histórico en el que ocurra; se puede dar en todos los ámbitos de la vida, tanto en la político, económico, social, cultural, laboral, religioso e ideológico.

La segregación laboral hace referencia a la división del trabajo de acuerdo a determinados criterios, tales como la raza, la minusvalidez, la edad o el sexo, estas divisiones pueden darse en las diferentes posiciones de trabajo, en las ramas de actividad económica o los grupos de ocupación. Es importante conocer y estudiar la segregación por lo que el objetivo de este trabajo es realizar una comparación de la segregación sexual de la provincia del Azuay con las principales provincias de Ecuador.

Para calcular el nivel de segregación existente en el Ecuador y sus principales provincias se utilizó el Índice de Disimilitud de Duncan por ser el más utilizado a nivel mundial y por su facilidad de interpretación, dando como resultado que la provincia del Azuay tiene un nivel de segregación muy por debajo del Nacional y del de las provincias de la Costa.

También se pudo notar que en la provincia de Azuay existen más mujeres en las ramas de actividad del sector terciario, en donde no se requiere de tanta fuerza de mano de obra y las actividades son realizadas dentro de oficinas o en ambientes mucho más adecuados.

PALABRAS CLAVES: Segregación Sexual, Segregación Laboral, Índice de Duncan, Ramas de Actividad, Políticas para la disminución de la segregación.



ABSTRACT

Segregation is a form of violence that leads to a sedentary or less differential treatment in terms of rights and social considerations of individuals, organizations and states, so people are away from something or other. Segregation can occur in several ways; this depends on the culture and/or the historical context in which it occurs, can be given in all areas of life, both in the political, economic, social, cultural, labor, religious and ideological.

Occupational segregation refers to the division of labor according to certain criteria, such as race, disability, age or sex, these divisions can occur in different working positions in the Industrial or groups occupation. It is important to know and study the segregation what the purpose of this paper is to compare the sexual segregation of the province of Azuay with the main provinces of Ecuador.

To calculate the level of segregation in Ecuador and its main provinces used the Duncan Dissimilarity Index as the most widely used worldwide and for ease of interpretation, resulting in the province of Azuay has a level of segregation well below the National and Coast provinces.

It was also noted that in the province of Azuay there are more women in the industries as the tertiary sector, where it does not require much labor force and the activities are performed in offices or environments more suitable.

KEY WORDS: Sexual segregation, Occupational segregation, Duncan index, Branches of Activity, Policies for reducing segregation.



ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	11
DEDICATORIA	13
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I	15
1. <i>INTRODUCCIÓN A LA SEGREGACIÓN</i>	15
1.1. ASPECTOS TEÓRICOS DE LA SEGREGACIÓN SEXUAL.....	16
1.2. ESTUDIOS EMPÍRICOS DE LA SEGREGACIÓN SEXUAL.....	20
1.2.1. CEPAL: ASPECTOS ECONÓMICOS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO	20
1.2.2. GESTIÓN PRODUCTIVA Y DIFERENCIALES EN LA INSERCIÓN LABORAL DE VARONES Y MUJERES	22
1.2.3. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO ENTRE EL SECTOR FORMAL E INFORMAL DEL ECUADOR 1995-2004	25
CAPÍTULO II	28
2. <i>ÍNDICE DE SEGREGACIÓN SEXUAL.....</i>	28
2.1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA PROVINCIA DEL AZUAY.....	28
2.2. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL ÍNDICE DE SEGREGACIÓN SEXUAL	34
2.3. CÁLCULO Y ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE SEGREGACIÓN SEXUAL PARA EL ECUADOR Y SUS PRINCIPALES PROVINCIAS	39
ANÁLISIS DE LA SEGREGACIÓN SEXUAL EN ECUADOR	39
CÁLCULO Y ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DUNCAN PARA EL ECUADOR Y SUS PRINCIPALES PROVINCIAS	41



CAPÍTULO III	46
3. <i>ANÁLISIS DE LA SEGREGACIÓN SEXUAL A NIVEL INTERNACIONAL..</i>	46
3.1. ANÁLISIS GLOBAL DE LA SEGREGACIÓN SEXUAL A NIVEL DE LATINOAMÉRICA Y ESPAÑA.....	46
3.2. ANÁLISIS DE CASOS PARTICULARES POR PAÍSES	48
ARGENTINA.....	48
URUGUAY.....	49
COLOMBIA.....	50
CHILE	52
ESPAÑA.....	53
3.3. PRINCIPALES POLÍTICAS PARA LA DISMINUCIÓN DE LA SEGREGACIÓN SEXUAL EN LATINOAMÉRICA Y EL ECUADOR	55
 CAPÍTULO IV.....	 61
4. <i>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</i>	61
4.1. CONCLUSIONES:	61
4.2. RECOMENDACIONES:.....	63
 BIBLIOGRAFÍA	 64
 ANEXOS	 67
<i>ANEXO 1</i>	67
Ramas de actividad según sexo en la provincia del Azuay	67
<i>ANEXO 2</i>	68
Tabla Básica de Segregación Sexual para Ecuador.....	68
Ramas de actividad según sexo en la provincial del Ecuador	68
Tabla Básica de Segregación Sexual para Guayas.....	69
Ramas de actividad según sexo en la provincia del Guayas	69
Tabla Básica de Segregación Sexual para Pichincha	70



Ramas de actividad según sexo en la provincial del Pichincha	70
Tabla Básica de Segregación Sexual para Tungurahua.....	71
Ramas de actividad según sexo en la provincial del Tungurahua	71
Tabla Básica de Segregación Sexual para El Oro.....	72
Ramas de actividad según sexo en la provincial del El Oro	72
Tabla Básica de Segregación Sexual para Manabí	73
Ramas de actividad según sexo en la provincial del Manabí.....	73
<i>ANEXO 3</i>	<i>74</i>
CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW).	74
Artículo 11	74
<i>ANEXO 4</i>	<i>76</i>
PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (PIDESC).	76
Artículo 6	76
Artículo 7	76
Artículo 10	77



Yo, Sandra Germania López Pillco, autora de la tesis “ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA SEGREGACIÓN SEXUAL: ESTUDIO CASO EN LA PROVINCIA DEL AZUAY”, reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de **ECONOMISTA**. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Sandra Germania López Pillco

1400507933



Yo, Sandra Germania López Pillco, autora de la tesis “ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA SEGREGACIÓN SEXUAL: ESTUDIO CASO EN LA PROVINCIA DEL AZUAY”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Sandra Germania López Pillco

1400507933



Yo, Tatiana Priscila Vera Salinas, autora de la tesis “ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA SEGREGACIÓN SEXUAL: ESTUDIO CASO EN LA PROVINCIA DEL AZUAY”, reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de **ECONOMISTA**. El uso que la Universidad de Cuenca hiciera de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Tatiana Priscila Vera Salinas

1400632137



Yo, Tatiana Priscila Vera Salinas, autora de la tesis “ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA SEGREGACIÓN SEXUAL: ESTUDIO CASO EN LA PROVINCIA DEL AZUAY”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Tatiana Priscila Vera Salinas

1400632137



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ECONOMÍA

“TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ECONOMISTA”

TEMA:

**“ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA SEGREGACIÓN SEXUAL: ESTUDIO CASO
EN LA PROVINCIA DEL AZUAY”**

AUTORAS:

SANDRA GERMANIA LÓPEZ PILLCO

TATIANA PRISCILA VERA SALINAS

DIRECTOR:

ECO. SANTIAGO POZO R.

Cuenca - Ecuador

Agosto – 2012



DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, Sandra Germania López Pillco y Tatiana Priscila Vera Salinas, certificamos que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de las autoras.

.....
Sandra Germania López Pillco
1400507933

.....
Tatiana Priscila Vera Salinas
1400632137



AGRADECIMIENTO

Mi gratitud está dirigida principalmente a Dios, por permitirme culminar mi carrera y por no abandonarme nunca, a la Universidad de Cuenca y sus maestros, especialmente al Eco. Santiago Pozo por guiarnos y ayudarnos en todo momento a la realización de este trabajo, a mis padres por darme la vida y apoyarme siempre, a mis hermanos por su apoyo económico y moral, a mi hija Camila que iluminó mi existencia, a mi esposo por su amor y comprensión y a su familia por siempre ayudarme en esta etapa, a todos ustedes mis sinceros agradecimientos.

Sandra

Agradezco infinitamente a Dios y a la Virgen María que gracias a ellos pude guiar mi vida cada día y culminar con este sueño, a mis padres por su amor y apoyo incondicional, a mi familia en especial a mis hermanas, hermano, tíos y primos que estuvieron pendientes de mí durante el tiempo que duró mi carrera. Al Eco. Santiago Pozo Director de Tesina por su paciencia y colaboración en la realización de este trabajo. Y de manera especial quiero agradecer a mi esposo Felipe que siempre estuvo junto a mi brindándome todo su amor.

Tatiana



DEDICATORIA

Esta tesina está dedicada con todo el amor del mundo a mi familia; a mi esposo e hija, que siempre estuvieron conmigo brindándome su amor incondicional, a mis padres y hermanos por sus principios y valores, por siempre creer en mí, a mis suegros por regalarme su amor y comprensión en todo momento, ya que sin el apoyo de ustedes me hubiera resultado muy difícil terminar mi carrera.

Sandra

Dedico esta tesina a Dios y a la Virgen María porque han estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, hermanas, hermano y esposo quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento y depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento de mi inteligencia y capacidad. Es por ellos que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.

Tatiana



INTRODUCCIÓN

La segregación sexual del mercado laboral se localiza en las supuestas habilidades y limitaciones asociadas a uno u otro sexo por su socialización generalizada y también en las elecciones de estudios y de capacitación que hacen mujeres y hombres como producto de su socialización generalizada y que influyen en la oferta de trabajadores. La disminución de la inequidad se lograría en la medida en que las ocupaciones y posiciones fueran ocupadas indistintamente por mujeres y hombres, lo que impone como requisito un cambio cultural en la socialización de género, en los prestigios y mitos asociados a las diversas ocupaciones.

Este trabajo se divide en tres partes; en el Capítulo I se realiza una introducción a la segregación, definiendo a la segregación, sus principales tipos y las causas de la misma, resumiendo los aspectos teóricos de la Segregación Sexual; también se realiza una reseña de los principales estudios empíricos que han realizado de la Segregación Sexual.

En el Capítulo II se efectúa un breve resumen de la información de Educación, Salud y Empleo de la provincia del Azuay debido a que son determinantes para que se dé la Segregación Sexual, posteriormente se analiza las principales metodologías para la obtención de un índice de segregación, y concluyendo el capítulo se obtiene el Índice de Duncan para el Azuay, Ecuador y sus principales provincias.

En el Capítulo III se analiza la Segregación Sexual a nivel de Latinoamérica (Argentina, Uruguay, Colombia y Chile) y España, finalmente se concluye con las principales políticas que se están realizando en Latinoamérica y Ecuador para la disminución de la segregación sexual.



CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN A LA SEGREGACIÓN

La segregación es una forma de violencia sedentaria, las personas que discriminan designan un trato diferencial o inferior en cuanto a los derechos y las consideraciones sociales de las personas, organizaciones y estados; esta diferencia se la hacen ya sea por el color de piel, etnia, sexo, edad, cultura, religión o ideología; este rechazo se ve reflejado muchas de las veces en miradas odiosas, en la falta de aceptación en lugares públicos, trabajos o escuelas, acciones que afectan a la persona rechazada.

Entre los principales tipos de segregación tenemos:

Segregación social.- Dentro de esta segregación las personas más afectadas son las discapacitadas, para ellos es difícil: conseguir trabajo, obtener una óptima asistencia médica para su problema, lograr conseguir instituciones educativas acorde a sus necesidades y recursos. (Lara, 2011)

Segregación racial.- Esta discriminación lo hacen por el color de la piel. Las personas de color, los aborígenes o nativos, los extranjeros de diferente etnia son el blanco de los ataques. Los negros son una de las razas más infligidas, desde los períodos coloniales. En la actualidad, las minorías raciales son rechazadas y experimentan, en ocasiones, agresiones físicas. (Lara, 2011)

Segregación religiosa.- Este tipo de segregación se da por la falta de comprensión que existe hacia aquellos que practican otras costumbres, como los judíos, los hindúes, los budistas o los gitanos. La intolerancia muestra una inmadurez de pensamiento y entendimiento. (Lara, 2011)



Segregación ideológica.- Es un rechazo causado desde la incomprensión hacia los ideales de otras personas. En este tipo de segregación se rechaza las ideas, lo que significa uno de los más grandes atentados, debido a que de esta manera le están las ganas de pensar, crear y soñar. (Lara, 2011)

Segregación sexual.- Entre hombres y mujeres siempre ha existido un debate, desde los principio de la existencia hasta la presente época, esta lucha dio lugar a dos ideologías: el machismo y el feminismo, relativamente nuevo. (Lara, 2011)

Segregación laboral.- En la actualidad se ve más fundamentado este tipo de segregación debido a la crisis económica que genera un alto índice de desocupados, originando así una inestabilidad en el plano laboral. Al existir una gran demanda, lo empleadores, se toman ciertos criterios para no escoger a su personal como por ejemplo: a las personas que superan los 40 años por ser considerados viejos, a las mujeres le pagan sueldos menores, a los jóvenes no se les toman en cuenta por la poca o nula experiencia que tienen. (Lara, 2011)

1.1. ASPECTOS TEÓRICOS DE LA SEGREGACIÓN SEXUAL

La segregación sexual ha sido un antecedente histórico conocido en casi todas las culturas a nivel mundial, cualesquiera sean los niveles de desarrollo económico, los sistemas políticos y entornos: religiosos, sociales y culturales, esta se ha dado especialmente en los países menos desarrollados y continúa existiendo con las dificultades para la libertad de las mujeres que son aún mayores.

