



Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena

Análisis de Género y Mercado del Trabajo

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS

Diciembre / 2011



Departamento de Estudios Laborales
Departamento de Estudios Sociales

Publicación conjunta en el contexto de Análisis y Estudios de Género.
Instituto Nacional de Estadísticas.
Diciembre / 2011.

Jefe: Marcela Cabezas
Jefe Sección: Andrés Bustamante – Alexandra Rueda

Analistas e Investigador(es): José Luíz Aranguiz
Alejandra García
Verónica Huaracan
Evelyn Larenas
David Niculcar
Cindy Orellana

ÍNDICE

ÍNDICE	5
Introducción	8
I. Aspectos Metodológicos.....	10
1. Problematización	10
2. Objetivos.....	12
Objetivo General:	12
Objetivos Específicos:.....	12
3. Plan de análisis.....	13
II. Antecedentes	15
III. Literatura Revisada	18
1. Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos, Orlandina de Oliveira y Marina Ariza.	18
2. “Instrumentando mecanismos para facilitar la inserción laboral de mujeres y jóvenes”, Marcela Perticará.....	20
3. El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de Género. Rosalba Todaro y Sonia Yáñez. Centros de Estudios de la Mujer.	22
4. “Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina”, Silvia Cristina Yannoulas.	23
5. “Mujeres: brechas de equidad y mercado de trabajo. Chile”, Proyecto Género, Pobreza y Empleo. Teresita Selamé.	25
6. Segregación y segmentación del mercado laboral en México, Nélide Lamelas Castellanos y Eva Aguayo Lorenzo.....	28
7. Concentración y segmentación de los mercados laborales en el México urbano. Un análisis por género, Eric Janssen.	29
8. Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina, Abramo, Laís y Valenzuela María Elena.	31
9. Brechas salariales por género en Chile: un nuevo enfoque. Marcela Perticará e Ivonne Bueno.....	32
IV. Marco Teórico.....	34

1. El género como categoría de análisis para el mercado del trabajo.....	34
1.1. El concepto de Género.....	34
1.2. El género como sistema de roles	35
1.3. La división sexual del trabajo.....	36
1.4. El fenómeno de la segmentación	38
1.5. La segregación sexual en el mercado del trabajo.....	43
1.6. Las brechas salariales de género que condicionan el mercado del trabajo	46
2. El enfoque de capacidades, para el análisis de las brechas salariales de género en el mercado del trabajo	47
V. Diagnóstico	49
1. Evolución de las tasas de participación, ocupación y Desocupación.....	49
2. Resultados de las Tasas de Participación, Ocupación y Desocupación con la Nueva Encuesta Nacional de Empleo	53
2.1 Tasa de Participación.....	53
2.2 Tasa de Desocupación.....	54
2.3 Tasa de Ocupación	55
3. Caracterización de la población femenina, según situación laboral.....	56
3.1 Según Estado Conyugal.....	57
3.2 Según Jefatura del hogar	59
4. Estructura del mercado del trabajo: Análisis de las mujeres Ocupadas y las brechas salariales con respecto a los hombres.	63
4.1. Análisis según Categoría Laboral.....	64
4.2. Análisis según Sectores Económicos.....	65
4.3. Análisis según Sectores Económicos y Categoría Laboral	67
4.4. Análisis según Grupo Ocupacional.....	68
4.5. Participación en los empleos de alta responsabilidad dentro de la organización.....	70
4.6. Análisis según Tamaño de Empresa por el Criterio del Número de Trabajadores.....	71
4.7 Análisis según Tramos de Ingresos Mínimos Netos Mensuales	72
4.8. Análisis según Tamaños de Empresas y Tramos de Ingresos Mínimos Netos	74

4.9. Análisis de la Experiencia Laboral Medida Según el Tiempo de Permanencia en el Empleo	76
4.10. Calidad del empleo Asalariado según prestaciones laborales	77
5. Brechas salariales según la Teoría del Capital Humano	79
5.1. Análisis Según Características de los Ocupados.....	80
5.2 Análisis Según jefes de hogar Ocupados	84
VI. Síntesis.....	90
Bibliografía	97

Introducción

El documento de estudio realizado en conjunto por el Departamentos de Estudios Sociales y el Departamento de Estudios Laborales, acerca de la situación laboral de las mujeres chilenas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional del mercado del trabajo, resulta de un esfuerzo institucional por desarrollar líneas de estudios y análisis de temáticas relevantes que permitan visibilizar las cifras producidas por el Instituto Nacional de Estadísticas. Este estudio corresponde a la línea de trabajo de estudios de género, y en particular al análisis de género y mercado de trabajo.

Este estudio se articula en tres grandes ejes de análisis: un diagnóstico, perfiles sociodemográficos y un modelo explicativo de brechas salariales. Para efectos prácticos, el estudio se desarrolla en dos partes.

Lo que se presenta en este documento de trabajo corresponde a la primera parte del estudio que incorpora el diagnóstico.

Esta primera parte se estructura comenzando con la problematización que da curso al estudio, luego se expone el diseño metodológico que incorpora los objetivos del estudio y el plan de análisis general.

En tercera instancia se presentan algunos antecedentes que se revisaron a partir de la literatura especializada. La revisión y exposición de estos antecedentes, contextualiza el desarrollo del presente documento y ofrece un marco para la revisión de determinadas teorías de género a partir de las cuales analizar los resultados obtenidos.

En cuarto lugar se expone un marco teórico que de forma argumentativa sustenta los análisis de los datos. Para la estructura del marco teórico se comienza con una aproximación hacia el concepto de género desde la teoría del género, y se describen los fenómenos centrales para un análisis de género y empleo: la división sexual del trabajo, la segmentación en la estructura del empleo, la segregación sexual y las brechas salariales de género que ocurren en el mercado del trabajo.

Finalmente se presenta un diagnóstico de la situación laboral de las mujeres chilenas, a modo de panorama laboral que profundiza la situación de las mujeres ocupadas con respecto a los ingresos salariales de los hombres, analizando las principales brechas salariales que ocurren en la estructura ocupacional. Este diagnóstico corresponde a un análisis descriptivo de las principales variables analizadas, expuestas en el plan de análisis del diseño metodológico.

La síntesis de este diagnóstico será el sustento para la realización de la segunda parte del estudio correspondiente a la construcción de perfiles sociodemográficos y un modelo explicativo de brechas salariales.

I. Aspectos Metodológicos

1. Problematización

En el marco del desarrollo de las estadísticas de género, uno de los temas más interesantes de explorar es el referido a la situación laboral de las mujeres, en términos de ocupación, participación, empleabilidad, y sectores en los que se insertan y “se han “podido insertar las mujeres en el mercado del trabajo.

Partiendo del supuesto que las mujeres se ocupan menos que los hombres, su participación en el mercado del trabajo tiene un impacto diferente al de los hombres, en tanto que surgen nudos críticos que se relacionan a la inserción en los espacios públicos, la doble jornada de trabajo, que conjuga lo doméstico con lo laboral, y la invisibilización de las actividades de las mujeres, son aspectos fundamentales de estudiar.

Los estándares internacionales de la CEPAL, ONU y otros, sostienen que las mujeres al insertarse en el mercado del trabajo aumentan su autonomía, participan en la toma de decisiones en diversos canales de acción (públicos, domésticos-privados, etc.), y mejoran su calidad de vida en términos de bienestar. Ello, a la luz de que con mejores condiciones salariales, aumenta el bienestar de las personas, el bienestar de la sociedad y por ende el desarrollo de los Estados.

La participación en la fuerza de trabajo de las mujeres chilenas, ha ido en aumento los últimos años, sin embargo se mantiene por debajo del promedio regional en relación a América Latina, a pesar del crecimiento económico sostenido y los factores condicionantes que podrían posibilitar que la participación laboral de las mujeres chilenas se incremente.

De modo que la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo chileno ha sido un proceso relativamente lento y que se caracteriza por su inserción en nichos laborales específicos, dando pie a las tesis que hablan de la “feminización” de ciertos segmentos y ocupaciones en el mercado de trabajo.

Generalmente la inserción de las mujeres chilenas al mercado de trabajo ha respondido a un proceso consecuente con crisis económicas y períodos críticos, en que ingresan más mujeres al mercado de trabajo, pero de manera contextual.

De esta manera, considerando los antecedentes que secundan a este estudio, es relevante para el Instituto Nacional de Estadísticas -productor de las cifras oficiales de empleo- indagar en la situación laboral de las mujeres.

De acuerdo a estudios de la OCDE, Chile debe mejorar su tasa de participación

laboral femenina, y en esos términos se vuelve crucial, investigar respecto a temas de Mercado del trabajo y género.

En las recomendaciones¹ para Chile, se sostiene que 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. Hay que reconocer que se están dando pasos importantes en este sentido. El Gobierno chileno, por ejemplo, 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. Sin embargo, para atacar realmente las raíces de la baja participación femenina en la población activa, el Gobierno deberá invertir más en servicios de guardería y atender las elevadas indemnizaciones por despido”.*

Esta cita se contextualiza bajo dos dimensiones que abordan estas nociones, primero, la idea de línea de base que el trabajo es un vínculo social, articulador de la integración en el espacio social, y generador de ingresos para evitar la pobreza, en términos de bienestar; y segundo, que el trabajo es una forma de realización de las personas, en términos de autonomía y desarrollo personal.