“La segregación sexual del trabajo implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales. Constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución, al mismo tiempo que afecta la relación con el trabajo reproductivo, el ocio y la participación ciudadana.”

Las formas de segregación que las mujeres hallan en la vida laboral son:



Segregación Horizontal.- Se refiere a los problemas de las personas en acceder a determinadas profesiones. Se comprueba en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para obtener cargos generalmente considerados como “masculinos”. Aunque sea con menos frecuencia, también los hombres tienen dificultades en el acceso a profesiones, cargos u ocupaciones que se consideran típicamente femeninos, como enfermería, auxiliares administrativos o ser reconocidos como amos de casa.

Segregación Vertical.- Las mujeres son habitualmente perjudicadas por la segregación vertical en el trabajo, porque tienen dificultades para poder desarrollarse profesionalmente. Las desigualdades son conocidas porque limitan a la mujer para que ocupe puestos con poder decisorio y las condiciones laborales que las afectan: son ellas las que trabajan más a tiempo parcial o en formas laborales de flexibilidad o jornada continuada y su salario femenino, para el mismo cargo y mismas funciones, es frecuentemente más bajo que el salario masculino.

La segregación de género que existe en el trabajo productivo, tanto a nivel horizontal como vertical, se ve más acentuada con la pertenencia a algún grupo étnico o religioso distinto de lo relativo tradicional europeo y español en particular. El origen, la religión y el color de la piel siguen limitando la oportunidad de acceso y progresión en el trabajo. Al cruzar género, trabajo y etnia, se demuestra aún más que las desigualdades que afectan a las mujeres, que dominan el último y más bajo escalón socioeconómico, la pobreza tiene rostro de mujer.

Teniendo el mismo nivel de productividad, ambos sexos masculino y femenino reciben ingresos diferentes realizando el mismo trabajo y teniendo la misma capacidad educativa, esto se acentúa en el capital humano, siendo este la riqueza que puede tener una empresa en relación con la cualificación del personal que allí trabaja. En ese sentido, el término capital humano representa el valor que el



número de empleados (de todos los niveles) de una institución supone de acuerdo a sus estudios, conocimientos, capacidades y habilidades. El capital humano de una empresa es sin duda alguna uno de los elementos más importantes a la hora de evaluar los rendimientos generales de la misma.

La discriminación hacia las mujeres ha sido un problema de constante lucha, con el objetivo de llegar a lograr el respeto e implementación de sus derechos como se lo merecen, las mujeres sufren una inequidad y desigualdad de sus derechos en diversas áreas, especialmente en el área laboral debido a la existencia de barreras en el ingreso de ciertos grupos de trabajadores a determinadas actividades en el mercado laboral, limitándolos a un reducido número de ocupaciones.

El trabajo de las mujeres no ha sido reconocido al igual que el de los hombres, se han encontrado diversos problemas que han impedido su desarrollo, por ejemplo, al no respetar sus derechos laborales; sufren acoso sexual, salarios bajos, empleos temporales, división de actividades, jerarquización de puestos y realizar doble rol de trabajo, lo que da pie a un desequilibrio de derechos entre ambos géneros, estos también afectan a la condición social y económica de la mujer y repercute en las tasas de mortalidad y morbilidad, la pobreza y la desigualdad de los ingresos económicos.

Estudios efectuados sobre el empleo muestran que, a pesar de que las mujeres en los últimos años han aumentado considerablemente su presencia en el mundo laboral, sus recorridos laborales son diferentes a los de sus colegas hombres y la discriminación que sobrellevan afecta sus carreras laborales, además de que condicionan sus opciones en la vida privada.

Cuando el sexo femenino se integra al sistema laboral se enfrenta a una estructura masculina, que brinda el privilegio al trabajo productivo y dificulta su afinidad con las otras esferas de la vida como el trabajo reproductivo, el ocio y la participación política. Por otra parte el sexo masculino, encuentra problemas para



vivir una vida no reducida a lo laboral y participar en condiciones equitativas en el trabajo reproductivo.

Es importante enfatizar el punto de vista de la teoría económica neoclásica acerca de la desigualdad de género, esta teoría supone que en los mercados de trabajo, que laboran en forma eficiente, los trabajadores maximizan sus ingresos laborales de acuerdo a sus capacidades y circunstancias, y los empresarios optimizan beneficios, mejorando la productividad y reduciendo costos. El mayor compromiso de trabajo doméstico incrementaría los costos laborales del trabajo femenino, en términos de mayores niveles de ausentismo, impuntualidad y rotación entre empleos. Asimismo, las responsabilidades familiares limitarían las posibilidades que tienen las mujeres para acumular competencias laborales (capacitación y experiencia), acotando la productividad de su trabajo.

A medida que las mujeres alcanzan mayores niveles de educación, también incrementan sus tasas de actividad laboral, sin embargo, en algunos casos no consiguen hacer valer su educación por igual que la de los hombres en el mercado laboral, no llegan hacer sus carreras laborales a la par con las de sus colegas hombres y condicionan sus opciones en la vida privada.

También se detectan discriminaciones en el mercado laboral por motivo de: menor estatus y reconocimiento social y, por ende, de menores remuneraciones y la experiencia en el mercado laboral. Además con la crisis económica que genera mucha desocupación en el plano laboral, los empleadores al tener una gran demanda se toman ciertas licencias para contratar al personal, como por ejemplo aquellos que superan los 40 años son viejos, las mujeres reciben menores sueldos, los jóvenes sino tienen experiencia no son tomados en cuenta.

En la actualidad se han realizado diversos estudios que muestran que en los últimos años se ha producido un incremento del empleo femenino en las ocupaciones gerenciales y profesionales, por lo que resulta inapropiado clasificar a



las mujeres como un grupo permanente vinculado al mercado secundario, en el siguiente apartado se hace referencia a éstos estudios e investigaciones.

1.2. ESTUDIOS EMPÍRICOS DE LA SEGREGACIÓN SEXUAL

1.2.1. CEPAL: ASPECTOS ECONÓMICOS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

El documento “Aspectos Económicos de la Equidad de Género” de Thelma Gálvez P., forma parte de los numerosos estudios desarrollados en la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL y se realizó en el marco del Proyecto CEPAL/GTZ “Development and Social Equity in Latin America and the Caribbean”, constituyendo un insumo para la reflexión y los debates que llevaron a cabo los países en la octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.

El propósito de este estudio es demostrar la relevancia de conocer y considerar las inequidades que se dan entre mujeres y hombres, si se pretende lograr una sociedad latinoamericana con mayor equidad.

Para esta investigación se trabajó con datos estadísticos de países de América Latina tomados de las Encuestas de Hogares, para el cálculo de la segregación sexual de las ocupaciones la muestra se atenúa a sólo 5 ó 3 países.

Como sabemos el análisis de género de las desigualdades no se limita a la simple comparación entre hombres y mujeres, pero si se requiere de ella para realizar un análisis oportuno de la realidad social. Es por esto que un primer paso consiste en calcular un índice para obtener la visibilidad estadística de las diferencias, como lo indica la tabla a continuación:

El valor del índice es cero cuando no hay segregación y 1 cuando ésta es total: todas las mujeres y los hombres en ocupaciones diferentes; se calculó para cinco países que clasificaron sus ocupaciones en alrededor de 60 hasta 119 grupos ocupacionales.

Tabla No. 1
Índice de segregación sexual de las ocupaciones en el mercado laboral
(Nivel nacional)

País	Alrededor 1990	Alrededor 1997	Variación 97 – 90
Brasil	0,528	0,554	+ 0,026
Costa Rica	0,595	0,565	- 0,030
Honduras	0,679	0,650	- 0,029
Panamá	0,624	0,601	- 0,023
Venezuela	0,561	0,508	- 0,053

Fuente: CEPAL, División de Estadísticas, Tabulaciones especiales de la Encuestas de Hogares y cálculos de la autora

Elaboración: Las autoras

Los resultados muestran que en cuatro países, con la excepción de Brasil, la segregación sexual de las ocupaciones disminuyó, es decir, que el reparto de mujeres y hombres entre ocupaciones tendió a ser más igualitario, todavía a una distancia considerable de la no segregación (valor "0").

Honduras es el país con mayor segregación sexual en el mercado laboral y Venezuela el que ha logrado bajarla más rápidamente en el periodo.

Las ocupaciones han sido clasificadas estadísticamente en 29 grupos en el caso de Chile, 76 grupos en Brasil y 96 grupos en Honduras y los datos corresponden a todos los ocupados/as de cada grupo seleccionado.

Luego de analizar el documento se puede llegar a las siguientes conclusiones:

Las mujeres, independientemente del grupo social al que pertenecen son objeto de discriminación y se encuentran siempre en desventaja respecto de los varones.

En América Latina los adultos dependientes económicamente son mayoritariamente mujeres, aunque uno de los rasgos más impactantes de la última década es el masivo ingreso de las mujeres al trabajo remunerado.



Las mujeres están sobre representadas en empresas de baja productividad y sub representadas en los de media y alta. Igualmente los ingresos de las mujeres en estos sectores corresponden al 50% de los ingresos masculinos.

El estudio muestra un cuadro de los aspectos económicos de la equidad de género demostrando que en prácticamente todos los indicadores como son empleo, desempleo, ingresos, propiedad y dirección la situación de desventaja es mayor para las mujeres. La segregación ocupacional es también negativa para ellas.

Su ingreso global es en todos los casos menor que al de los hombres, producto de una inserción laboral más precaria: menor tasa de actividad, mayores tasas de desempleo, menor ingreso por hora trabajada. Aunque la dinámica del mercado del trabajo en los noventa ha sido favorable a la incorporación relativa de mujeres, la menor cuota de ingreso que genera el trabajo remunerado de las mujeres se ve afectada por los fenómenos de la globalización, aumentando las diferencias al interior de ellas.

La mayor educación que han recibido las mujeres, no ha sido un factor de ruptura de la segregación sexual del trabajo del trabajo ni ha cambiado significativamente los prejuicios y cultura que impiden todavía que las mujeres obtengan puestos de trabajo acordes con su mayor preparación formal en relación con la de los hombres., y que el desempleo tiene causas específicas para las mujeres, al tiempo que las afecta de forma distinta que a los hombres.

1.2.2. GESTIÓN PRODUCTIVA Y DIFERENCIALES EN LA INSERCIÓN LABORAL DE VARONES Y MUJERES

El documento “Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres” de Castillo Victoria, Novick Marta, Rojo Sofía, Tumini Lucía; estudia en mayor profundidad las características que asume la organización del trabajo en estos sectores que se feminizan. Se analiza las diferencias que, en



estos sectores, presenta la inserción laboral de varones y mujeres, y en qué medida éstas explican las brechas salariales observadas y las diferencias en las condiciones laborales en general de los trabajadores y las trabajadoras.

El estudio se basa en resultados de la Encuesta de Gestión de Recursos Humanos que se aplicó en los meses junio y julio de 2007 sobre una muestra de 240 empresas y se han analizado aspectos de la inserción laboral de varones y mujeres en cuatro ramas de actividad, dinámicas en términos de la creación de empleo. Dos de estas ramas son modernas, empresas de desarrollo de software y agencias de publicidad, y dos son actividades tradicionales: hoteles y producción de químicos cosméticos. Para identificar posibles diferenciales según las prácticas locales, el relevamiento se realizó en dos aglomerados urbanos: Gran Buenos Aires y Gran Córdoba.

El estudio de las diferencias en los patrones de inserción laboral que presentan varones y mujeres se realiza, en primer lugar, analizando si los varones y las mujeres se encuentran distribuidos de manera proporcional en todas las áreas ocupacionales que componen la empresa o si, por el contrario, los trabajadores de uno y otro sexo se encuentran segregados en territorios o áreas ocupacionales de mujeres y de varones, definidas según el predominio de uno y otro sexo.

En términos generales, es elevada la participación de mujeres en las áreas de apoyo: en hoteles, servicios de cuartos y el área comercial. El área comercial es el único territorio femenino en las agencias de publicidad y en los químicos cosméticos. La rama de desarrollo de software no cuenta con áreas femeninas. Las gerencias generales y las áreas de producción tienden a mostrar un predominio de empleo masculino. Así, en hoteles el área de recepción; en publicidad el área de producción; en químicos cosméticos el área de logística y abastecimiento. Entre las empresas de desarrollo de software, resultan masculinas el área de desarrollo y soporte a clientes. Son áreas mixtas la administración (con



excepción de las empresas de software), alimentos y bebidas de hoteles, medios y creatividad en publicidad, producción en químicos y las áreas comerciales e implementación y testeo de software.

“En las cuatro ramas estudiadas se observó que la segregación emerge como un fenómeno importante en la estructura del empleo. En efecto, el 60% de los trabajadores/as se desempeña en áreas ocupacionales de mujeres o de varones. Sólo el 40% de los trabajadores /as se desempeñaban en áreas integradas o mixtas. En el caso de las mujeres, el 41% se desempeña en áreas femeninas y el 19% logró acceder a territorios predominantemente masculinos. Por su parte, el 48% de los varones trabaja en áreas masculinas y sólo el 12% en territorios de mujeres.”¹

Luego de analizar el documento se puede llegar a las siguientes conclusiones:

La discriminación por género en el empleo, es el principal factor que explica las peores oportunidades que mostraron las mujeres en el ingreso y en el progreso laboral.

La mayoría de los trabajadores se desempeñan en áreas segmentadas (femeninas o masculinas). Menos del 50% de las mujeres trabaja en áreas donde predominan las mujeres, el 19% en sectores donde son un grupo minoritario y el 40% trabaja de manera integrada con sus colegas varones en áreas mixtas.

Las mujeres acceden en menor medida a cargos gerenciales y a jefaturas medias y las que lograron acceder a cargos gerenciales, perciben remuneraciones más bajas que sus colegas varones.

¹ CASTILLO Victoria, NOVICK Marta, ROJO Sofía, TUMINI Lucía, 2008, Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres, CEPAL, Santiago de Chile.



1.2.3. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO ENTRE EL SECTOR FORMAL E INFORMAL DEL ECUADOR 1995-2004

El propósito de esta tesis propuesta por Karina Chilán S. y Sofía Viscarra B., es medir la segregación ocupacional y posteriormente las brechas salariales por género para la economía ecuatoriana, para esto se consideró a los ocupados que comprenden el sector formal e informal, mayores a 15 años y menores de 65 en la zona urbana, no se incluye al sector agrícola.

Para obtener la situación de la mujer en el mercado laboral se utilizó el Índice de Duncan, la principal ventaja de este índice reside en su interpretabilidad, puesto que resulta simétrico para hombres y mujeres, con un valor mínimo de “0” y máximo de 1. Asimismo se apoyó con el método Blinder y Oaxaca, el cual estima dos brechas, una bruta y la otra ajustada. La primera corresponde a las diferencias observadas de ingresos entre sexos, y la segunda permite determinar la existencia de discriminación.

Los datos utilizados son de las encuestas de condiciones de vida de hogares realizadas por el INEC bajo el Sistema Integrado de Encuestas de Hogares (SIEH), de la cual es parte la Encuesta de Ingresos y Gastos ENIGHU. Para los años 1995 y 2004. El marco muestral está conformado por el listado completo y actualizado de viviendas y población por sector censal para el área urbana. El tamaño de la muestra es de 2.177 individuos para el año 1995 y de 5.353 individuos para el año 2004.

Estos fueron los resultados del documento:

ÍNDICE DE DUNCAN

AÑO	ECUADOR
1995	0,51
1997	0,54
2004	0,35

Fuente: INEC- ENIGHU 1995/2004

Elaborado por: Karina Chilán S. y Sofía Viscarra B.

Un alto porcentaje de mujeres necesitarían cambiar de empleo para obtener una integración perfecta ya que se observa niveles de segregación altos para todos los años estudiados.

DESCOMPOSICIÓN DE BLINDER Y OAXACA GLOBAL(2004)

	FORMAL	INFORMAL
Cantidad Atribuible:	12.9	37.4
Debido a Dotaciones (E):	7.7	23.5
Debido a Coeficientes (C):	5.2	14.0
Factores no explicados(U):	-18.2	-38.0
Diferencial no ajustado (R) {E+C+U}:	-5.3	-0.6
Diferencial Ajustado (D) {C+U}:	-13.0	-24.0

Fuente: INEC–ENIGHU 1995/2004

Elaborado por: Karina Chilán S. y Sofía Viscarra B.

Para el año 2004 en el sector formal la educación es muy valorada por parte de las mujeres, ya que ésta al igual que la experiencia implican obtener mejores resultados en el mercado laboral, mostrándose de similar manera en el sector informal con la diferencia que la experiencia en este sector aunque es positiva para las mujeres no acarrea importantes retornos, siendo la variable más importante la educación de los padres, seguida de sus años de escolaridad, por último es importante mencionar que la variable casado tiene mayores retornos para los hombres, es decir las mujeres solteras tienen mejores oportunidades en el mercado laboral.



Luego de revisar este trabajo podemos concluir que el modelo de capital humano no se aplica a un mercado laboral ecuatoriano cuyas características hacen que no se valore los rendimientos por productividad sino que se recompense por razones exógenas tales como exceso de oferta, poder de negociación, género y proximidad.

Se aprecia que la evolución del Índice de Duncan ha sido desfavorable en los años observados, ya que la segregación laboral ha ido aumentando, lo que ubica a las mujeres en una situación de desventaja frente a los hombres.

En el sector formal para el 2004 las mujeres deberían ganar 12.9 más, porque tienen un mayor nivel de capital humano (años de estudios, otro idioma, etc.). Sin embargo la discriminación no explicada que reduce su salario en 18.2 al final del día, la mujer termina ganando 5,3 menos que los hombres.



CAPÍTULO II

2. ÍNDICE DE SEGREGACIÓN SEXUAL

2.1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA PROVINCIA DEL AZUAY

Antes de presentar la metodología y calcular el Índice de Segregación sexual de Duncan es necesario hacer un resumen de la realidad de la provincia en cuanto a educación, salud y empleo ya que son los determinantes para que se dé la segregación sexual.

Es importante tener una visión de los siguientes datos para poder explicar de mejor manera el índice de Duncan; también podremos comparar y obtener conclusiones del nivel en el cual se encuentra la provincia del Azuay.

La población del Azuay está concentrada en la ciudad de Cuenca, representando el 71% de la población total, y un ritmo de crecimiento de 1.92%, estando casi a la par con el del país (1.97%), siendo una de las principales razones el que las familias cada vez tienen un menor número de hijos (1.6 hijos promedio por cada familia actualmente) y esto se equipara por la reducción de la migración de la población ecuatoriana hacia países extranjeros.

Un dato importante para nuestra provincia es que la mayoría de la población, exactamente el 59.1% es menor a 29 años es decir una población joven que tiene muchas aspiraciones como educación de calidad y plazas de trabajo dignas.

En cuanto a vivienda, en base a los datos del Censo de Población y Vivienda del año 2010, podemos decir que la mayoría de la población del Azuay habita en viviendas propias y totalmente pagadas con un 45.95%, seguida por viviendas de arriendo en un 26.16% y por último vemos que la minoría se hallan en viviendas anticresis con un 0.18%, además la mayoría viven en casas o villas teniendo un

porcentaje de 80.12%, en segundo lugar están los departamentos en casas o edificios con un 10.24%, y con la tasa más baja del 0.09% observamos que la gente vive en chozas.

Refiriéndonos a la educación observamos lo siguiente:

Tabla No. 2

Nivel de instrucción de educación más alto al que asiste o asistió por sexo.

	Hombre (%)	Mujer (%)	Total (%)
Ninguno	1.42	3.20	4.62
Centro de Alfabetización	0.20	0.39	0.59
Preescolar	0.38	0.41	0.80
Primario	17.00	19.73	36.73
Secundario	8.67	9.13	17.80
Educación Básica	6.68	6.76	13.44
Bachillerato Educación media	3.40	3.57	6.98
Ciclo Post bachillerato	0.47	0.54	1.01
Superior	7.07	7.76	14.82
Postgrado	0.79	0.62	1.40
Se ignora	0.87	0.94	1.81
Total	46.96	53.04	100.00

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2010

Elaboración: Las autoras

Observamos en la tabla que, el nivel de instrucción de educación más alto al que asiste o asistió la población azuaya en el año 2010 es, en el caso de los hombres y mujeres la primaria con un porcentaje de 17% y 19.73% respectivamente, después es el nivel secundario con un 8.67% para los hombres y para las mujeres un 9.13% y el nivel que menos se asiste o asistido en general, es el centro de alfabetización con un 0.20% en los hombres y 0.39% las mujeres.

Tabla No. 3
Tasas de analfabetismo por sexo.

	Si (%)	No (%)	Total (%)
Hombres	2.92	44.05	46.96
Mujeres	5.15	47.88	53.04
Total	8.07	91.93	100.00

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2010.

Elaboración: Las autoras

En la tabla observamos el nivel de analfabetismo de la provincia del Azuay, las mujeres tienen la tasa más elevada el 5.15%, mientras que los hombres el 2.82%. Esto nos indica que hay más mujeres que hombres que no saben leer ni escribir.

Describiendo al sector de la salud en el Azuay podemos observar lo siguiente:

Tabla No. 4
Tasas de nacimientos por sexo.

	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Tasa	51.59	48.41	100.00

Fuente: INEC. Investigaciones estadísticas 2010.

Elaboración: Las autoras

En la tabla notamos que, el mayor número de nacimientos en el Azuay es por parte de los hombres con una tasa de 51.59%, que casi va a la par con el de las mujeres.

Tabla No. 5
Tasas de fallecimiento por sexo.

	Hombre (%)	Mujer (%)	Total (%)
Tasa	53.06	46.94	100.00

Fuente: INEC. Investigaciones estadísticas 2010.

Elaboración: Las autoras

Observamos en la tabla las tasas de fallecimiento en la provincia del Azuay, los hombres tienen un 53.06% y las mujeres un 46.94%. Evidenciando la mayoría de muertes en el sexo masculino.

Tabla No. 6

Tasas de egresos hospitalarios por sexo.

	Hombre (%)	Mujer (%)	Total (%)
Tasa	36.06	63.94	100.00

Fuente: INEC. Investigaciones estadísticas 2010.

Elaboración: Las autoras

Indicamos en la tabla, que la mayor parte de los egresos hospitalarios en el Azuay son por parte del sexo femenino con 63.94%, casi el doble que el de los hombres que tienen un 36.06%.

Tabla No. 7

Tasa de desempleo de las principales ciudades del país

QUITO	GUAYAQUIL	CUENCA	MACHALA	AMBATO	NACIONAL URBANO RURAL
4,30%	7,60%	2,50%	4,40%	3,20%	5,00%

Fuente: INEC. Estadísticas Sociales 2010.

Elaboración: Las autoras

La ciudad de Cuenca como la capital del Azuay presenta la tasa de desempleo más baja 2.50%, esta llega a ser la mitad de la tasa a nivel nacional urbano 5.00%, y la ciudad con la tasa de desempleo más alta es Guayaquil siendo la capital del Guayas con un 7.60%, esto nos quiere decir que la región Costa presenta mayor desempleo comparando con la región Sierra.

Tabla No. 8

Tasa de ocupados plenos de las principales ciudades del país

QUITO	GUAYAQUIL	CUENCA	MACHALA	AMBATO	NACIONAL URBANO RURAL
59,40%	47,50%	59,30%	44,00%	49,60%	37,30%

Fuente: INEC. Estadísticas Sociales 2010.

Elaboración: Las autoras

La tasa de ocupados plenos es mayor en la ciudad de Quito 59.40%, incluso es más alta que la nacional urbano rural 37.30%, así también observamos que la ciudad de Machala es la que posee la tasa menor 44.00% pero aun así es muy

buena porque supera la tasa nacional urbano rural, esto nos quiere decir que en la región Sierra es donde más se encuentra la población plenamente ocupada.

Tabla No. 9
PEA de las principales ciudades del país

QUITO	GUAYAQUIL	CUENCA	MACHALA	AMBATO
11,95%	16,21%	2,99%	1,74%	1,63%

Fuente: INEC. Estadísticas Sociales 2010.

Elaboración: Las autoras

La población económicamente activa tiene la tasa más elevada en la provincia del Guayas, Guayaquil obtuvo 16.21%, siguiéndole Quito con un 11.95%, y la tasa más baja posee Ambato 1.63%.

Tabla No. 10
Población ocupada según sectores económicos

Nac. Urbano	Sector formal	Sector Informal	Servic. Doméstico	Ocupados no clasif.
4.182.798	1.813.620	1.996.557	170.503	202.118

Fuente: INEC. Estadísticas Sociales 2010.

Elaboración: Las autoras

La población ocupada según sectores económicos en el país cuenta con un total de 4,182.798 personas, tomando la posta el sector informal con 1,996.557 habitantes, siguiéndole muy de cerca el sector formal con 1,813.620 personas, y el servicio doméstico es el sector que posee menos población con 170.503 personas.

En cuanto a la distribución de la población azuaya según ramas de actividad podemos apreciar la siguiente tabla.