Estos dos ámbitos se cruzan e interrelacionan para dar curso a la necesidad de que las personas se incorporen, integren, mantengan y permanezcan en el mercado del trabajo.

Pero, las condiciones actuales, que posibilitan el ingreso de las mujeres al mercado del trabajo ¿son las más adecuadas? O dicho de otro modo, ¿se encuentran instaladas todas las condiciones para que las mujeres ingresen al mercado del trabajo, a propósito de la necesidad de fomentar la incorporación de más mujeres al mercado del trabajo? En ese sentido, en las condiciones actuales: ¿quiénes son las mujeres que están ocupadas, dónde se ubican, en qué segmentos y nichos laborales se ocupan? Y ¿cuáles son sus características? A su vez, las brechas laborales que existen en el mercado del trabajo ¿En qué sectores son más predominantes? ¿Son condiciones para que las mujeres no ingresen al mercado del trabajo?

Las teorías de estudios sobre género y mercado del trabajo, mencionan la idea de precarización de la fuerza de trabajo femenina, ya que las mujeres se insertan con mayor intensidad en el sector informal, y cuando se trata del sector formal, son sectores determinados en los que se insertan, y ello es principalmente en el sector de servicios.

¹ OCDE (2011), *Mejores políticas para el desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264095755-es>.

En términos sociales, se entiende que, producto de la división sexual del trabajo (ordenamiento social que asigna a las mujeres las responsabilidades vinculadas al trabajo reproductivo), las mujeres tienden a insertarse en nichos laborales específicos. Estos espacios permitirían ‘compatibilizar’ el rol reproductivo y el productivo que deben asumir las mujeres en la sociedad. Sin embargo, además de este ordenamiento social, la propia estructura del mercado también repercute en las pautas de inserción laboral de las mujeres: la segmentación de los mercados, las políticas de flexibilización laboral y la emergencia de espacios en el mercado que ofrecen empleos de menor calidad, pero a la vez con posibilidades de compatibilizar horarios, se configuran como elementos que limitan a las mujeres respecto de las capacidades que pueden desarrollar y que les sirven de herramienta para la inserción, permanencia y posibilidades de ascenso dentro del mercado de trabajo.

En ese sentido, si bien es posible encontrar diversos estudios que abordan esta temática desde distintos ejes y enfoques, no se han encontrado estudios recientes que utilicen como fuente principal de información la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) y su módulo de ingresos correspondiente a la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI), por lo que nos situamos ante un escenario favorable para dar inicio a una serie de estudios sobre trabajo y género, que se desarrollen desde el Instituto Nacional de Estadísticas explorando las fuentes de datos existentes.

2. Objetivos

Objetivo General:

Identificar y describir las principales características de las mujeres ocupadas chilenas, y explicar desde el enfoque de las capacidades generadoras de ingreso, las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres en el mercado del trabajo.

Objetivos Específicos:

1. Describir el panorama laboral (diagnóstico) de las mujeres ocupadas a partir de las cifras de la NENE.
2. Construir perfiles sociodemográficos que den cuenta de la situación laboral de las mujeres ocupadas, a partir de las cifras de la NENE.
3. Comparar brechas salariales de perfiles de mujeres, con perfiles de hombres, según mayor y menor prevalencia de ocupados en grupos ocupacionales.

4. Desarrollar un modelo explicativo para el enfoque de las capacidades generadoras de ingreso, que permita analizar las brechas salariales entre hombres y mujeres.
5. Analizar y explicar las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres, a partir de las cifras de la NESI.

3. Plan de análisis

2.1. Diagnóstico del panorama laboral

El documento de estudio, comienza con la elaboración de un marco teórico, del cual se desglosan variables claves para obtener algunos indicadores relevantes de analizar.

El análisis inicial, corresponde al desarrollo de un diagnóstico del panorama laboral de la estructura ocupacional de mujeres y hombres, a partir de las cifras de la NENE y NESI (trimestre OND, 2010).

Las principales variables a considerar son:

- Condición de actividad económica: Participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Razones de inactividad.
- Rama de actividad económica (CIU Rev3): Intensidad del empleo femenino en ciertos sectores económicos.
- Categoría laboral: Clasificación de acuerdo al grado de subordinación y/o dependencia que posee el trabajador.
- Grupo ocupacional (CIUO 88): Una aproximación del nivel de calificación y funcionalidad dentro de la organización.
- Horas trabajadas: Caracterización del empleo según jornada habitual de trabajo.
- Calidad del empleo: Caracterización del empleo asalariado según variables de calidad (existencia de contrato, forma de pago, prestaciones laborales, lugar de trabajo, tamaño de la empresa).

De este diagnóstico surgirán determinantes para analizar, que quedarán expresados como líneas de trabajo para futuros estudios.

2.2. Perfiles Sociodemográficos

Posterior a esto, se construirán perfiles sociodemográficos de mujeres ocupadas y variables claves a partir del marco conceptual. Los criterios para orientar los perfiles son: variables sociodemográficas y variable grupo ocupacional, según mayor y menor prevalencia del empleo femenino en los grupos. También se obtendrán

perfiles de hombres, para poder comparar en términos de brechas salariales, los perfiles elaborados.

Criterios para la construcción de perfiles:

- * Según la prevalencia en los grupos ocupacionales,
- * Asociado a variables de interés sociodemográficas;
 - Edad: Edad en años cumplidos.
 - Nivel educativo: Curso y nivel más alto alcanzado en la educación formal.
 - Jefatura del hogar: Reconocimiento y designación de la jefatura (hombre/mujer).
 - Proveedor Principal: Aporte principal a los ingresos del hogar.
 - Nivel socioeconómico: Decil de ingreso al cual pertenece el hogar
 - Cuidado de algún miembro del hogar: Razones de inactividad de los demás miembros del hogar.
 - Presencia de menores de 5 años, ancianos y discapacitados (se debe ver condiciones de posibilidad de cada variable).

2.3. Modelo explicativo de brechas salariales

Finalmente, se desarrollará un modelo econométrico basado en el enfoque de capacidades de acuerdo a lo que sostiene Amartya Sen: particularmente analizando la capacidad generadora de ingresos, y las brechas salariales entre hombres y mujeres de acuerdo a la dotación de capital humano que poseen. Para ello se utilizará un modelo en el que se probarán variables, según el análisis conjunto, y la significancia estadística de éstas.

Diferencias salariales según variables relevantes para el modelamiento posterior:

- Nivel educativo
- Tramos de Edad
- Categoría laboral
- Experiencia laboral o tiempo de permanencia en el Empleo
- Rama de actividad económica

II. Antecedentes

A modo de presentación de antecedentes para contextualizar la situación laboral de las mujeres chilenas, es necesario comenzar por observar los datos disponibles respecto a la evolución de las tasas de participación laboral femenina y cómo la participación de las mujeres en el mercado del trabajo impacta en la dinámica de las relaciones de género que se configuran en el mercado del trabajo. Con este primer panorama se puede explorar en torno a los estudios específicos que se han realizado en la materia, destacando los principales ejes y conclusiones y prestando atención a aquellos aspectos que han sido abordados en forma tangencial y que requieren de una mayor profundización.

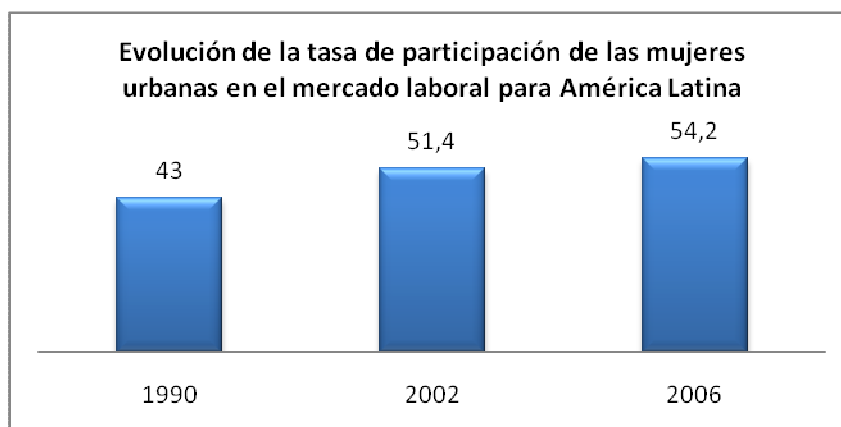
El proceso de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo conlleva una serie de aspectos que derivan en nuevas formas de organización social, tanto dentro como fuera del mercado de trabajo, estos nuevos patrones involucran una serie de variables que son de interés para el análisis, ya que dan cuenta de los procesos de reproducción de las brechas de género en distintos niveles.

Un primer acercamiento al tema es la presentación de los antecedentes sobre la materia a nivel regional, dando cuenta de los cambios que se producen a partir de las nuevas formas de inserción laboral de las mujeres y sus características asociadas en América Latina.

A partir de la década de los 90, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha experimentado un progresivo aumento. Este incremento en el número de mujeres que se inserta en el mercado del trabajo ha tenido un impacto positivo en cuanto a la disminución (aparente) de las brechas de género que prevalecían en este espacio, y se ha acompañado además, de un incremento en los años de escolaridad que registra la población femenina, lo cual, a su vez, impacta en las posibilidades de inserción laboral que tienen las mujeres, potenciando su autonomía y contribuyendo a disminuir las brechas de género en otras dimensiones de la vida social (CEPAL, 2009).