Tabla No. 11
Ramas de actividad en el Azuay

RAMA DE ACTIVIDAD	AZUAY TOTAL	AZUAY (%)
	2010	2010
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	51,904	16.37 %
Explotación de minas y canteras	4,718	1.49 %
Industrias manufactureras	53,268	16.80 %
Suministros de electricidad, gas y agua	2,008	0.63 %
Construcción	26,810	8.46 %
Comercio al por mayor y al por menor	58,185	18.35 %
Hoteles y restaurantes	11,329	3.57 %
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	17,172	5.42 %
Intermediación financiera	3,738	1.18 %
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	6,512	2.05 %
Administración pública y defensa	12,428	3.92 %
Enseñanza	15,443	4.87 %
Actividades de servicios sociales y de salud	10,117	3.19 %
Otras actividades comunitarias sociales y personales de tipo servic.	14,012	4.42 %
Hogares privados con servicio domestico	10,004	3.16 %
Organizaciones y órganos extraterritoriales	129	0.04 %
No declarado	12,454	3.93 %
Trabajador nuevo	6,818	2.15 %
TOTAL	317,049	100 %

Fuente: INEC, información estadística censos 2001 y 2010.

Elaboración: Las autoras

La tabla nos permite observar que para el año 2010; el comercio al por mayor y menor cuenta con una tasa de 18.35% esta ha sido la rama de actividad con mayor participación en la provincia del Azuay, seguida de las industrias manufactureras con un 16.80%, y por la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca con un 16.37% siendo esta la rama de actividad con mayor participación.

A nivel del Azuay se puede observar que dentro de los sectores de la economía, esta provincia se dedica principalmente al sector terciario con un 56.25%, esto indica el aumento de personal en este sector, que es el de comercio y servicios, luego al sector secundario con un 25.89%, por último al primario con 17.86%.



2.2. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL ÍNDICE DE SEGREGACIÓN SEXUAL

Definimos a la segregación como la inclinación a que hombres y mujeres se empleen en diversas ocupaciones, independientes unos de otros en la estructura ocupacional; decimos que existe segregación total cuando todas las ramas de actividad están ocupadas por un sexo, ya sea hombres o mujeres, y no existe segregación cuando la proporción de hombres y mujeres sea la misma en las ramas de actividad.

Para obtener el grado de segregación que existe dentro de las posiciones en el trabajo, en las ramas de actividad económica o en los grupos de ocupación se pueden utilizar diferentes metodología o indicadores, dentro de los principales tenemos:

* ***El índice de segregación de correspondencia marginal (marginal matching)*** o de Blackburn, Jarman y Siltanen (1933). Se caracteriza por poseer la propiedad de ser un índice simétrico en el sentido de que el número de hombres en “ocupaciones femeninas” coincide con el número de mujeres en “ocupaciones masculinas”. Para proceder con el cálculo del índice debemos etiquetar las ocupaciones, con lo que es necesario ordenar las ocupaciones de acuerdo a la tasa de participación femenina (valores de a_i) en orden creciente. Después de esto, selecciona las primeras n_m ocupaciones tal que:

$$T_i < M \quad y \quad T_i \geq M$$

$$i=1 \quad \quad \quad i=1$$

Es decir, hasta que conseguimos que los trabajadores seleccionados en todas las ocupaciones superen el total de mujeres en la economía. Estas ocupaciones se consideran “femeninas” y el resto “masculinas”. Supongamos que la ocupación

n_i cumple esta condición, entonces tendrá que darse para las ocupaciones catalogamos como “femeninas” la siguiente condición:

$$M_1 + F_1 + M_2 + F_2 + \dots + M_j + F_j = M$$

Cumpléndose para el resto de ocupaciones (las “masculinas”):

$$M_{j+1} + F_{j+1} + M_{j+2} + F_{j+2} + \dots + M_n + F_n = T - M = H$$

* **El índice de Karmel y MacLachlan (1988).** Se basa en la idea de que la segregación significa una diferente distribución de hombres y mujeres entre las distintas ramas de actividad. Este índice tiene en cuenta las diferencias en las proporciones de empleo masculino y femenino, por lo que resulta más apropiado que el IDD^2 o el MSS^3 para hacer comparaciones a través del tiempo.

La formulación matemática para este índice es:

$$IK = \frac{1}{L} \sum_{i=1}^n M_i - a \sum_{i=1}^n H_i + M_i * 100 = \frac{1}{L} \sum_{i=1}^n 1 - a M_i - a H_i * 100$$

donde:

a es la participación de mujeres en el conjunto del empleo, es decir, M/L .

Este índice indica el porcentaje del empleo total que debería cambiar de ocupación o de rama de actividad para llegar a un grado de segregación por sexo nulo, es decir que exista el mismo porcentaje de mujeres y hombres en cada ocupación. Un problema de este índice es que un cambio en el IK puede deberse, bien a un cambio en la disimilitud, a un cambio en la proporción de mujeres en el empleo, o a la combinación de ambos.

² Índice de Disimilitud desarrollado por Duncan y Duncan en 1955

³ Indicador de segregación de Moir and Selby-Smith (1979)

Para el caso ecuatoriano no se puede aplicar el índice de Marginal Matching ni el índice de Karmel y MacLachlan, debido a que no se los puede comparar con años anteriores principalmente a que en el nuevo censo del 2010, se cambia la metodología para la obtención de los niveles de ramas de actividad. Por lo tanto la razón de la no aplicación de estos índices se debe al cambio metodológico utilizado por el INEC.

* **Índice de desigualdad de “Duncan”**. Para obtener la tabla de segregación para la provincia del Azuay aplicaremos el índice de desigualdad de “Duncan”, debido a que es el más conocido y utilizado para medir el nivel de segmentación que existe por género. En el caso de la desigualdad por sexo, el índice D se define como:

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |f_i - m_i| \quad i = 1, 2, \dots, n$$

dónde:

n $i = 1, 2, \dots, n$, es el número total de categorías ocupacionales de interés⁴.

$f_i - m_i$, son las proporciones del empleo por ocupación de las mujeres y de los hombres, respectivamente sobre su fuerza laboral total respectiva.

$\sum_{i=1}^n |f_i - m_i|$, los términos de sumatoria se refieren a los valores absolutos de las diferencias entre esos dos porcentajes.

El valor del índice varía entre “0” y “1”, es “0” cuando las mujeres y los hombres tiene idéntica distribución porcentual del empleo entre cada una de las ocupaciones y el “1” cuando se presenta completa desigualdad, es decir, cuando no hay mujeres en ciertas ocupaciones y por ende solo las hay en el resto de ocupaciones.

⁴ Para el presente trabajo serán las ramas de actividad

Se interpreta el Índice de Duncan como la proporción de cualquiera de los dos grupos, que se debería transferir de unas ocupaciones a otras para mantener igual la participación hombre-mujer en cada una de ellas, es decir, el porcentaje de hombre o mujeres que tienen que cambiar de ocupación para que la distribución porcentual de la mano de obra masculina y femenina entre las ocupaciones sea idéntica.

Para obtener una comprensión mucho más cimentada, es necesario ampliar la estructura, para la cual se construirá una tabla básica de segregación que describa la distribución de la fuerza de trabajo entre ambas variables: sexo y ocupación por género.⁵

Tabla Básica de Segregación

$$MM = F_f * M_m - F_m * M_f \quad F * M$$

	Mujeres	Hombres	Total
Ocupaciones “de hombre”	F_m	M_m	N_m
Ocupaciones “de mujeres”	F_f	M_f	N_f
Total	F	M	N

dónde:

N = Número total de ocupados

N_f = Número total de ocupados en ocupaciones “de mujer”

N_m = Número total de ocupados en ocupaciones “de hombre”

F = Número de mujeres ocupadas

M = Número de hombres ocupados

F_f = Número de mujeres en ocupaciones “de mujer”

⁵ Ramas de actividad por género



M_f = Número de hombres en ocupaciones “de mujer”

F_m = Número de mujeres en ocupaciones “de hombre”

M_n = Número de hombres en ocupaciones “de hombre”

Las ocupaciones “femeninas” son aquellas donde el porcentaje de trabajadores mujeres es mayor que el de trabajadores hombres en el total de la fuerza de trabajo y las ocupaciones “masculinas” son aquellas donde el porcentaje de trabajadores hombres es mayor que el de trabajadores mujeres en el total de la fuerza de trabajo, de esta manera las ocupaciones “femeninas” son aquellas en donde las mujeres están sobrerrepresentadas en relación con su participación en la fuerza de trabajo total, mientras las ocupaciones “masculinas” son aquellas donde los hombres están sobrerrepresentados, también en relación con participación en la fuerza de trabajo total.

Basándonos en la información de la Tabla básica de segregación se puede establecer la relación entre el sexo de los trabajadores y las ramas de ocupación por género. Cuando más fuerte esta relación, mas alto el nivel de segregación; y cuanto más débil, menos segregación. Por lo tanto el grado de la relación se puede medir por medio de estadísticos de asociación que así se convierten en una medida de la segregación.

Según lo anterior se plantea el siguiente estadístico para medir el grado de asociación presente en la Tabla:

La diferencia de las proporciones por columnas, D_c .

$$D_c = \frac{F_f}{F} - \frac{M_f}{M}$$

Esta expresión coincide con el índice de desigualdad de Duncan, siendo que se va a utilizar para la obtención del Índice.



Los cálculos se realizarán con base en los datos del Censo de población y vivienda de 2010 tanto para el Ecuador como para las principales provincias, los índices se estiman en las ramas de actividad a un dígito que contienen 18 ramas.

Utilizaremos el índice de Duncan para el presente estudio por su enfoque metodológico que es muy difundido internacionalmente, debido a su facilidad de interpretación y por ser un índice de disimilitud, es decir, mide la magnitud de los alejamientos que existen en la realidad, respecto de un valor de referencia al que se supone óptimo, ya que permite obtener una impresión intuitiva y “real” del volumen de la segregación, teniendo en cuenta, precisamente, la forma concreta de la fuerza de trabajo por sexo en un momento del tiempo.

2.3. CÁLCULO Y ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE SEGREGACIÓN SEXUAL PARA EL ECUADOR Y SUS PRINCIPALES PROVINCIAS

ANÁLISIS DE LA SEGREGACIÓN SEXUAL EN ECUADOR

El sexo femenino ha atravesado diferentes problemas de crisis y oportunidades por la década de los “90”, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se considera uno de los cambios más importantes que ha registrado el país, a pesar de ello las tasas de actividad laboral de las mujeres son siempre inferiores a la de los hombres, cualquiera sea su especificación, edad, educación, condición de pobreza, entre otros.

La lucha de la mujer por lograr una igualdad de oportunidades es todavía dura y está vigente, las contravenciones no solamente se cometen en el sector privado sino también en el público y se mantienen no sólo respecto de la posibilidad de ser contratadas, sino en la de ascender, en la de ocupar puestos de jerarquía, en los puestos que involucren toma de decisiones y niveles remuneratorios altos.

La entrada del sexo femenino en el mercado de trabajo puede considerarse como un camino necesario para avanzar en la igualdad, a medida que permite generar sus propios ingresos a las mujeres, aumentando sus niveles de autonomía



personal y económica. Sin embargo, los puestos de trabajo que ocupan las mujeres suelen concentrarse en un número reducido de ocupaciones, existiendo empleos predominantemente femeninos o masculinos.

El mercado laboral ecuatoriano es discriminatorio hacia mujeres e indígenas. Las mujeres han tenido logros importantes en referencia a la incorporación de la legislación de discriminación positiva en su favor y la incorporación del enfoque de género en políticas públicas a nivel local, regional y nacional de una forma amplia y fuertemente institucionalizada, sin embargo, la inseguridad laboral de las mujeres es sustentada por más factores de los que enfrentan los hombres.

Las mujeres sólo prevalecen entre los ocupados con enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo, que es el nivel educativo con mayor importancia en este sexo, mientras que entre los varones predomina la educación secundaria obligatoria, dado que esta última tenía menos importancia que la educación primaria en los años anteriores.

Las diferencias en relación con las características personales (sexo, edad, estado civil, raza, nacionalidad, etc.) aunque no impliquen necesariamente diferentes productividades de los trabajadores, pueden provocar distintos puntos de vista por parte de los empresarios (Tenjo, Ribero y Bernat, 2005).

Por tanto, la teoría de la discriminación basada en la idea de Becker sobre la inclinación de los empresarios a discriminar podría explicar la segregación laboral por razón de género, al establecer que el prejuicio de los empleadores respecto a ciertos trabajadores que se diferencian por características visibles como el sexo, llevará a que los empresarios, actuando racionalmente, contraten menos personas de ese colectivo. Así, se regula la presencia más o menos significativa de las mujeres en una determinada ocupación: si el prejuicio es bajo, la contratación tenderá a ser como mínimo paritaria, y si es alto el porcentaje de mujeres será muy bajo (Tenjo, Ribero y Bernat, 2005).