Las cifras de la CEPAL muestran claramente este crecimiento asociado a la participación de las mujeres en el mercado laboral desde 1990 hasta el año 2006. En este período, la tasa de participación femenina tuvo un incremento que llegó a más de un 50% de la población femenina en edad de trabajar.

Gráfico: Evolución de la tasa de participación laboral de las mujeres en América Latina (zonas urbanas).



Fuente: Panorama Social de América Latina 2008, CEPAL. Datos recopilados desde la Comisión Económica para Latinoamérica y el Caribe elaborados sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

El aumento de la participación laboral de las mujeres se explica por distintos factores, entre ellos, los que sostiene la CEPAL son: el aumento de los años de escolaridad de las mujeres, la tercerización de la actividad económica y la transición demográfica (en particular la disminución de la tasa de fecundidad, situación que se asocia a cambios respecto de los proyectos de las mujeres) (CEPAL, 2001).

Uno de los aspectos más relevantes que se asocia al aumento del número de mujeres que ingresa al mercado de trabajo es el aumento en cuanto al nivel educativo promedio que alcanzan las mujeres en la región. La mayoría de los promedios nacionales y regionales muestra que la situación educativa de las mujeres ha igualado e incluso superado a la de los hombres lo que denota un cambio sustantivo en cuanto a ingreso (y egreso) de las mujeres en el sistema educativo formal. (Milosavljevic, 2007).

Este incremento en los niveles educacionales de las mujeres, se traduce en más y mejores posibilidades de inserción laboral, sin embargo, se constatan importantes diferencias cuando la información se abre según características de la población, (condición socioeconómica, zona de residencia, etnia, entre otras), diferencias que también se ven asociadas a los mecanismos de inserción laboral y las ocupaciones a las que se insertan las mujeres en relación a sus características sociodemográficas.

Por otro lado, si se analizan las brechas de género en el espacio del mercado de trabajo, es posible observar que, si bien el mayor nivel educacional alcanzado por las mujeres permite que éstas amplíen sus posibilidades de inserción laboral, aún se constatan importantes diferencias en relación a los hombres en lo que refiere a las categorías ocupacionales a las que acceden y los ingresos que éstas perciben.

Estas diferencias se agudizan entre los segmentos de la población con menores niveles educacionales y de sectores de menores ingresos, en estos segmentos el peso de los factores culturales relacionados con la división sexual del trabajo al interior de los hogares es más evidente (CEPAL, 2008). Es en estos estratos en los que la mujer asume casi completamente las responsabilidades asociadas al trabajo doméstico y el cuidado de personas (niños, enfermos, ancianos, etc.) mientras que en los estratos más altos, estas tareas tienden a ser externalizadas recurriendo a mecanismos institucionales que suplen la labor de las mujeres en esta materia, o mediante la contratación de servicio doméstico que se hace cargo de estas tareas.

Las brechas de género asociadas a la participación laboral son aun un tema pendiente a ser resuelto por los países de la región, si bien se discuten e implementan políticas públicas que buscan promover y facilitar los canales de inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, conforme a lo declarado a partir de distintas convenciones internacionales, aún existen aspectos relativos a la calidad y condiciones de trabajo que limitan las posibilidades de lograr su pleno desarrollo y autonomía.

Resulta pertinente considerar un análisis más profundo que aborde los sectores de la economía a los cuales se insertan en mayor medida las mujeres, las características de los empleos que ocupan, las brechas de género en los grupos ocupacionales, y las condicionantes que están detrás de los procesos de participación laboral de las mujeres.

La división sexual del trabajo y las brechas de género en materia de organización social que facilitan los procesos de inserción laboral de las mujeres, conllevan a consecuencias que se materializan en un acceso limitado al mercado de trabajo y explican a su vez, la segmentación visible en el mismo mercado laboral, espacio en el cual las mujeres optan a un cierto tipo de ocupaciones que tienen características particulares viéndose permanentemente obstaculizadas para optar a otras ocupaciones.

III. Literatura Revisada

A continuación se presentan los principales antecedentes en términos de literatura revisada, para el análisis de género en el mercado del trabajo, acotado al problema de estudio.

1. Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos, Orlandina de Oliveira y Marina Ariza.

En el texto de De Oliveira y Ariza, se desarrollan algunas líneas de análisis que se debieran priorizar en términos de investigación del trabajo femenino. Ante ello, se ubica como contexto, la presencia de las mujeres en los mercados del trabajo en América Latina que se ha incrementado en forma continúa.

“Los análisis sobre reestructuración, empleo femenino y división sexual del trabajo en empresas y ramas de actividad han incorporado como aspectos relevantes las preferencias empresariales por mano de obra femenina en virtud de atributos considerados femeninos (habilidad manual, disciplina, pasividad), que permiten reducir costos de producción. La descentralización de la producción por medio de la subcontratación de trabajo a domicilio forma parte de estas estrategias empresariales de reducción de costos. Los estudios al respecto incluyen ciertas dimensiones materiales y simbólicas que intervienen en los procesos de división sexual del trabajo en la producción. Se señala que en etapas más avanzadas del proceso de industrialización la ampliación del trabajo a domicilio contribuye a la reunificación de los espacios productivos y reproductivos dentro de la unidad doméstica”.

En contraste con los países desarrollados, en América Latina, las mujeres participan en forma importante en actividades asalariadas, por cuenta propia, y de ayuda familiar no remunerada, así como en industrias ensambladoras de manufacturas de exportación y en la producción a domicilio en cadenas de subcontratación.

Desde una perspectiva de género se enfatiza la importancia de analizar la participación femenina en las esferas de la producción en sus múltiples interrelaciones con las actividades domésticas propias del ámbito de la reproducción.

La estructura ocupacional se ha ido adecuando a este proceso de incorporación de las mujeres al mercado del trabajo. En un comienzo, con la industrialización, los niveles de actividad económica se vuelven altos, y la mayoría de las mujeres se insertan en ocupaciones como empleadas domésticas, vendedoras, trabajadoras textiles y en alimentos (a domicilio o pequeños talleres). Luego, salen del pequeño

comercio y de la producción a domicilio, debido a la expansión económica y modernización de las industrias.

Posterior a este momento, con el desarrollo por sustitución de importaciones, se expanden las industrias intensivas en capital y las burocracias estatales. Con ello aumenta la participación laboral femenina, y ocurre una ampliación de los sectores productivos hacia los servicios.

Con la reestructuración económica, y la industrialización orientada hacia la exportación de manufacturas, crece la actividad económica femenina y se diversifica su inserción laboral.

De esta manera, la inserción de las mujeres al mercado del trabajo, ya no se trata de una actividad periódica o estacional, o como apoyo a los ingresos del hogar en contextos de crisis, sino que se da paso a la inserción más permanente.

En períodos de recesión económica, las mujeres intensifican su participación en una y otra actividad –ámbitos laborales y domésticos-, dejando al descubierto las tensiones que ello involucra.

Los procesos de flexibilización de las relaciones laborales han estado asociados a una creciente precarización de las condiciones de trabajo y de feminización de la mano de obra.

Es relevante por tanto, estudiar e investigar el mercado del trabajo en términos de la estructura ocupacional, considerando los fenómenos que ocurren: segregación ocupacional; discriminación salarial; y precarización y feminización/masculinización de las ocupaciones, sectores y subsectores.

Las autoras señalan, que la estructura laboral tiene una tendencia hacia una segregación ocupacional, en la que hombres y mujeres se concentran en ocupaciones separadas y en actividades determinadas por su sexo.

A su vez, se sostiene que ocurre una masculinización de la ocupación que luego es reemplazada por una feminización, que va acompañada por lo general, de un deterioro en la calidad de las ocupaciones femeninas.

En esta línea argumentativa, las condiciones que las autoras sostienen como importantes para el análisis que propician son: la composición por sexo de la ocupación, la discriminación salarial, y las condiciones precarias.

De esta manera, la segregación ocupacional que ocurre en la estructura del empleo, es vista como una exclusión en sí misma, que es central analizar.

2. “Instrumentando mecanismos para facilitar la inserción laboral de mujeres y jóvenes”, Marcela Peticar.

La autora estructura sus ideas a partir de la noción de participación laboral y condiciones de empleo, sosteniendo que existen nudos críticos para insertarse en el mercado laboral, mediados por: edad, nivel socioeconómico, nivel educativo, región geográfica, y trabajo – familia.

Estos factores que afectan la participación (inserción y permanencia) son normas que fomentan o desincentivan la conciliación de roles.

Instala algunos antecedentes para su planteamiento situados desde lo siguiente: por un lado, considerando el crecimiento progresivo de la participación laboral de las mujeres, 29,3% en 1986 a 40,9% en 2008; y por otro lado, teniendo en cuenta las diferencias entre los patrones de participación laboral entre hombres y mujeres asociado al trabajo remunerado y no remunerado.

El año 2006 es un hito clave para analizar las brechas salariales entre hombres y mujeres. Y para ello, analiza los factores asociados a la inserción y permanencia laboral de las mujeres. Se sostiene que en ese año los hombres mayores de 18 años alcanzan una tasa de participación de 78,2% y la mujeres de 46,3%, brecha que es aún más acentuada en los períodos de nacimiento y cuidado de los hijos en el ciclo familiar. A su vez, el punto más alto de la brecha es el tramo 55 a 65 años de edad.