Es posible que en un mismo sitio de trabajo se pague menos a las mujeres que a los hombres cuando realizan las mismas tareas, sin embargo, tal práctica es cada vez menos común debido a que la disposición legal que establece el “pago igual a trabajo igual” tiende a generalizarse en el mundo. Esta disposición se encuentra en la Convención Número 100 de la Oficina Internacional del Trabajo, a la que se adhieren los estados miembros de la OIT, como Ecuador que es miembro desde 1934.

La igualdad en las matrículas y en algunos casos la leve ventaja de las mujeres en la última década ha permitido frenar el ensanchamiento de la brecha en el nivel de escolaridad de mujeres y hombres, pero a pesar de esto no hay igualdad de ingresos y salarios, las desigualdades en los ingresos obedecen a los hechos de que los puestos de trabajo de mayor jerarquía, incluso en las ocupaciones tipificadas como femeninas, son ocupadas mayoritariamente por hombres.

CÁLCULO Y ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DUNCAN PARA EL ECUADOR Y SUS PRINCIPALES PROVINCIAS

Con los datos del Censo de Población y Vivienda de 2010 para el Azuay obtenemos la siguiente tabla en la cual describe los principales componentes para la elaboración de Índice de Duncan ([ver anexo 1](#))

Tabla No. 12

Tabla Básica de Segregación Sexual para el Azuay

AZUAY 2010	Mujeres	Hombres	Total
Ocupaciones de hombres	36.262	94.965	131.227
Ocupaciones de mujeres	102.021	83.801	185.822
Total	138.283	178.766	317.049
INDICADOR MM	0,269		
No. Grupos ocupaciones	12	11	23
% mujeres en el total	0,44		

Fuente: INEC, Información Estadística Censo 2010

Elaboración: Las autoras



Como se aprecia en la tabla anterior existe una muy buena distribución de los hombres y mujeres en las ramas de actividad, esto se lo puede ver en primer lugar en las "ocupaciones femeninas" que son 12 y en las "ocupaciones masculinas" que son 11, es decir la diferencia es mínima entre las mismas; en segundo lugar observamos que el porcentaje de mujeres en el total de las ramas de actividad es el 44%, muy cercano a la mitad y por ultimo verificamos esta información con el índice de Duncan, el cual para el estudio de la provincia del Azuay es de 0,269 (índice de Duncan entre 0 y 1), lo que dice que se tendría que cambiar el 26.9% de las mujeres a otras ocupaciones para que exista una integración perfecta dentro de las ramas de actividad.

Es un valor muy bajo que tiene la provincia, este valor se contrasta con el nivel de instrucción que tienen las mujeres en el Azuay siendo con un 7% más alto, únicamente en postgrado existe más hombres que mujeres con un 12%. Las mujeres día a día han ido tomando mucha importancia en el plano laboral y para esto han tenido que prepararse mucho más, por lo tanto para el año 2010 el 52% de los estudiantes desde Bachillerato hasta el nivel Superior son mujeres, de la misma manera el porcentaje de personas que saben leer y escribir son mayoritariamente mujeres

Con los datos del Censo de Población y Vivienda obtenemos el Índice de Duncan para el año 2010 del Ecuador y las principales provincias. [\(Ver anexo 2\)](#)



Tabla No. 12
Índice de DUNCAN

PROVINCIA	AÑO 2010
AZUAY	0,269
GUAYAS	0,374
PICHINCHA	0,288
TUNGURAHUA	0,235
EL ORO	0,456
MANABÍ	0,467
ECUADOR	0,336

Fuente: INEC, Información Estadística Censo 2010

Elaboración: Las autoras

La tabla anterior nos muestra el índice de Duncan para el Ecuador y sus principales provincias, teniendo para el Ecuador un índice de 0.336, es decir, el 33.6% de mujeres tendrían que cambiar de ocupación para lograr una integración perfecta dentro de las ramas de actividad.

En el Ecuador el 37% de la Población Económicamente Activa⁶ son mujeres, tomando en cuenta al país en su totalidad existen más mujeres que no saben leer ni escribir, y en cuanto a la educación están dentro del mismo nivel desde la Secundaria hasta el Bachillerato, el nivel Superior para el año 2010 está conformada por mujeres en un 53%.

Tungurahua es la provincia del grupo donde menor segregación sexual dentro de las ramas de actividad existe, es algo muy razonable teniendo en cuenta que el nivel de instrucción que tienen es muy equitativo, es decir, existe hombres y mujeres muy bien distribuidos. La tasa de desempleo⁷ para la capital es de 3.20%

⁶ POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA).- La PEA, está conformada por las personas de 10 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia, o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (ocupados), o bien aquellas personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desocupados).

⁷ TASA DE DESEMPLEO.- Es el porcentaje que resulta del cociente entre el número de Desocupados (D) y la Población Económicamente Activa (PEA).

$$TD = \left(\frac{D}{PEA} \right) * 100$$



casi la mitad de la media nacional, otro punto importante a tomar en cuenta es que la tasa de participación bruta⁸ en el mercado laboral es superior a la nacional con 6.40%.

La provincia del Azuay está en segundo lugar con un índice de Duncan de 0.269, esto es 3.40% superior a Tungurahua. En Cuenca, capital de la provincia, la tasa de desempleo para diciembre de 2010 fue 2.5%, un valor muy inferior a la media nacional que era de 6.10% y la participación bruta en el mercado laboral es de 48.50% así mismo mayor a la nacional, este análisis sumado al de la tabla anterior nos demuestra por qué en el Azuay exista menos segregación que el Ecuador en su conjunto.

Un análisis importante que se debe hacer con la relación a la tabla anterior es que la Costa existe más segregación sexual que en la Sierra, en la Costa para el año 2010 todavía siguen siendo más los hombres que las mujeres los que tienen mayor acceso a los niveles de educación, al igual que las personas que saben leer y escribir son en su mayoría hombres. Otra de las explicaciones para que exista mayor segregación en la costa es que las provincias de nuestro grupo de estudio tienen un alto nivel de tasas de desempleo y subempleo bruto⁹ y como es lógico las provincias de la sierra tienen una tasa de participación bruta más alta.

Todo lo antes mencionado concuerda con el análisis realizado en esta investigación en el cual concluimos que, en la costa, las mujeres son las que se encargan de los hogares a muy temprana edad y ya no se dedican a estudiar y superarse para posteriormente insertarse al mercado laboral mientras que, en la

⁸ TASA DE PARTICIPACIÓN BRUTA.- Es el porcentaje que resulta del cociente entre la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población Total (PT).

$$TPB = \left(\frac{PEA}{PT} \right) * 100$$

⁹ TASA DE SUBEMPLEO BRUTA.- Corresponde a la suma de la tasa de Subempleo Visible (TSV) y Otras Formas de Subempleo (TOFS).

$$TSB = TSV + TOFS$$



sierra, las mujeres van tomando más protagonismo dentro del sector laboral y esto va de la mano con el estudio y preparación que tienen día a día.



CAPÍTULO III

3. ANÁLISIS DE LA SEGREGACIÓN SEXUAL A NIVEL INTERNACIONAL

Después de analizar la segregación sexual en el Ecuador y sus principales provincias es elemental hacer un análisis de la situación internacional, para dar cuenta de la realidad en la cual se encuentran los países más importantes de Latinoamérica y España, como país desarrollado.

3.1. ANÁLISIS GLOBAL DE LA SEGREGACIÓN SEXUAL A NIVEL DE LATINOAMÉRICA Y ESPAÑA

Realizando un análisis de la segregación sexual que se da en el mercado laboral de los países de Latinoamérica; Ecuador, Argentina, Uruguay, Colombia y Chile, y un país europeo; España, podemos darnos cuenta que todos estos países tiene una considerada segregación sexual, analizando los factores que ayudan para que se de este fenómeno, la falta de oportunidades para las mujeres en el acceso al empleo, la educación, los salarios, entre otros.

En todos estos países mencionados anteriormente hay un alto grado de discriminación sexual en el mercado de trabajo, aun cuando este fenómeno ha disminuido en la década de los "90", en un contexto marcado por el aumento del empleo femenino respecto al masculino; también señalamos otro indicador de inequidad en las condiciones de entradas de las mujeres al mercado laboral como es el de las remuneraciones, que a pesar de que desarrollan trabajos con el nivel de educación similar, notamos que en todos estos países las remuneraciones de las mujeres son mucho más bajas que la de los hombres, esto se da por la inserción laboral más inestable que tienen las mujeres, considerando que la dinámica laboral se muestra más favorable para la incorporación del sexo femenino al trabajo.



También las mujeres poseen una gama limitada de ocupaciones señaladas como femeninas, gracias a estas las mujeres son colocadas en niveles de jerarquización mucho más bajas que los hombres, esto explica también las grandes diferencias entre los ingresos de ambos sexos, en los años 90 y 2000 analizado las ramas de actividad se da en cuenta que las mujeres laboran más en el sector de servicios por arriba del 70% (Arraigada, 1997:5).

Al finalizar el siglo XX se estima que el sexo femenino se concentra en empleos inestables como por cuenta propia y familiares, en general en América Latina más del 40% del trabajo no remunerado y del 90% del servicio doméstico es realizado por las mujeres (Pollack, 1997).

La mayor escolarización de las mujeres en estos países a estado asociado con el incremento de la participación laboral, sin embargo las mujeres se han encontrado con barreras que han obstaculizado la movilidad ascendente en la escala salarial y profesional; como la segregación horizontal y vertical a las cuales estas se enfrentan.

En el año 2000 las mujeres se quedan definitivamente en el mercado laboral, para el periodo 2000-2006 las mujeres tienen un 38% de posición en el mercado laboral, mientras que los hombres un 55%.

Una de las causas del citado avance de la participación laboral femenina consiste en los crecientes niveles de educación de la mujer, que se han ido equiparando al de los hombres. Las favorables expectativas laborales y salariales derivadas de su mejor formación académica han favorecido el aumento de la participación femenina, al elevar el coste de oportunidad de abandonar el trabajo para dedicarse a las tareas domésticas (López y Soto, 2000; Cebrián y Moreno, 2008).

Pese al aumento de la oferta de trabajo femenino y a las mejoras en la educación de las mujeres, los hombres siguen dominando el mercado laboral, para explicar

esta evolución hay que apelar a ciertas pautas culturales y sociales, en la familia y en la sociedad, que intervienen en las conductas tanto de los oferentes como de los demandantes de mano de obra.

3.2. ANÁLISIS DE CASOS PARTICULARES POR PAÍSES

ARGENTINA

Año de estudio: 2010
Temas tratados: <ul style="list-style-type: none">* Ingreso de las mujeres* Mercado laboral* Segregación sexual
Características básicas sobre la segregación: <ul style="list-style-type: none">* Las mujeres reciben ingresos laborales mínimos, en comparación con los hombres, trayendo como consecuencia el aumento del grado de desigualdad entre los sexos.* La segregación sexual invalida las inversiones en el capital humano y desanima a la población a prepararse, educarse y esforzarse.* En el mercado laboral se perfila una segmentación del empleo por sectores, donde su mayor número corresponde a ramas en las que predomina la ocupación masculina.* En la mayoría de los sectores, incluso en aquellos que pueden ser considerados femeninos, los ingresos económicos de las mujeres asociados al trabajo resultan inferiores al de los hombres.



Conclusiones:

- * A partir del año 2000, se registra una disminución de la desigualdad laboral entre géneros.
- * En la Declaración del Milenio, proveniente de la Asamblea General de las Naciones Unidas en el 2000, se recalca la necesidad de disminuir la desigualdad laboral existente entre los sexos como una herramienta indispensable para reducir la pobreza.
- * La discriminación por género en el empleo, es el principal factor que explica las peores oportunidades de las mujeres en el ingreso y en el progreso laboral.

URUGUAY

Año de estudio: 2002

Temas tratados:

- * Tasa de participación femenina en el mercado laboral
- * Segregación salarial
- * Segregación ocupacional
- * Conductas laborales

Características básicas sobre la segregación:

- * La tasa de participación femenina se ha incrementado en el mercado laboral en los últimos 40 años, acompañada del aumento de la discriminación salarial y ocupacional.
- * La participación de la mujer en el ámbito laboral incorpora mayor inversión



en educación, trayendo como consecuencia mayor experiencia del sexo femenino en sus puestos de trabajo.

- * Los niveles de segregación ocupacional de la mujer son elevados en el Uruguay. Más de 50% de las mujeres tendrían que cambiar de ocupación para lograr una integración perfecta.

Conclusiones:

- * La división del trabajo entre hombres y mujeres, es una de las causas para la disposición de pagos más baja para las mujeres respecto a la de los hombres.
- * La tasa de participación femenina en el entorno laboral ha aumentado en más de un 50% en las dos últimas décadas.
- * La brecha salarial se redujo quedando el componente de discriminación como factor principal que explica el remanente del diferencial salarial.