Un factor incidente es el nivel educativo, que instala la idea de que las tasas de participación y empleo son crecientes con un nivel educativo alto, sin embargo se observa un aumento en la participación laboral de las mujeres con menor nivel educativo. De este modo, hay un alto nivel de empleabilidad de mujeres con poca educación en servicio doméstico. En general, la brecha entre hombres y mujeres se acorta según nivel educacional más alto. Sin embargo, entre las mujeres hay desigualdad en torno a la participación laboral dependiendo de su nivel educativo. Las mujeres sin educación se insertan en el sector primario (agricultura, ganadería y pesca), comercio y servicios comunales y sociales. Mujeres más educadas participan más en sector de servicios financieros. La expansión del sector comercio, particularmente el retail, se ha constituido como una importante fuente laboral para las mujeres de baja y mediana calificación.

“La distribución del empleo de mujeres en sectores de actividad y ocupaciones dibuja el mapa de oportunidades al que acceden. En general, las ocupaciones – sectores de actividad con mayor participación de mujeres son ocupaciones- sectores de calificación media o calificación baja y con relativamente bajas remuneraciones”.

Entre 1996 y 2006 las ocupaciones más usuales entre mujeres son en las

categorías 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.

Respecto a las condiciones de trabajo, en particular, salarios y horas de trabajo, en promedio, las mujeres trabajan menos horas que los hombres (41 a 42 horas). La encuesta CASEN 2006 señala que 82% de mujeres que trabaja, lo hace a tiempo completo.

A su vez, el salario de una mujer sin educación o con educación básica completa percibe un salario mensual 25% más bajo que el de un hombre. Brecha que se amplía a mayor nivel educativo.

Respecto a la conciliación de roles, la participación laboral decrece con el número de hijos, más aún, con hijos menores de 12 meses y de 5 años. En 2006, una mujer con un hijo menor de 12 meses, tiene una tasa de participación 40% más baja que una mujer sin hijos. “Las bajas tasas de participación femenina de mujeres con hijos pequeños pueden estar relacionadas a modelos familiares adoptados y a las percepciones que las madres tienen de la conveniencia de enviar a sus hijos a un establecimiento escolar, pero también puede estar influenciada por la existencia de opciones de cuidado infantil más al alcance de la familia. Ciertamente el uso de jardín infantil (no obligatorio hasta 4 años de edad), ha aumentado de forma considerable y esta puede ser la razón del aumento en la participación laboral de mujeres con niños pequeños. La tasa bruta de asistencia de niños de hasta 4 años a establecimientos escolares aumenta independiente de la condición de actividad de la madre”.

“Ahora bien, la asistencia a algún establecimiento escolar no libera a la madre del cuidado del niño. En general los horarios no son compatibles con el trabajo a tiempo completo y se necesita combinar el cuidado infantil formal con cuidados informales a cargo de parientes o servicio doméstico”.

De este modo la autora señala que el cuidado de los niños y el trabajo a tiempo completo parecen dificultar la inserción laboral de la mujer.

Finalmente, la autora describe la percepción de las mujeres con respecto al trabajo. Ante lo que señala, que el mercado se presenta como un espacio altamente estratificado por género.

“Situaciones como flexibilidad horaria, fueros maternos, se ven enmarcadas bajo lo que se ha conceptualizado como ética de la neutralidad que se ve reflejada en ciertas aseveraciones de agradecimiento en el marco de la desigualdad del contexto laboral”.

Existiría una sexualización de la división social y técnica del trabajo, una inserción diferenciada de hombres y mujeres al trabajo existente en los espacios de la producción y reproducción social. Lo que conlleva a una segregación ocupacional o concentración de mujeres en determinados sectores de actividad, ocupaciones y puestos de trabajo específicos y segregación de mujeres en las tareas domésticas.

“De alguna manera la distinción de género se reproduce en el campo laboral provocando un acceso desigual a los puestos de trabajo. Se genera una condición dispar en relación a las potencialidades de hombres y mujeres, debido principalmente a la asignación “natural” y estereotipada de sus características”.

A partir de la distinción de género se produce una discriminación y marginación de la mujer en el campo laboral. Tal inequidad es reproducida y normalizada por las mujeres en su deseo e interés de permanecer en el mundo laboral. Pareciera que la mujer debe esforzarse el doble que los hombres por tener un espacio en el campo laboral, y por ser reconocidas como trabajadoras y profesionales y no sólo como madres y/o esposas.

De esta manera, hay algunos elementos claves que inciden en la permanencia en un trabajo aun cuando se está en condiciones de subempleo. Ellas son, las condiciones asociadas a los tipos de contrato, nivel de remuneración, acceso a beneficios (que derivan en generar un apego laboral sobre todo en las grandes empresas), seguridad y protección laboral, valoración de beneficios y convenios, flexibilización de tiempos de trabajo para contribuir a la compatibilización de roles.

3. El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de Género. Rosalba Todaro y Sonia Yánez. Centros de Estudios de la Mujer.

El texto trata la flexibilidad laboral, y cómo se organiza el trabajo, en términos de la reproducción de la sociedad actual.

Las autoras señalan un marco comprensivo desde la reproducción social, conceptualizando a ésta como un proceso dinámico de cambio vinculado a la perpetuación de los sistemas sociales, que involucra tanto factores económicos como ideológicos, políticos y sociales en un proceso de mutua influencia.

En la reproducción social se distinguen tres tipos, la reproducción social, la reproducción de la fuerza del trabajo, y la reproducción biológica. Estos tres niveles son los que instalan la noción de división sexual del trabajo, al imbricar el análisis del modo en que las mujeres y la división del trabajo en particular, se ven afectadas por la reproducción.

De este modo, la reproducción biológica se refiere a la procreación, y consiste esencialmente en la crianza de los hijos. Por la reproducción de la fuerza de trabajo se entiende no sólo como el mantenimiento cotidiano de los trabajadores presentes

y futuros, sino también la asignación de los agentes a determinadas posiciones en el proceso productivo. Es decir, que mientras la reproducción biológica se refiere estrictamente a la creación y desarrollo físico de los seres humanos la reproducción de la fuerza de trabajo se relaciona con el proceso por el cual esos seres humanos se convierten en trabajadores. Todo ello, dependiendo del nivel de desarrollo de cada sociedad.

Por otro lado, la reproducción social se refiere a la reproducción de las condiciones que sostienen un sistema social: la cuestión fundamental es qué estructuras se tienen que reproducir para que pueda reproducirse la sociedad en su conjunto.

Para las autoras, hay una correspondencia entre la organización del trabajo productivo y el tipo de organización de éste que le sirve de sustento, que marca y a la vez muestra un sistema de relaciones de género. La flexibilidad se introduce en esta relación producción/reproducción.

Las autoras sostienen que la flexibilidad se integra a la institucionalidad laboral por la vía de las prácticas sociales que operan en los márgenes grises de la normativa vigente.

Lo que median las prácticas laborales, es la incertidumbre sobre cuándo y con qué costo pueden adaptar a sus necesidades las jornadas flexibles, trabajadoras y trabajadores. Ya que, la autonomía que se logra es tal, sólo en algunos aspectos y ocasiones particulares.

Junto a lo anterior, se señala que la revolución industrial, produjo una tensión, respecto a la separación entre el lugar del trabajo mercantil y el del ligado al cuidado del hogar y la familia. Esta tensión “-que se concreta especialmente en el uso del tiempo- entre el trabajo productivo, orientado al mercado, y el trabajo doméstico reproductivo, se resuelve con la división sexual del trabajo que ubica a la mujer en el hogar y al hombre en el espacio laboral, separado del espacio doméstico”.

4. “Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina”, Silvia Cristina Yannoulas.

El texto instala como contexto que las transformaciones políticas, sociales y económicas en América Latina, produjeron una incorporación masiva de las mujeres al mercado del trabajo, lo que trajo consigo una feminización del sector informal. De este modo, “la denominada flexibilización del trabajo afecta diferencialmente a hombres y mujeres” (p14).

El mercado de trabajo formal tiende a dualizarse incluyendo, por un lado, un grupo de trabajadores calificados, estables y bien pagos, y por otro lado, redes de subcontratación, donde las empresas terciarizan parte de la producción estableciendo contratos flexibles, mal pagos y provisorios. Es en este segundo

grupo donde las mujeres han encontrado una posibilidad de mayor inserción. “Si bien durante las últimas décadas del siglo XX se consolidó la tendencia al aumento de la participación femenina en los mercados de trabajo latinoamericanos, las desigualdades entre hombres y mujeres persisten:

- La expansión de oportunidades de empleo para las mujeres se ha dado principalmente en las ocupaciones tradicionalmente denominadas como femeninas o en trabajos precarios en la economía informal. (Segmentación horizontal del mercado de trabajo).
- La pirámide ocupacional tiende a reproducirse, los hombres concentran los cargos jerárquicos. (División vertical del mercado de trabajo).
- La brecha salarial no se redujo. Las mujeres reciben, en promedio, menos del 70% de los ingresos que perciben los varones.
- La tasa de desempleo femenina continúa siendo mayor con respecto a los varones, al contrario de lo que ocurrió con la tasa de participación.
- La calidad del empleo de las mujeres es inferior y aumenta la desprotección social de las mismas.
- Se consolida y expande el modelo de ‘doble presencia’ de las mujeres en el mundo productivo y reproductivo”.