COLOMBIA

Año de estudio: 2008

Temas tratados:

- * Oferta laboral
- * Discriminación y segregación laboral
- * Brecha salarial, hora promedio, entre hombres y mujeres

Características básicas sobre la segregación:

- * La incorporación de la mujeres al mercado laboral se da después de la Segunda Guerra Mundial



- * El cálculo de la brecha salarial, hora promedio, entre hombres y mujeres indica que ha experimentado un repunte de marzo del 2005 a marzo del 2006, a favor de las mujeres debido a su mayor nivel educativo.
- * La segregación genera ineficiencias en el mercado laboral puesto que desempeñan ocupaciones que no están adecuadamente emparejadas con su formación para el trabajo.
- * La tasa de ocupación de las mujeres es menor y la tasa de desempleo es mayor que la de los hombres.

Conclusiones:

- * Los resultados de la discriminación afecta el bienestar económico y social de la población femenina.
- * Para evitar la discriminación laboral entre los géneros se podría implementar políticas que busquen eliminar ésta, como eliminar de los formatos de hojas de vida cualquier información referente al estado civil de las personas ya que esta variable no está directamente relacionada con las capacidades laborales del individuo, por lo que no debería ser de interés para el empleador.
- * Se ha encontrado suficiente evidencia de la existencia de un diferencial salarial entre hombre y mujeres que favorece al sexo masculino, debido a la segregación que existe en este país.



CHILE

Año de estudio: 2011

Temas tratados:

- * La incorporación del sexo femenino al mercado del trabajo.
- * Situación laboral de las mujeres.
- * Ocupaciones de las mujeres.

Características básicas sobre la segregación:

- * La incorporación del sexo femenino al mercado del trabajo chileno ha sido un proceso relativamente lento y se caracteriza por su inserción en nichos laborales determinados.
- * La participación en la fuerza de trabajo de las mujeres chilenas ha aumentado en los últimos años, sin embargo se conserva por debajo del promedio regional en relación a América Latina.
- * El incremento de la intervención laboral de las mujeres se explica por distintos factores que sostiene la CEPAL y son: el aumento de los años de escolaridad de las mujeres, la tercerización de la actividad económica y la evolución demográfica (en particular la disminución de la tasa de fecundidad) (CEPAL, 2001).
- * Entre 1996 y 2006 las ocupaciones más habituales entre las mujeres son en categorías como; empleados de oficina, profesionales (medios y científicos), trabajadores del comercio, trabajadores no calificados. Y los sectores que más incorporan a la mujer son comercio (en todos los cargos) y servicios sociales y comunales.



Conclusiones:

- * Los patrones internacionales de la CEPAL, ONU y otros, sustentan que las mujeres al introducirse en el mercado del trabajo aumentan su autonomía, participan en la toma de decisiones en diversos canales de acción (públicos, domésticos, privados, etc.), y enriquecen su calidad de vida en términos de prosperidad.
- * Se debe propiciar una mayor participación laboral de las mujeres. “Chile tiene mucho que ganar mejorando la participación de la mujer en el mercado laboral.
- * La tasa de actividad femenina sigue muy por debajo de la media de la OCDE: en 2009, sólo el 47% de mujeres en Chile tenían un empleo, frente al 62% en la zona OCDE.
- * El Gobierno chileno, ha tomado decisiones relevantes para mejorar el suministro de servicios de cuidado de los niños y ampliar el período de licencia por maternidad. Este tipo de medidas, que ya han probado su eficacia en otros países de la OCDE, pueden fomentar la incorporación de más mujeres al mercado de trabajo.”

ESPAÑA

Año de estudio: 2007

Temas tratados:

- * Igualdad de género
- * Disminución de la segregación de género
- * Desigualdad remunerativa



Características básicas sobre la segregación:

- * Los derechos de la mujeres en España comienza con el voto femenino en 1931, seguida de la equiparación jurídica de la mujer al hombre, en 1975.
- * En los últimos 25 años, la población activa y ocupada femenina, se ha incrementado de forma continua para la economía española, pero no toda esta incorporación de la mujer a la actividad laboral se ha traducido en empleo.
- * La desigualdad remunerativa existente se manifiesta en que las mujeres solo cobran en torno al 70% del salario de los hombres, esta segregación se da en todos los grupos de edad, en todos los niveles educativos, en todos los sectores de actividad, en todas las categorías profesionales y en todas las modalidades contractuales.

Conclusiones:

- * La equidad política y jurídica entre hombres y mujeres puede considerarse hoy plenamente conseguida, algunos impedimentos faltan solucionarse para la igualdad económica y social que se encuentran más fuertes de radicar en el contexto europeo.
- * La Unión Europea ha desarrollado desde sus orígenes una extendida actividad de defensa e impulso para la igualdad de género a través de diferentes programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- * La legislación europea ha elevado significativamente el nivel de igualdad garantizada y de protección ante las desigualdades y la discriminación en toda la Unión Europea y ha procedido como catalizador para el progreso de un enfoque de la igualdad y la no discriminación.



3.3. PRINCIPALES POLÍTICAS PARA LA DISMINUCIÓN DE LA SEGREGACIÓN SEXUAL EN LATINOAMÉRICA Y EL ECUADOR

La tendencia mundial es que cada vez se incorporan más mujeres al mercado de trabajo y esto no ha sido diferente en el Ecuador, puesto que la PEA tiene un aumento significativo año a año. Este proceso, sin embargo, no ha tenido relación con el mejoramiento de las oportunidades y condiciones de empleo para las mujeres y en la disminución de las brechas de ingreso entre hombres y mujeres.

La forma en que las mujeres acceden al mercado laboral está marcada en general por prácticas sexistas, pero además incide en la ocupación de las mujeres en actividades de baja productividad la desigualdad de condiciones en materia educativa y de formación profesional.

La regulación del mercado laboral en el Ecuador se afianza con los Convenios Internacionales: 100, 102 y 111 de la OIT¹⁰, la CEDAW (Art. 11)¹¹, el PIDESC (Arts. 6, 7 y 10)¹² configuran el marco jurídico internacional que compromete al país a eliminar la discriminación de género en materia laboral y garantizar las condiciones de seguridad social de manera equitativa.

Recopilando la experiencia de los diferentes Estados miembros de la OIT(Organización Internacional del Trabajo) frente a la igualdad de oportunidades y de trato tanto de hombres como de mujeres, se determinó que era necesario incorporar en las políticas nacionales objetivos que promuevan el ejercicio pleno del derecho al trabajo de las personas con responsabilidades familiares logrando el menor conflicto posible entre estas responsabilidades y las profesionales, eliminando las formas de discriminación laboral y ocupacional existentes. Algunas de las vías que plantea el convenio para la consecución de dichos objetivos son:

¹⁰ Convenio 100: "Igualdad de remuneración de mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor"; Convenio 102: "Norma mínima de la Seguridad Social"; Convenio 111: "Discriminación en materia de empleo y ocupación".

¹¹ CEDAW: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (ver artículos en anexo 3).

¹² PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (ver artículos en anexo 4)



- * Implementación de medidas para permitir la libre elección de ocupación;
- * Incorporación de facilidades de acceso a la formación de profesionales que contribuyan con la igualdad de oportunidades de los trabajadores/as;
- * Generar información sobre la problemática de los trabajadores con responsabilidades familiares;
- * Permitir la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por las responsabilidades familiares;
- * Adopción de medidas para la planificación local y regional de manera que se tomen en cuenta las necesidades de este grupo de trabajadores;
- * Desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias;
- * Evitar que la responsabilidad familiar sea de por sí una causa para terminar la relación de trabajo.

Todos estos planteamientos deberán hacerse efectivos a través de políticas nacionales visibilizadas en la incorporación de leyes que estén acorde con la realidad de cada país.

Convenio 156 de la OIT: sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras; el convenio se crea considerando la importancia del reconocimiento de los derechos de todo ser humano a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual, promover la efectiva igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y trabajadores, así como que las condiciones de empleo para personas con responsabilidades familiares son diferentes y especiales frente otros tipos de trabajadores.



Se firmó el Decreto Ejecutivo No. 60, el 28 de septiembre del 2009, en el que se dispone: la instauración de los 365 días de combate al racismo y la discriminación racial; la adopción de una política laboral de acciones afirmativas para generar oportunidades de trabajo sin discriminación racial a todos los ciudadanos; la ejecución del “Plan plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural”. Todas estas consideraciones están reflejadas en el Plan Nacional para el Buen Vivir.

Propuestas contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2009-2013

Política 1.3. Promover la inclusión social y económica con enfoque de género, intercultural e intergeneracional para generar condiciones de equidad.

Reducir las brechas de ingreso y de segregación ocupacional que afectan a mujeres, grupos de atención prioritaria, pueblos y nacionalidades.

El actual gobierno del país ha puesto mucho énfasis en la reducción de la segregación sexual, para lo cual ha plasmado leyes en la nueva constitución, dentro de las más destacadas tenemos las siguientes:

Art. 65.- El Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, y en los partidos y movimientos políticos. En las candidaturas a las elecciones pluripersonales se respetará su participación alternada y secuencial. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa para garantizar la participación de los sectores discriminados.

Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.



Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Política Regional Prioridades estratégicas de UNDP¹³ en el tema de género para Latino América y el Caribe, 2007-2008. (Gender Compact, firmado entre el administrador y el regional bureau director, RBLAC¹⁴)

A. Estrategias de reducción de pobreza con enfoque de género.

Políticas Públicas con enfoque de género serán identificadas e implementadas para la región con el fin de reducir las brechas de género y promover los derechos económicos y sociales.

B. Estrategias de Gobernabilidad con enfoque de género

Fortalecer la participación de la mujer en espacios de toma de decisiones mediante el impulso de políticas públicas pertinentes y la promoción de redes nacionales y regionales de parlamentarias y movimientos sociales, incluyendo a movimientos de mujeres.

C. Estrategias de seguridad ciudadana con enfoque de género.

Adoptar políticas públicas integrales sobre la violencia de género como un componente crítico de seguridad ciudadana mediante el impulso de buenas prácticas (legislación y políticas públicas) y la promoción de redes nacionales y regionales.

Sin embargo todavía existe una desigualdad que se ve refleja en la remuneración por trabajo de igual valor, el alto porcentaje de analfabetismo entre las mujeres, el

¹³ UNDP: United Nations Development Programme

¹⁴ RBLAC: Regional Bureau for Latin America and the Caribbean (United Nations Development Programme).



bajo nivel de representación de las mujeres en los cargos públicos y la administración pública, y el limitado acceso al crédito, el trabajo profesional y los oficios especializados.

Aún es necesario que el Estado ponga mayor énfasis en la equidad de género con relación al reconocimiento y valoración del trabajo que realizan las mujeres en la reproducción y el cuidado de niños, personas con discapacidad y personas de la tercera edad, el cual tiene cada vez mayor extensión. Mientras el trabajo reproductivo no sea valorado y asumido socialmente, se perpetuará la desigualdad de condiciones de las mujeres para su ingreso al mercado laboral, y, por tanto, la conculcación de su derecho al trabajo.

La nueva Constitución ecuatoriana, tiene por objetivo mayor el de afirmar y fortalecer las Identidades Diversas para la Construcción de una Sociedad Plurinacional e Intercultural, una sociedad que garantice los derechos de las personas y colectividades sin discriminación alguna, para que ya no se discrimine en los tribunales, para que ningún juez pueda basar sus decisiones en que alguien es blanco, negro, mestizo, cholo; que la justicia, o mejor dicho la injusticia, no recaiga en los pobres, en los de poncho, en los distintos, en los diversos.

Nuestra Constitución, en lo que corresponde a los Derechos fundamentales, establece que: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”; así mismo manifiesta que: “nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología”

Por eso el énfasis en igualdad de oportunidades. Tenemos igualdad de oportunidades y ahí sí, cada quien en base a su esfuerzo, a sus capacidades, siempre reconociendo la excelencia, siempre reconociendo el trabajo; pero mientras no haya igualdad de oportunidades, todo lo que digamos son palabras al viento.



Uno de los compromisos presidenciales para el 2009 y que ha sido encargado como responsabilidad al Ministerio Coordinador (MCPNC) es la puesta en marcha de un Plan Nacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica cultural.

El objetivo de **Plan Nacional contra la Discriminación Racial** es eliminar las distintas formas y prácticas sistemáticas de discriminación racial y de exclusión étnica cultural para promover una ciudadanía plural, intercultural e inclusiva a través de las políticas públicas del Estado.

El Plan tendrá incidencia a nivel nacional, con intervención en distintos ámbitos en los que se presentan formas de inequidad que socavan la identidad personal, limitan el ejercicio de derechos individuales y colectivos, las oportunidades de acceso al desarrollo y a servicios básicos de ciudadanos/as afro ecuatorianos/as, indígenas, montubios/as y mestizos/as.



CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES:

En el Ecuador al igual que en la provincia del Azuay existen más ramas de actividad masculinas que femeninas en el sector primario y secundario en donde las actividades requieren de mayor fuerza, robustez y dureza, y muchas de ellas se realizan fuera de oficinas; en cambio las ramas de actividad del sector terciario, en donde no se requiere de tanta fuerza de mano de obra y las actividades son realizadas dentro de oficinas o en ambientes mucho más adecuados, son en su mayoría femeninas.