Con ello, se sostiene que “la atención a situaciones de vulnerabilidad -por ejemplo reducción de la pobreza a partir de la atención prioritaria a las jefas de familia, la formación de mujeres de bajos ingresos o la promoción de microempresas de mujeres, o el estímulo al desarrollo de la agroindustria para mujeres- ha tenido históricamente mayor aceptación en el debate público que el reconocimiento de los derechos económicos en su conjunto.

Sin embargo, aun cuando la feminización de los nichos laborales sitúa a las mujeres en ocupaciones determinadas, se han ido produciendo innovaciones en cuanto a la inserción laboral femenina y la tradicional ocupación de hombres y mujeres.

Junto a ello, se sostiene que es labor de los gobiernos potenciar la inserción laboral femenina. Así, del amplio abanico de problemáticas relativas a la formación e inserción laboral de las mujeres, abordadas como desafíos para el desarrollo de las políticas públicas de trabajo con equidad (organizadas en el Informe Global “La hora de la igualdad en el trabajo” de OIT, 2003), se seleccionan tres ejes de acción destacados en la región, en consolidación en los últimos cinco años, un eje de fortalecimiento de la capacidad institucional, un eje de formación (posgraduada) de actores estratégicos / recursos técnicos, y un eje de: empleabilidad y competencias laborales de mujeres de bajos ingresos.

Finalmente se concluye que hay dos desafíos pendientes de estudiar y documentar. Estos son: la medición, la valoración y el reconocimiento en las finanzas públicas del trabajo (predominantemente femenino) no remunerado de reproducción biológica y social, así como la observación, el control social y el cuestionamiento de los presupuestos públicos desde la perspectiva de género; y el diseño de una estrategia

efectiva para la implementación de acciones afirmativas en el mundo del trabajo, que se tracen como preguntas claves ¿cómo viabilizar una transformación efectiva de la división sexual del trabajo, de manera tal que se fomenten las relaciones familiares y comunales compartidas?, ¿de qué manera establecer discriminaciones positivas para las mujeres, con el propósito de garantizar la igualdad de resultados en su inserción laboral?, y ¿cómo redistribuir el poder y los bienes (materiales y simbólicos) entre hombres y mujeres?.

5. “Mujeres: brechas de equidad y mercado de trabajo. Chile”, Proyecto Género, Pobreza y Empleo. Teresita Selamé.

El texto se sitúa en el proyecto género, pobreza y empleo de la OIT, que tiene como objetivo, conocer el perfil sociodemográfico y laboral de las familias de extrema pobreza y en especial de mujeres.

En ese contexto se instala la idea de que el género condiciona la forma como los individuos y los hogares experimentan la situación de pobreza y logran o no superarla. Las mujeres están sobre representadas entre los pobres, son las más vulnerables y frecuentemente experimentan las formas más severas de la pobreza. Paradójicamente, el aporte de las mujeres a la superación de la pobreza y el bienestar de sus hogares es cada vez más importante y reconocido. De este modo, uno de los factores que ha contribuido a controlar el aumento de la pobreza en la región es la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado.

Se señala que las mujeres se insertan en empleos precarios. Y la buena calidad, o en su defecto, la condición precaria de los empleos, es un atributo del cual depende que el trabajador pueda adquirir las capacidades necesarias para enfrentar con éxito los riesgos y amenazas. Se mencionan cuatro capacidades fundamentales para el éxito:

- 1) Las competencias técnicas y productivas desarrolladas en el entorno laboral, relevantes en el mercado en un determinado momento y que permiten desarrollar una carrera profesional.
- 2) Un nivel adecuado de retribución al trabajo que permita el sustento del grupo familiar y la satisfacción de necesidades materiales y no materiales.
- 3) La protección social contra las enfermedades, la vejez, la cesantía, los despidos y los accidentes del trabajo (y, en el caso de la mujer, adicionalmente protección y apoyo a la maternidad).
- 4) La disponibilidad de tiempo libre para destinarlo a los asuntos que el trabajador considere prioritarios.

También se analiza la relación entre la condición económica y la ocupación. Que pone de manifiesto la realidad de la mujer trabajadora, que consiste en una exclusión del mercado de trabajo y exclusión en el mercado laboral.

Por otro lado, en los hogares encabezados por mujeres, se menciona que existe una mayor proporción de ingreso autónomo del hogar proveniente del trabajo o de

las prestaciones sociales obtenidas a través del trabajo.

En el caso de la mujer trabajadora las condiciones desiguales de acceso al trabajo remunerado principalmente son por las responsabilidades asignadas al cuidado del hogar y los niños.

De este modo, situaciones como la inactividad laboral, la desocupación y la búsqueda prolongada de empleo están entre las condiciones que derivan en amenazas para la sustentabilidad de la mujer y de su grupo familiar.

Según cifras de la encuesta nacional de empleo, la ocupación femenina aumentó 104,8% en 20 años (1982-2022). Sin embargo, existe un subregistro del empleo femenino en la encuesta de empleo, sobretudo en términos rurales, debido a su carácter estacional. De esta manera, el período de referencia al ser de la semana anterior, no permite capturar el segmento de mujeres que trabajan en ciertos períodos del año, y que quedan clasificadas como inactivas. A su vez, en las mujeres inactivas no se reconocen aquellas que están dispuestas a trabajar.

Así, factores como las barreras socioculturales, la desigual distribución de papeles en las responsabilidades domésticas y en las vinculadas a cuidado de los hijos, de las personas ancianas y enfermas, así como los prejuicios que prevalecen en los estratos sociales de bajos ingresos contra el trabajo de la mujer fuera del hogar y los estereotipos que priman entre los empleadores frente a la contratación de mano de obra femenina, redundan en una baja presencia de ésta en la actividad económica. Incidiendo también la falta de infraestructura y de servicios para el cuidado de los hijos, y, en general, la falta de condiciones institucionales, legales y culturales que compatibilicen el papel doméstico y laboral económico que deben asumir las mujeres.

No obstante, “un factor adicional, pero no menos importante, que también ha redundado en la reducida participación laboral de la mujer, ha sido la baja calidad de los empleos a los que ésta puede acceder, circunstancia que no necesariamente está relacionada con la edad, con el nivel de escolaridad o con el nivel de calificación ocupacional y que sólo se vincula a los motivos socioculturales antes mencionados”.

“Algunos autores suelen distinguir, en el caso de la mujer, entre la inserción laboral de naturaleza más ‘estructural’ y las incorporaciones de carácter más bien cíclico. Por ejemplo, Marinakis traza una distinción entre las mujeres que se incorporan de modo más permanente al mercado de trabajo y aquellas que lo hacen de manera coyuntural. Esta última forma estaría asociada a la necesidad de compensar la baja de ingresos del proveedor del hogar y/o a la aspiración de evitar que la familia caiga bajo la línea de la pobreza”.

“También cabría revisar el concepto según el cual el trabajo de la mujer constituye mano de obra secundaria, en contraste con lo que aporta el hombre. Este último

sería de orden primario porque estaría vinculado a las necesidades de proveer bienes y servicios al hogar, es decir, al cumplimiento de una función que es propia del jefe de hogar”.

“El déficit en la oferta de empleos y la mala calidad de éstos -factores que obedecen a razones macroeconómicas-, parecieran tener más incidencia que la situación ocupacional del jefe de hogar en el repliegue de las mujeres hacia la inactividad”. En función de esto, se desarrolla y describe, a lo largo del texto, las diferencias entre hombres y mujeres e cuando a las razones de inactividad.

“De esta forma, puede afirmarse que las situaciones de vulnerabilidad económica y social de la mujer comienza a gestarse en el hogar, a partir del papel que la sociedad le asigna en la reproducción de las generaciones; y que continúa en el espacio público y laboral, donde encuentra barreras para su incorporación y debe, además, enfrentar diferentes formas de discriminación en lo que compete al acceso a las compensaciones monetarias y no monetarias con que la sociedad retribuye el trabajo remunerado”.

“Las mujeres permanecen desempleadas por períodos más prolongados que los hombres y suelen afectar las tasas de desocupación más elevadas que a éstos”.

“La pobreza afecta de manera diferente a hombres y mujeres (...) las mujeres presentan mayor vulnerabilidad para caer y permanecer en la pobreza. A diferencia de la dinámica de la pobreza masculina, relacionada básicamente con el trabajo, la pobreza femenina se vincula también de manera importante a la vida familiar (...) la dinámica de la pobreza femenina se relaciona medularmente con las dificultades que impone la vida familiar al trabajo de las mujeres. Muchas mujeres caen en la pobreza a consecuencia de una separación o un divorcio, luego del nacimiento de un hijo que las obliga a restringir sus actividades laborales, después de un accidente o minusvalidez de un familiar y de las muchas otras contingencias que pueden ocurrir en el ámbito doméstico”.

Estas diferencias se analizan en un contexto de exclusión en el mercado laboral, ya que ocurre una marginalidad ocupacional. Esta última es analizada a través de un conjunto de factores que la definen.