El índice de Duncan es el más utilizado a nivel mundial para el cálculo de la segregación sexual, por esto y por su facilidad de interpretación lo elegimos; con este índice no se puede comparar periodos de tiempo debido a que cada momento es heterogéneo y no se vuelven a repetir los hechos o sucesos, por lo tanto el índice es válido para comparar diferentes territorios en un solo lapso de tiempo.

En el Ecuador se tendría que cambiar el 33,60% de mujeres a ocupaciones masculinas para que exista un equilibrio laboral en cuanto a sexo en las ramas de actividad, mientras que en el Azuay se cambiaría tan solo el 26,90%; lo que significa que estamos muy por debajo de la media nacional. La provincia del Azuay está en una muy buena posición en cuanto a la reducción de la segregación sexual, comparando con el resto de provincias.

Las provincias de la Sierra tienen un bajo nivel de segregación en relación con las provincias de la Costa, esto se debe principalmente a que en los niveles de educación de la Sierra existen hombres y mujeres distribuidos equitativamente, de



la misma manera las tasas de desempleo son mucho más bajas con relación a la media del país (5,00%) y en consecuencia obteniendo altas tasas de ocupados plenos refiriéndonos al país que tiene una media de 37,30% para el año 2010.

A pesar de que la tasa de segregación sexual en la provincia de Azuay es baja, aun no se logra que esta llegue a aproximarse a “0” por lo que las mujeres todavía nos encontramos en una situación de desventaja frente a los hombres, puesto que la continua incorporación de las mujeres al mercado laboral no asegura que estas se estén ubicando en los puestos más adecuados, más bien se les niega la oportunidad de ocupar puestos jerárquicos que involucren la toma de decisiones y niveles remuneratorios altos.

En el mercado laboral ecuatoriano las mujeres han tenido logros importantes en el contexto de la incorporación del enfoque de género en políticas públicas a nivel local, regional y nacional de una forma amplia y fuertemente institucionalizada.

En esta década actual las mujeres se posesionan definitivamente en el mercado laboral, para el periodo 2000-2006 las mujeres obtuvieron un 38% de posición en el mercado laboral, mientras que los hombres un 55%.

A nivel latinoamericano, la mayor inserción y el posicionamiento de la mujer en el mercado de trabajo, se debe al mayor nivel de escolarización de las mujeres, sin embargo las mujeres se han encontrado con barreras que obstaculizan su movilidad en la escala salarial y profesional.



4.2. RECOMENDACIONES:

El Estado debe poner más énfasis en la equidad de género, en lo que respecta a la valoración y reconocimiento del trabajo que ejecutan las mujeres, en la reproducción y el cuidado de niños, personas con discapacidad y personas de la tercera edad, el cual cada día va ganando terreno, mientras el trabajo reproductivo no sea apreciado socialmente, permanecerá la desigualdad de condiciones para las mujeres en la entrada al mercado laboral, y la violación de su derecho al trabajo.

El Gobierno debe afirmar y fortalecer las diversas identidades para la construcción de una sociedad plurinacional e intercultural, debe garantizar los derechos de todas las personas y colectividades, para que no haya discriminación alguna en los tribunales, para que ningún juez pueda basar sus decisiones en que alguien es blanco, negro, mestizo, cholo.

Es necesario insertar nuevas políticas a nivel de país, con varios objetivos que promuevan el pleno ejercicio del derecho al trabajo de las personas con responsabilidades familiares, para que logren menores conflictos entre las responsabilidades familiares y profesionales, para así eliminar distintas formas de discriminación laboral y ocupacional existentes en la actualidad.

Las entidades públicas y privadas deben reconocer los derechos de todas las personas, promover la verdadera igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y trabajadores, como también las condiciones de empleo para personas con responsabilidades familiares, que son diferentes y especiales frente a otros tipos de trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN EDUCATIVA, Premios Irene, Editorial África Planet, España, 2007.

PERES, Vera; Estudios de Género en el DANE Editorial Pontificia Universidad Javeriana, Colombia, 2007.

ARTÍCULOS:

GÁLVEZ, Thelma, Aspectos económicos de la equidad de género, CEPAL, Santiago de Chile, 2001

DRESDMER, Jorge; MEDINA, Gonzalo, Discriminación Salarial por Género, Departamento de Investigación y Postgrado de la Universidad de Cuenca, Cuenca, 2005.

NAVARRO, Vanessa, Proyectos de indicadores del mercado laboral, EKOS No. 97, 2002.

COLMENARES, Myriam, Segregación en el empleo por sexo, 2005.

GALLARDO, Francisco; ESCOLANO, Víctor, Informe Diversidad Afectivo-Sexual en la Formación de Docentes, España, 2009.

MONTAÑO, Sonia, Reformas constitucionales y equidad de género, CEPAL, Santiago de Chile, 2006.

ARMAS, Amparo, Empleo público en el Ecuador: una mirada desde el género, CONAMU / FES- ILDIS / ISP / SENRES, Quito – Ecuador, 2008.



GUZMAN, Virginia, Las relaciones de género en un mundo global, CEPAL, Santiago de Chile, 2002.

CASTILLO, Victoria; NOVICK, Marta; ROJO, Sofía; TUMINI, Lucía, Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres, CEPAL, Santiago de Chile, 2008.

GARCÍA, Inmaculada; GARCÍA, Guillermo, Análisis de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Una aplicación al caso Español, UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA, España, 2008.

REYES, Ariadna; ROSERO, Rocío, Plan de igualdad de oportunidades de las mujeres ecuatorianas, CONSEJO NACIONAL DE LAS MUJERES DEL ECUADOR, Quito – Ecuador, 2005.

VICENTE, Ana; MARTÍNEZ, Ana; MARTÍNEZ, Timoteo, Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el sistema de la Seguridad Social, MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN DEL GOBIERNO DE ESPAÑA, España, 2008.

GUINGUIS, Sebastian, Segregación de las Elites en el Sistema Escolar Chileno, UNIVERSIDAD DE CHILE, Chile, 2008.

JAUME, David, Evolución de la Segregación Escolar en Argentina, UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA, Argentina, 2010.

Barraza, Nacira, Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería, UNIVERSIDAD DEL NORTE, Colombia, 2010.



Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe 2010, Editorama, Costa Rica, 2010.

TESIS:

CHILÁN, Karina; VISCARRA, Sofía; INTRIAGO, Xavier, Análisis Comparativo de la Discriminación Salarial por Género entre el sector formal e informal del Ecuador 1995-2004, Escuela Superior Politécnica del Litoral. Guayaquil - Ecuador, 2005.

CAJAS, Fernanda; CABRERA Hilda, El Empleo en la Ciudad de Cuenca: Análisis por Ramas de Actividad para el periodo 2007-2010, UNIVERSIDAD DE CUENCA, Ecuador, 2011.

JIMENEZ, Janneth; MATUTE, Tania, Determinantes de la Tasa de Entrada al Desempleo en el Ecuador para el periodo 2001-2010, UNIVERSIDAD DE CUENCA, Ecuador, 2012.

INTERNET:

ECO-FINANZAS, Diccionario de economía, recuperado el 16 de Marzo de 2012, de http://www.eco-finanzas.com/diccionario/R/RAMA_DE_ACTIVIDAD.

FUNDACIÓN SURT, Módulo 1: Equidad de género, recuperado el 30 de abril de 2012, de <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=0&vtp=0&vit=4&tex=18>

ASAMBLEA NACIONAL, Constitución de la República del Ecuador, recuperado el 29 de junio de 2012, de <http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/Constitución-2008.pdf>.

INTEGRACIÓN PEDAGÓGICA, La Discriminación, recuperado el 11 de julio de 2012, de http://integrapedagogica701.blogspot.com/2011/11/adylenee-lara_1480.

ANEXOS

ANEXO 1

Ramas de actividad según sexo en la provincia del Azuay

RAMAS DE ACTIVIDAD	AZUAY 2010			AZUAY 2010 %		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	28.811	23.093	51.904	0,5551	0,4449	1,00
Explotación de minas y canteras	4.113	605	4.718	0,8718	0,1282	1,00
Industrias manufactureras	31.198	22.070	53.268	0,5857	0,4143	1,00
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	784	161	945	0,8296	0,1704	1,00
Distribución de agua, alcantarillado y gestión de desechos	759	304	1.063	0,7140	0,2860	1,00
Construcción	25.612	1.198	26.810	0,9553	0,0447	1,00
Comercio al por mayor y menor	28.875	29.310	58.185	0,4963	0,5037	1,00
Transporte y almacenamiento	12.753	1.278	14.031	0,9089	0,0911	1,00
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	3.505	7.824	11.329	0,3094	0,6906	1,00
Información y comunicación	1.810	1.331	3.141	0,5762	0,4238	1,00
Actividades financieras y de seguros	1.670	2.068	3.738	0,4468	0,5532	1,00
Actividades inmobiliarias	341	264	605	0,5636	0,4364	1,00
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3.539	2.368	5.907	0,5991	0,4009	1,00
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	4.778	2.569	7.347	0,6503	0,3497	1,00
Administración pública y defensa	8.565	3.863	12.428	0,6892	0,3108	1,00
Enseñanza	5.729	9.714	15.443	0,3710	0,6290	1,00
Actividades de la atención de la salud humana	2.707	5.841	8.548	0,3167	0,6833	1,00
Artes, entretenimiento y recreación	1.054	515	1.569	0,6718	0,3282	1,00
Otras actividades de servicios	2.617	4.048	6.665	0,3926	0,6074	1,00
Actividades de los hogares como empleadores	333	9.671	10.004	0,0333	0,9667	1,00
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	38	91	129	0,2946	0,7054	1,00
No declarado	5.429	7.025	12.454	0,4359	0,5641	1,00
Trabajador nuevo	3.746	3.072	6.818	0,5494	0,4506	1,00
Total	178.766	138.283	317.049	0,5638	0,4362	1,00

Fuente: INEC, Información Estadística Censo 2010

Elaboración: Las autoras

Las ramas de actividad que están señaladas con rosado son femeninas y por el contrario las que están con celeste son ramas masculinas.

ANEXO 2

Tabla Básica de Segregación Sexual para Ecuador

ECUADOR 2010	Mujeres	Hombres	Total
Ocupaciones de hombres	645.659	2.405.172	3.050.831
Ocupaciones de mujeres	1.603.033	1.452.463	3.055.496
Total	2.248.692	3.857.635	6.106.327
INDICADOR MM	0,336		
No. Grupos ocupaciones	13	10	23
% mujeres en el total	0,37		

Ramas de actividad según sexo en la provincial del Ecuador

RAMAS DE ACTIVIDAD	ECUADOR 2010			ECUADOR 2010 %		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	986.467	282.052	1.268.519	0,7777	0,2223	1,00
Explotación de minas y canteras	28.997	3.816	32.813	0,8837	0,1163	1,00
Industrias manufactureras	396.274	195.822	592.096	0,6693	0,3307	1,00
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	13.626	2.686	16.312	0,8353	0,1647	1,00
Distribución de agua, alcantarillado y gestión de desechos	18.452	4.534	22.986	0,8027	0,1973	1,00
Construcción	368.381	14.861	383.242	0,9612	0,0388	1,00
Comercio al por mayor y menor	597.839	477.707	1.075.546	0,5558	0,4442	1,00
Transporte y almacenamiento	282.631	21.847	304.478	0,9282	0,0718	1,00
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	88.498	133.256	221.754	0,3991	0,6009	1,00
Información y comunicación	43.447	29.503	72.950	0,5956	0,4044	1,00
Actividades financieras y de seguros	25.757	29.553	55.310	0,4657	0,5343	1,00
Actividades inmobiliarias	7.251	4.884	12.135	0,5975	0,4025	1,00
Actividades profesionales, científicas y técnicas	70.867	46.217	117.084	0,6053	0,3947	1,00
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	117.455	38.593	156.048	0,7527	0,2473	1,00
Administración pública y defensa	169.156	70.624	239.780	0,7055	0,2945	1,00
Enseñanza	109.703	189.362	299.065	0,3668	0,6332	1,00
Actividades de la atención de la salud humana	44.473	99.033	143.506	0,3099	0,6901	1,00
Artes, entretenimiento y recreación	23.733	10.824	34.557	0,6868	0,3132	1,00
Otras actividades de servicios	57.267	64.831	122.098	0,4690	0,5310	1,00
Actividades de los hogares como empleadores	12.137	198.896	211.033	0,0575	0,9425	1,00
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	767	1.069	1.836	0,4178	0,5822	1,00
No declarado	248.021	213.176	461.197	0,5378	0,4622	1,00
Trabajador nuevo	146.436	115.546	261.982	0,5590	0,4410	1,00
Total	3.857.635	2.248.692	6.106.327	0,6317	0,3683	1,00

Fuente: INEC, Información Estadística Censo 2010

Elaboración: Las autoras

Tabla Básica de Segregación Sexual para Guayas

GUAYAS 2010	Mujeres	Hombres	Total
Ocupaciones de hombres	85.350	535.605	620.955
Ocupaciones de mujeres	432.968	458.017	890.985
Total	518.318	993.622	1.511.940
INDICADOR MM	0,374		
No. Grupos ocupaciones	13	10	23
% mujeres en el total	0,34		