Se realiza una distribución de rama de actividad, y otros factores, y se obtiene que la principal diferencia observada, es que los hombres presentan mayor homogeneidad distributiva por rama, a diferencia de la distribución femenina que está más segmentada.

“El desglose del rubro de servicios comunales, sociales y personales pone de manifiesto la concentración del empleo femenino en el servicio doméstico (42,7% - 1998), que constituye una ocupación con muy bajo reconocimiento social y mal remunerada. Sin embargo, también permite apreciar la importancia de la presencia

femenina en actividades que requieren mayor clasificación, como las actividades de docencia e investigación científica y servicios médicos”.

Por otro lado, “en los empleos correspondientes a empleados u obreros de servicios comunales, sociales y personales, se concentra el 25,6% del total de ocupadas. Se trata, en su mayor parte, de profesionales (profesoras, maestras, enfermeras, asistentes sociales, educadoras de párvulos y matronas), o bien de mujeres calificadas al nivel de técnicas, por lo general, en las áreas de la salud, educación, atención social; o también, de empleadas que desempeñan funciones administrativas (secretarias, atención de público y encargadas de procedimiento administrativos en los servicios públicos y comunitarios). La categoría del personal del servicio doméstico reúne, por otra parte, a mujeres de escaso nivel de calificación que se desempeñan en calidad de cocineras, aseo, encargadas del cuidado de niños o ancianos”.

Por su elevado nivel de agregación, las seis categorías utilizadas en la medición de la variable categoría ocupacional de la encuesta nacional de empleo (ENE), aportan muy poco al conocimiento del carácter potencialmente excluyente de los empleos.

“Precisamente, una de las formas como se perpetúa la situación de pobreza o indigencia de la mujer trabajadora deriva de sus condiciones de remuneración o de la escasa retribución que recibe por su trabajo”.

De este modo, se sitúa en el texto que independientemente del sector económico y de la edad o del nivel educacional que la mujer haya alcanzado, existen limitaciones culturales para que éstas puedan acceder a trabajos calificados. Las ofertas de empleo que se dirigen a éstas apuntan más bien a llenar puestos de trabajos no calificados o semicalificados. El hecho de que existan puestos de trabajo reservados a los hombres a los que las mujeres tienen muy poco acceso, impide, en lo atinente a las trabajadoras semicalificadas y sin calificación, que éstas asciendan a cargos de mayor responsabilidad y calificaciones; en cuanto a las trabajadoras de nivel técnico y profesional, disminuyen sus posibilidades de hacer carrera ocupacional.

6. Segregación y segmentación del mercado laboral en México, Nélida Lamelas Castellanos y Eva Aguayo Lorenzo.

Las autoras señalan que la segregación sexual se manifiesta de dos maneras diferentes, segregación horizontal en donde las mujeres y hombres se distribuyen de manera diferente entre los tipos de ocupación del mismo nivel, o bien, una segregación vertical, que se define por una distribución desigual de hombres y mujeres en la jerarquía ocupacional (estructura) (Wainerman, 1996 en Myriam Guadalupe Colmenares López).

La segregación sexual, produce discriminación salarial. Es decir, que en las mismas

jornadas de trabajo y ocupaciones, hombres y mujeres reciben distintos salarios, y las mujeres sueldos inferiores. “Mientras algunos estudios (Parker, 1999) consideran que el nivel de ingresos depende directamente del capital humano y que los trabajadores serán asignados de acuerdo con sus capacidades individuales en determinadas ocupaciones dentro del mercado laboral con diferentes niveles de remuneración, otros en cambio, insisten en la existencia de un fuerte vínculo entre la brecha de las remuneraciones por sexo y la segregación de los puestos de trabajo (Garro y Rodríguez, 1995; Rendón y Salas, 2000), entendida la segregación como un producto de la cultura social y no de las decisiones individuales”.

Una forma metodológica de incorporar el concepto de segregación sexual, ha sido el análisis de la rama de actividad. Un ejemplo de ello es el trabajo de Myriam Guadalupe Colmenares López de México, que elabora un análisis a partir de la segregación sintética, que calcula la segregación ocupacional, y el índice de concentración, que permite identificar los desequilibrios en cuanto a la distribución de hombres y mujeres en cada una de las ramas de actividad.

Es clave señalar que “si hombres y mujeres se distribuyeran en forma no sistematizada (al azar) entre sectores y/u ocupaciones, entonces la proporción de hombres y mujeres en cada sector (u ocupación) debería ser igual a la proporción que los hombres y mujeres representan del personal ocupado total. Cuando esta proporción es distinta, se dice que hay segregación sectorial (u ocupacional) por sexo (Anker, 1998; Watts, 1998). Para medir la magnitud de la segregación, así como para estudiar los cambios en el tiempo.

Los resultados de este artículo señalan que el mercado del trabajo mexicano se encuentra altamente segmentado, y las mujeres aun cuando aumentan su participación laboral, y logran mayores avances en nivel educativo, ingresan al mercado del trabajo en forma lenta. A su vez, se constata que ocurre una fuerte segregación laboral. Se utilizan los índices de Karmel y Maclachlan.

Se concluye finalmente, que para una comprensión más amplia de la inequidad laboral, se requiere tener en cuenta la perpetuación de ciertos patrones socioculturales que inciden en la discriminación de la mujer, imponiéndoles una situación de segmentación y segregación.

7. Concentración y segmentación de los mercados laborales en el México urbano. Un análisis por género, Eric Janssen.

El artículo de Janssen analiza desde la teoría de la segmentación las cifras de la encuesta nacional de empleo de México con una perspectiva de género. A la luz de ello se describe el fenómeno de la segmentación, que de acuerdo a los planteamientos de teóricos que trabajan este tema, incurre en una dualidad que sitúa bajo dos formas al mercado laboral, una interna y otra externa.

En el mercado laboral interno, existe una interacción entre oferta y demanda del trabajo, en la que los desequilibrios se arreglan mediante la modulación de los salarios, el número de empleados por sectores, la formación la subcontratación, etc. Los sueldos se definen institucionalmente en el seno de cada empresa y no de forma individual, ya que se toman en cuenta las capacidades, la experiencia y la antigüedad. Esto conduce a los autores a hablar de heterogeneidad del mercado interno: las diferencias no sancionan una diferencia de valores interindividuales, sino la posición en una escala jerárquica.

Por otro lado, el mercado externo corresponde a un mercado laboral rígido y controlado por las estrictas reglas económicas. Es un mercado de flujos, mientras el mercado interno es un mercado de reserva. El sindicalismo es reducido a su más estricta versión, aunque se puede encontrar una organización administrativa básica y parcial (sueldos, leyes laborales). El sector externo se presenta como el mercado de los individuos desempleados, en situación de precariedad caracterizada o laborando en la llamada economía subterránea (tal como se denomina el sector informal).

La segmentación se puede dar en términos de la disposición del empleo en la empresa, o bien, debido a una formación específica para cada empresa al igual que “la productividad es el atributo de una ocupación más bien que de las capacidades individuales de un empleado”.

Ahora bien, la segmentación considera la estructuración de las empresas u organizaciones, en términos de sueldo, presencia de sindicatos, formación continua y tradiciones y costumbres que conforman finalmente el mercado interno o externo, y la interacción entre empleadores y empleados.

En ese sentido, segmentación es “la consecuencia de la innovación tecnológica”. Las incertidumbres respecto a la producción, impiden a una empresa alcanzar su tamaño óptimo, debido a una baja productividad.

Para el caso de un análisis de ingresos, o brechas salariales, en términos de género, resulta muy interesante la metodología de la segmentación. Bajo la lógica de la definición de segmentos y de los determinantes de los sueldos de los activos.

Leontaridi (en Janssen, 2005) realiza una propuesta que agrupa 4 grupos de formas de metodología para la segmentación. Ello es:

1. Modelos de capital humano sobre segmentos previamente definidos.
2. Método switching regresions, técnica que permite estimar regresiones sin conocer a priori el número de sectores, que se tratan como desconocidos.
3. Los análisis factoriales.
4. Los análisis cluster.

En el artículo se desarrolla un análisis de cluster. Para ello se llevan a cabo cálculos respecto a dos años diferentes, es decir, dos contextos macroeconómicos distintos: 1995 y 2000. La ventaja que se menciona es que el período considerado no es suficientemente amplio como para experimentar un cambio drástico en la organización económica.

En los resultados obtenidos, se ilustra que la segmentación es una consecuencia directa del tipo de organización productiva.

De acuerdo a la teoría planteada, las mujeres se concentran particularmente en los sectores secundarios, de menor tasa de retorno del capital humano. Por otro lado, la determinación de los sueldos en el México urbano no releva del exclusivo juego competitivo, apoyándose en características individuales que influyen la producción marginal de los activos. El papel de las empresas, las cuales adopta una postura administrativa al fijar institucionalmente los sueldos y su evolución, resulta también un elemento central que debe tomarse en cuenta.

8. Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina, Abramo, Laís y Valenzuela María Elena.

América Latina, a diferencia de los países desarrollados, ha situado su experiencia respecto a la situación laboral de las mujeres bajo procesos de inclusión y exclusión permanente. De acuerdo a diversos procesos socioeconómicos, tradicionalmente las mujeres se han incorporado al mercado del trabajo, como mano de obra complementaria, a la de los hombres, y en condiciones de crisis económicas. Sin embargo, estas condiciones –de entrada inicial-, se han ido modificando, toda vez que las mujeres ingresan al mercado del trabajo y se quedan, como parte de su autonomía, que propicia mejores condiciones de vida y bienestar, en términos de ingresos y desarrollo personal.

El trabajo de las mujeres históricamente ha estado relacionado a trabajos no remunerados y a formas de trabajo que no son consideradas como tal. Sin embargo, las mujeres siempre han trabajado, con la salvedad que ni ellas, ni el resto de los individuos han considerado sus labores como un trabajo. Las mujeres “están sobrerrepresentadas en las esferas desprotegidas e invisibles del mundo laboral. En esas esferas, algunas de las formas típicas de inserción laboral de las mujeres (como el trabajo a domicilio y ciertos tipos de trabajo en la agricultura y de

actividades por cuenta propia en el área urbana) son incluso frecuentemente consideradas, tanto en las estadísticas, indicadores, y en la definición e implementación de políticas públicas, como áreas del *no trabajo*".

La participación laboral de las mujeres se ha invisibilizado por los trabajos que han realizado y en los nichos laborales donde se han concentrado, pero no cabe duda de que ellas siempre han trabajado fuera del hogar. Las mujeres se han caracterizado por participar en el mercado de trabajo como una forma de ayuda y cooperación ante los ingresos del jefe de hogar, cuando éstos son insuficientes para satisfacer las necesidades del grupo familiar, esta característica ha predominado a lo largo de la historia como un componente cultural.

Las autoras señalan que la mayor incorporación femenina al mercado de trabajo es una tendencia de más largo plazo que se relaciona, entre otros factores, con la transición demográfica (que se ha expresado en un menor número de hijos por mujer en edad reproductiva) y la presencia de nuevos patrones culturales que favorecen la autonomía de la mujer. Además, la privatización de una serie de servicios y equipamientos públicos, así como la creciente mercantilización de las relaciones en diversos ámbitos de la sociedad, han establecido la necesidad de contar con mayores ingresos, lo cual ha dado lugar a un significativo aumento del número de aportantes por hogar, en otras palabras, es cada vez mayor el número de hogares que necesita que dos o más miembros de la familia aporten con su ingreso, para garantizar sus necesidades básicas, así como un nivel de consumo considerado adecuado.

9. Brechas salariales por género en Chile: un nuevo enfoque. Marcela Peticará e Ivonne Bueno.

Este artículo, tiene como objetivo estudiar las brechas salariales por género existentes en Chile a partir de la Encuesta de Protección Social 2002-2006, usando como variables claves la educación y la experiencia laboral.

Las autoras señalan que la norma entre las mujeres de nivel educativo bajo no es el empleo continuo. "Las mujeres más educadas presentan patrones de empleo más continuos, ante ello, 66,1% (58,7%) de las mujeres con 16 años o más de educación han trabajado más del 90% del tiempo en los últimos 5 o 10 años. Pero los patrones de empleo de las mujeres educadas siguen estando muy lejos de la norma de los hombres. En el grupo con 16 años o más de escolaridad y con 40-49 años, aproximadamente el 85% de los hombres han trabajado más del 90% en los últimos 5 o 10 años".

Por otro lado, se sostiene que la brecha salarial entre hombres y mujeres ha tendido a acentuarse y que la brecha es mayor en los años 2005 y 2006, pasando de 12 a un 16% (salario horario). Ello evidencia que el crecimiento del salario real no fue parejo para hombres y mujeres, durante ese período de estudio.

Se concluye, que las brechas salariales entre hombres y mujeres son negativas en todas las especificaciones que se ensayan. “Esto es, las mujeres tienen salarios menores que los hombres. Las brechas más pronunciadas se obtienen en el modelo en que se controla únicamente por experiencia potencial”.

A su vez, las autoras concluyen que los años más reciente de experiencia laboral son los que presentan mayor tasa de retorno.

IV. Marco Teórico

A continuación se presenta el marco teórico que incorpora los principales sustentos teóricos y argumentos conceptuales del documento de trabajo. Estas nociones esbozan en primer lugar aspectos asociados a la teoría de género: principalmente aspectos conceptuales y, las teorías que abordan la temática sobre la dinámica del mercado del trabajo desde una perspectiva de género. Con estos elementos se logra ofrecer una línea teórica que da luces respecto de la perspectiva de género y el análisis del mercado del trabajo bajo esta concepción. En segundo lugar, se exponen las principales nociones del enfoque de capacidades que sustenta argumentativamente el modelo de brechas salariales que se elaborará en la segunda parte de este estudio.

1. El género como categoría de análisis para el mercado del trabajo

1.1. El concepto de Género

El concepto de género, en su concepción más general, corresponde a un constructo social que incorpora las pautas de comportamiento que han de adoptar hombres y mujeres según lo que se considera como femenino y masculino en una sociedad. Estas pautas se definen a partir de estereotipos que se producen y reproducen en la vida social, y que determinan aquellas actividades y comportamientos considerados como adecuados y esperados para hombres y mujeres.

El género tiene un carácter *performativo*, que alude a lo conceptualizado por Judith Butler (1997), en el entendido que la *performance* del género se refiere a los roles que se cumplen en el espacio social, a modo de un papel que interpreta un actor en el teatro. De esta manera el rol que cumplen hombres y mujeres se conjuga y valida a diario, y se relaciona a la identidad de cada persona, que está en constante y permanente tensión. En ese sentido el género es *performance*, pues implica no sólo la concepción de sexo, sino que de todo el entramado que está más allá de lo biológico, lo fisiológico, y las diferencias naturalizadas entre hombres y mujeres. Correspondiendo no sólo a lo cultural, sino que a lo que se pretende ser y demostrar ser en el espacio público.

Tradicionalmente, el concepto de género es definido como “*el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el que se satisfacen esas necesidades humanas transformadas*” (Rubin, 1975), lo que representa la apropiación del cuerpo para responder y dar curso a las actividades que se realizan. Actividades, que por su construcción y performatividad en el tiempo, se entienden como vinculadas a lo femenino y lo masculino, pero que sin embargo se van transformando y dan paso a la toma de posiciones determinadas en el espacio social.

Un ejemplo de ello es lo que sucede en el espacio del mercado del trabajo, donde el vínculo del trabajo, como eje social, ocurre de manera diferenciada entre hombres y mujeres. Es decir, se expresa de una forma y otra, produciendo condiciones diferenciadas.

Con todo, el género es una categoría de análisis, que permite describir y analizar los roles de hombres y mujeres en la sociedad, que permite identificar cómo se configuran en sus relaciones del espacio social.

La teoría de género, ha contribuido a avanzar en la descripción de esta categoría de análisis, develando las relaciones de poder que se configuran entre hombres y mujeres, a luz de jerárquicas y trasposiciones que orientan inequidades de género, que se encuentran invisibilizadas en el espacio social.

1.2. El género como sistema de roles

La diferenciación de características y disposiciones en la sociedad, está dada por el lugar que ocupan los sujetos desde determinados campos de análisis en el espacio social.

En el campo de análisis particular del género, las relaciones que implican el espacio social, están vinculadas a la reproducción social.

En ese sentido, la reproducción social es sustento de la propia producción y reproducción de los hogares y las personas.

En el mercado del trabajo en particular, la reproducción social está dada por el trabajo, que se ubica como medio para que la sociedad continúe reproduciéndose.

Bajo esa mirada, la reproducción social incorpora otras formas de reproducción que permean el mercado del trabajo. Estas son, la reproducción biológica y la reproducción de la fuerza del trabajo. “La reproducción biológica se refiere a la procreación, y consiste esencialmente en la crianza de los hijos. Por la reproducción de la fuerza de trabajo se entiende no sólo como el mantenimiento cotidiano de los trabajadores presentes y futuros, sino también la asignación de los agentes a determinadas posiciones en el proceso productivo. Es decir, que mientras la reproducción biológica se refiere estrictamente a la creación y desarrollo físico de los seres humanos la reproducción de la fuerza de trabajo se relaciona con el proceso por el cual esos seres humanos se convierten en trabajadores” (Todaro y Yáñez, 2004).

De este modo ocurren relaciones que se conjugan y que tensionan los roles entre hombres y mujeres, en el campo de análisis del mercado del trabajo. Con ello, la división sexual del trabajo que define el quehacer y las actividades de hombres y

mujeres, se relaciona a los roles que ocupan hombres y mujeres en el espacio social.

Los roles como tal, han sido históricos y se han reproducido de manera que establecen un orden de jerarquía en todo ámbito de cosas.

Así, las mujeres han quedado subsumidas al rol proveedor del hombre, que por el hecho de ser hombre se determina como la figura del espacio público, capaz de tomar las decisiones y aparecer en el mundo social. Lo que obedece a una tradición que remite al espacio público como un espacio particularmente masculinizado.

Las mujeres por su parte, reproducen un rol particular que está mediado por la reproducción humana y biológica, de procrear. De esa manera se encuentran previamente determinadas a conjeturar el ser mujer a la maternidad y a los quehaceres del hogar. Feminizando los espacios de inserción y vinculándolas al ámbito doméstico y privado, desde una concepción teórica tradicional.

Con la especificidad de roles se construye un sistema de roles que cambia y se adapta en función de las transformaciones sociales y económicas, que derivan en cambios culturales que generan un impacto en las atribuciones de los hombres y las mujeres.