Ramas de actividad según sexo en la provincia del Guayas

RAMAS DE ACTIVIDAD	GUAYAS 2010			GUAYAS 2010 %		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	167.274	13.449	180.723	0,9256	0,0744	1,00
Explotación de minas y canteras	998	218	1.216	0,8207	0,1793	1,00
Industrias manufactureras	106.011	38.848	144.859	0,7318	0,2682	1,00
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	3.774	706	4.480	0,8424	0,1576	1,00
Distribución de agua, alcantarillado y gestión de desechos	6.843	1.022	7.865	0,8701	0,1299	1,00
Construcción	93.295	3.449	96.744	0,9643	0,0357	1,00
Comercio al por mayor y menor	202.442	136.665	339.107	0,5970	0,4030	1,00
Transporte y almacenamiento	81.174	6.245	87.419	0,9286	0,0714	1,00
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	26.006	32.442	58.448	0,4449	0,5551	1,00
Información y comunicación	12.326	7.717	20.043	0,6150	0,3850	1,00
Actividades financieras y de seguros	6.525	7.276	13.801	0,4728	0,5272	1,00
Actividades inmobiliarias	2.608	1.724	4.332	0,6020	0,3980	1,00
Actividades profesionales, científicas y técnicas	17.462	11.018	28.480	0,6131	0,3869	1,00
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	39.276	7.894	47.170	0,8326	0,1674	1,00
Administración pública y defensa	30.197	10.477	40.674	0,7424	0,2576	1,00
Enseñanza	20.975	42.358	63.333	0,3312	0,6688	1,00
Actividades de la atención de la salud humana	13.017	26.377	39.394	0,3304	0,6696	1,00
Artes, entretenimiento y recreación	6.763	3.042	9.805	0,6898	0,3102	1,00
Otras actividades de servicios	18.346	15.802	34.148	0,5372	0,4628	1,00
Actividades de los hogares como empleadores	4.165	54.892	59.057	0,0705	0,9295	1,00
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	67	75	142	0,4718	0,5282	1,00
No declarado	80.495	55.716	136.211	0,5910	0,4090	1,00
Trabajador nuevo	53.583	40.906	94.489	0,5671	0,4329	1,00
Total	993.622	518.318	1.511.940	0,6572	0,3428	1,00

Fuente: INEC, Información Estadística Censo 2010

Elaboración: Las autoras

Tabla Básica de Segregación Sexual para Pichincha

PICHINCHA 2010	Mujeres	Hombres	Total
Ocupaciones de hombres	184.345	441.498	625.843
Ocupaciones de mujeres	361.505	264.591	626.096
Total	545.850	706.089	1.251.939
INDICADOR MM	0,288		
No. Grupos ocupaciones	10	13	23
% mujeres en el total	0,44		

Ramas de actividad según sexo en la provincial del Pichincha

RAMAS DE ACTIVIDAD	PICHINCHA 2010			PICHINCHA 2010 %		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	53.239	31.068	84.307	0,6315	0,3685	1,00
Explotación de minas y canteras	4.708	1.537	6.245	0,7539	0,2461	1,00
Industrias manufactureras	99.840	58.948	158.788	0,6288	0,3712	1,00
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2.787	657	3.444	0,8092	0,1908	1,00
Distribución de agua, alcantarillado y gestión de deshechos	3.867	1.625	5.492	0,7041	0,2959	1,00
Construcción	78.999	5.584	84.583	0,9340	0,0660	1,00
Comercio al por mayor y menor	122.040	116.627	238.667	0,5113	0,4887	1,00
Transporte y almacenamiento	61.383	7.933	69.316	0,8856	0,1144	1,00
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	26.138	35.394	61.532	0,4248	0,5752	1,00
Información y comunicación	17.183	10.406	27.589	0,6228	0,3772	1,00
Actividades financieras y de seguros	10.694	11.542	22.236	0,4809	0,5191	1,00
Actividades inmobiliarias	3.045	2.110	5.155	0,5907	0,4093	1,00
Actividades profesionales, científicas y técnicas	29.911	20.299	50.210	0,5957	0,4043	1,00
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	39.075	18.915	57.990	0,6738	0,3262	1,00
Administración pública y defensa	40.370	21.544	61.914	0,6520	0,3480	1,00
Enseñanza	23.452	38.563	62.015	0,3782	0,6218	1,00
Actividades de la atención de la salud humana	12.897	29.695	42.592	0,3028	0,6972	1,00
Artes, entretenimiento y recreación	7.091	3.719	10.810	0,6560	0,3440	1,00
Otras actividades de servicios	13.046	15.755	28.801	0,4530	0,5470	1,00
Actividades de los hogares como empleadores	2.659	55.046	57.705	0,0461	0,9539	1,00
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	447	681	1.128	0,3963	0,6037	1,00
No declarado	33.318	35.376	68.694	0,4850	0,5150	1,00
Trabajador nuevo	19.900	22.826	42.726	0,4658	0,5342	1,00
Total	706.089	545.850	1.251.939	0,5640	0,4360	1,00

Fuente: INEC, Información Estadística Censo 2010

Elaboración: Las autoras

Tabla Básica de Segregación Sexual para Tungurahua

TUNGURAHUA 2010	Mujeres	Hombres	Total
Ocupaciones de hombres	24.612	63.187	87.799
Ocupaciones de mujeres	83.885	73.616	157.501
Total	108.497	136.803	245.300
INDICADOR MM	0,235		
No. Grupos ocupaciones	11	12	23
% mujeres en el total	0,44		

Ramas de actividad según sexo en la provincial del Tungurahua

RAMAS DE ACTIVIDAD	TUNGURAHUA 2010			TUNGURAHUA 2010 %		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	34.425	31.648	66.073	0,5210	0,4790	1,00
Explotación de minas y canteras	411	25	436	0,9427	0,0573	1,00
Industrias manufactureras	27.054	17.444	44.498	0,6080	0,3920	1,00
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	512	95	607	0,8435	0,1565	1,00
Distribución de agua, alcantarillado y gestión de desechos	473	132	605	0,7818	0,2182	1,00
Construcción	12.506	480	12.986	0,9630	0,0370	1,00
Comercio al por mayor y menor	20.459	20.144	40.603	0,5039	0,4961	1,00
Transporte y almacenamiento	10.859	518	11.377	0,9545	0,0455	1,00
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	2.786	5.314	8.100	0,3440	0,6560	1,00
Información y comunicación	1.230	938	2.168	0,5673	0,4327	1,00
Actividades financieras y de seguros	1.149	1.155	2.304	0,4987	0,5013	1,00
Actividades inmobiliarias	76	51	127	0,5984	0,4016	1,00
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2.914	2.088	5.002	0,5826	0,4174	1,00
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	1.802	601	2.403	0,7499	0,2501	1,00
Administración pública y defensa	4.683	1.949	6.632	0,7061	0,2939	1,00
Enseñanza	4.301	6.369	10.670	0,4031	0,5969	1,00
Actividades de la atención de la salud humana	1.349	3.027	4.376	0,3083	0,6917	1,00
Artes, entretenimiento y recreación	667	291	958	0,6962	0,3038	1,00
Otras actividades de servicios	2.299	3.740	6.039	0,3807	0,6193	1,00
Actividades de los hogares como empleadores	261	5.428	5.689	0,0459	0,9541	1,00
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	2	6	8	0,2500	0,7500	1,00
No declarado	4.208	4.950	9.158	0,4595	0,5405	1,00
Trabajador nuevo	2.377	2.104	4.481	0,5305	0,4695	1,00
Total	136.803	108.497	245.300	0,5577	0,4423	1,00

Fuente: INEC, Información Estadística Censo 2010

Elaboración: Las autoras

Tabla Básica de Segregación Sexual para El Oro

EL ORO 2010	Mujeres	Hombres	Total
Ocupaciones de hombres	16.980	113.480	130.460
Ocupaciones de mujeres	66.195	58.352	124.547
Total	83.175	171.832	255.007
INDICADOR MM	0,456		
No. Grupos ocupaciones	13	10	23
% mujeres en el total	0,33		

Ramas de actividad según sexo en la provincial del El Oro

RAMAS DE ACTIVIDAD	EL ORO 2010			EL ORO 2010 %		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	54.576	7.016	61.592	0,8861	0,1139	1,00
Explotación de minas y canteras	6.497	248	6.745	0,9632	0,0368	1,00
Industrias manufactureras	10.639	4.422	15.061	0,7064	0,2936	1,00
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	604	116	720	0,8389	0,1611	1,00
Distribución de agua, alcantarillado y gestión de desechos	690	178	868	0,7949	0,2051	1,00
Construcción	15.477	304	15.781	0,9807	0,0193	1,00
Comercio al por mayor y menor	27.951	22.841	50.792	0,5503	0,4497	1,00
Transporte y almacenamiento	12.782	730	13.512	0,9460	0,0540	1,00
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	3.168	6.165	9.333	0,3394	0,6606	1,00
Información y comunicación	1.227	995	2.222	0,5522	0,4478	1,00
Actividades financieras y de seguros	599	807	1.406	0,4260	0,5740	1,00
Actividades inmobiliarias	98	72	170	0,5765	0,4235	1,00
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.590	1.044	2.634	0,6036	0,3964	1,00
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	3.338	745	4.083	0,8175	0,1825	1,00
Administración pública y defensa	8.058	2.923	10.981	0,7338	0,2662	1,00
Enseñanza	4.401	7.890	12.291	0,3581	0,6419	1,00
Actividades de la atención de la salud humana	1.409	3.318	4.727	0,2981	0,7019	1,00
Artes, entretenimiento y recreación	819	298	1.117	0,7332	0,2668	1,00
Otras actividades de servicios	2.472	2.960	5.432	0,4551	0,5449	1,00
Actividades de los hogares como empleadores	471	7.965	8.436	0,0558	0,9442	1,00
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	6	5	11	0,5455	0,4545	1,00
No declarado	9.465	7.926	17.391	0,5442	0,4558	1,00
Trabajador nuevo	5.495	4.207	9.702	0,5664	0,4336	1,00
Total	171.832	83.175	255.007	0,6738	0,3262	1,00

Fuente: INEC, Información Estadística Censo 2010

Elaboración: Las autoras

Tabla Básica de Segregación Sexual para Manabí

MANABÍ 2010	Mujeres	Hombres	Total
Ocupaciones de hombres	9.642	191.266	200.908
Ocupaciones de mujeres	130.970	165.787	296.757
Total	140.612	357.053	497.665
INDICADOR MM	0,467		
No. Grupos ocupaciones	15	8	23
% mujeres en el total	0,28		

Ramas de actividad según sexo en la provincial del Manabí

RAMAS DE ACTIVIDAD	MANABÍ 2010			MANABÍ 2010 %		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	131.898	5.630	137.528	0,9591	0,0409	1,00
Explotación de minas y canteras	385	54	439	0,8770	0,1230	1,00
Industrias manufactureras	26.134	10.635	36.769	0,7108	0,2892	1,00
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1.115	167	1.282	0,8697	0,1303	1,00
Distribución de agua, alcantarillado y gestión de desechos	1.790	289	2.079	0,8610	0,1390	1,00
Construcción	26.919	756	27.675	0,9727	0,0273	1,00
Comercio al por mayor y menor	49.424	25.513	74.937	0,6595	0,3405	1,00
Transporte y almacenamiento	20.902	816	21.718	0,9624	0,0376	1,00
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	6.584	7.912	14.496	0,4542	0,5458	1,00
Información y comunicación	1.908	1.321	3.229	0,5909	0,4091	1,00
Actividades financieras y de seguros	893	1.228	2.121	0,4210	0,5790	1,00
Actividades inmobiliarias	253	186	439	0,5763	0,4237	1,00
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2.644	1.564	4.208	0,6283	0,3717	1,00
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	6.306	1.273	7.579	0,8320	0,1680	1,00
Administración pública y defensa	11.710	4.863	16.573	0,7066	0,2934	1,00
Enseñanza	9.913	17.391	27.304	0,3631	0,6369	1,00
Actividades de la atención de la salud humana	3.165	6.381	9.546	0,3316	0,6684	1,00
Artes, entretenimiento y recreación	1.951	657	2.608	0,7481	0,2519	1,00
Otras actividades de servicios	3.972	5.211	9.183	0,4325	0,5675	1,00
Actividades de los hogares como empleadores	1.123	14.926	16.049	0,0700	0,9300	1,00
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	9	26	35	0,2571	0,7429	1,00
No declarado	29.924	22.609	52.533	0,5696	0,4304	1,00
Trabajador nuevo	18.131	11.204	29.335	0,6181	0,3819	1,00
Total	357.053	140.612	497.665	0,7175	0,2825	1,00

Fuente: INEC, Información Estadística Censo 2010

Elaboración: Las autoras



ANEXO 3

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW).

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.



2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.



ANEXO 4

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (PIDESC).

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i. Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii. Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;



- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 10

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.
2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.
3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer



también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.