El mercado del trabajo, es un espacio clave para observar este sistema de roles, en el que justamente las actividades y las posiciones que tienen hombres y mujeres se encuentran mediadas por el orden tradicional de jerarquías. Producto de ello es el fenómeno de la división sexual del trabajo, que se constituye como la solución a la tensión entre lo público y lo privado, los roles y las relaciones que se producen.

1.3. La división sexual del trabajo

Desde la teoría tradicional feminista, el trabajo se ha conceptualizado como una fuente de valor, destinado a la producción de valores de uso y de cambio. En ese sentido, la teoría feminista instala la noción de que las mujeres siempre han trabajado, puesto que el espacio social y la reproducción del valor, no da cabida para el desarrollo de actividades al pie de la voluntad o que tengan algún significado particular, sino que por el contrario, las mujeres han concentrado sus esfuerzos en los quehaceres de los doméstico y el ámbito privado, en términos de la reproducción (social, biológica y de la fuerza de trabajo).

De este modo, existen dificultades para definir el trabajo de las mujeres, porque se les juzga a partir de la división histórica del trabajo, la característica sexual de la reproducción, como eje vinculante a todas las actividades que puedan desarrollar. Ello, debido a que “una parte del trabajo de las mujeres lo hacen o les ocurre, en y por mediación de su cuerpo, y no es diferenciado de él como una actividad social

creativa” (Fuller, 2004). De esta manera el trabajo de la mujer no es concebido como tal, ya que la maternidad se encuentra permeando su rol social en todo orden de términos.

Las teorías que instalan la noción de la división del trabajo sexual, señalan, desde un orden social ideológico, que “gran parte del trabajo de las mujeres es además, extensión de la procreación y de la reproducción de sus cuerpos. La homologación de las actividades de la mujer con los hechos procreadores que le ocurren, como hechos naturales, conlleva a definir la esencia de cualquier trabajo femenino como sexual, biológico, subsumiendo y negando el trabajo de la mujer a la femineidad natural” (Fuller, 2004).

De esta manera, el rol de las mujeres estructuralmente ha estado determinado por la división sexual del trabajo, lo que define el acceso histórico de las mujeres al mercado del trabajo. La especificidad de roles para cada parte de la producción económica, visibiliza una división sexual del trabajo inminente, la que expresa la división existente entre el espacio privado y público.

Bajo ese contexto, la división del trabajo funciona simultánea e indisolublemente en las instancias del trabajo y la familia. En la familia, al menos desde el siglo XIX, cuando los ámbitos físicos en los que se desenvolvían la vida laboral y la familiar se separaron, los varones asumieron la responsabilidad por la provisión económica de la familia y las mujeres la del cuidado del hogar y los hijos, visualizando al mundo público como separado del privado. “Esta división del trabajo se unió a las representaciones acerca de la masculinidad (potencia, actividad, fortaleza, inteligencia) y de la femineidad (suavidad, pasividad, debilidad, afectividad) compartidas socialmente no sólo como diferentes sino como superior e inferior, respectivamente” (Wainerman, 2003).

De este modo, las mujeres se han concentrado en ocupaciones específicas, muchas de ellas ligadas a brindar servicios “femeninos” como salud, educación y limpieza, “en general posiciones de menor prestigio y con menores remuneraciones que los varones, quienes a su vez tienen acceso a una gama muy amplia de actividades y también a toda la gama de la jerarquía, desde la más baja hasta la más elevada” (Wainerman, 2003).

Desde la división sexual del trabajo, los quehaceres del hogar o el trabajo doméstico, parecieran ser connatural a las mujeres. Noción que se encuentra arraigada a la perspectiva de la sociedad.

En ese sentido, los quehaceres domésticos del hogar y los cuidados de los miembros del hogar, no son considerados como actividades productivas o económicas, sino como un despliegue propio de las características de las mujeres².

² Esto se encuentra fuera de la frontera de producción del sistema de cuentas nacionales, quedando excluido de la contabilidad nacional de la producción de bienes y servicios. Además, según los criterios

Esta actividad se encuentra renegada al espacio privado, por y a la invisibilidad, junto a la idea de que no es una actividad económica en sí misma. No obstante, requiere y ocupa una gran parte del tiempo de la vida de las personas –hombres y mujeres- para el propio bienestar.

Este trabajo doméstico “no remunerado”, corresponde a una actividad productiva, que sí resulta connatural al vivir, pero de hombres y mujeres por igual, pues se trata de lo esencial para vivir como seres humanos.

Este tipo de trabajo, se ha querido medir a través de la distribución del tiempo³, y las horas que se dedican a estos quehaceres, que finalmente condicionan, en las mujeres, las condiciones de posibilidad de realizar otras actividades -ya sean estas económicas o no- debido a esta caracterización estructural que permea constantemente la vida social.

1.4. El fenómeno de la segmentación

En el marco de este estudio, resulta necesario hacer una revisión general de los distintos enfoques de la segmentación, de manera de poder comprender cómo este fenómeno del mercado de trabajo, afecta a las condiciones de trabajo asociadas a cada segmento y sus respectivas brechas según género.

En primer lugar, la teoría de segmentación del mercado de trabajo, se aborda desde distintos enfoques que incorporan los cambios estructurales que se van desarrollando a partir de la configuración de los nuevos mercados y las consecuencias que éstos tienen en materia de relaciones laborales.

En términos generales, un primer acercamiento a la teoría de la segmentación del mercado laboral permite comprender la existencia de distintos segmentos dentro del mercado del trabajo a los cuales se insertan trabajadores con diferentes características, y en los que existen diferencias relativas a las condiciones laborales y las remuneraciones que perciben.

Cabe señalar que los estudios sobre la segmentación del mercado de trabajo han tenido como finalidad detectar las tendencias hacia una mayor o menor diferenciación dentro de las clases asalariadas. En este sentido, los segmentos serían una de las explicaciones de las diferencias salariales y de las discriminaciones laborales que afectan a determinados colectivos laborales. (Recio 1999 en Richter, 2007).

de ocupación y desocupación de la OIT, este tipo de trabajo no se captura en las encuestas de fuerza de trabajo, quedando invisibilizado dentro de la población inactiva.

³ Específicamente a través de encuestas del uso del tiempo. En todo el mundo las mujeres dedican más horas al día que los hombres a la prestación de cuidados y a las labores domésticas (Berniell y Sánchez-Páramo, 2011)

La definición básica de segmentación laboral se refiere a la existencia de puestos de trabajo con buenas condiciones y otros con condiciones inferiores e inclusive precarias. (Richter, 2007). A partir de esta definición se desprende que, en función del segmento del mercado del trabajo al que se incorporen las y los trabajadores, serán las condiciones laborales a las que se pueden optar. Ello se traduce en que las condiciones laborales permean la segmentación laboral.

Una forma de segmentación del mercado de trabajo, sería la existencia de un mercado formal y uno informal. Esta diferenciación basada en factores que devienen del propio mercado, se traduce en una acentuada diferencia en cuanto a las condiciones laborales que caracterizan a uno u otro sector. El mercado informal por ejemplo, agrupa un importante número de trabajadores que acceden a ocupaciones con condiciones de trabajo que no se ajustan a las legislaciones laborales ni a los estándares de calidad mínimos establecidos (algunas dimensiones de este sector son la existencia de empresas no registradas, empresas pequeñas según número de trabajadores, inestabilidad laboral, baja o nula cobertura de protección social, bajas remuneraciones, jornadas irregulares, etc.).

Otra forma de clasificación, hace referencia al nivel de calificación de la mano de obra. Se habla de mercados profesionales o semiprofesionales o sin calificación profesional. Los primeros son aquellos que se estructuran con base a las habilidades de las y los trabajadores, que son apreciadas por el mercado y que les permite negociar buenas condiciones de trabajo (Richter, 2007). Los siguientes dos, y particularmente el último, implicarían condiciones más estáticas, con pocas posibilidades de cambio y donde las remuneraciones que perciben se determinan por factores asociados a aspectos de orden estructural más que por las negociaciones que puedan alcanzar los trabajadores.

Ahora bien, las causantes de la continua segmentación del mercado se entienden desde diferentes enfoques, cada uno atribuye la segmentación a distintos motivos: la dinámica propia de los mercados, la innovación tecnológica, la eficiencia de recursos, los sistemas de control que se aplican, entre otros. El punto común entre todas estas formas de abordar el fenómeno de la segmentación, radica en que esta teoría permite explicar la segregación ocupacional y las diferencias salariales, dejando a un lado la explicación a partir de la teoría del capital humano para comprender estos comportamientos ya que centraliza la atención en aspectos de la estructura del mercado del trabajo más que en atributos propios de los trabajadores⁴. Esto es de especial relevancia ya que implica que la teoría de segmentación del mercado del trabajo, ofrece una forma de análisis distinta para abordar las brechas de género que se generan en el espacio del trabajo productivo, que atribuye a las características de la estructura del mercado un efecto fundamental en cuanto a la reproducción de las desigualdades.

⁴ Los modelos de brechas salariales descomponen las fuentes de desigualdad entre factores de discriminación versus factores de dotación.

Siguiendo lo que plantea Ramón Alós Moner, tradicionalmente las teorías de la segmentación reconocen la existencia de tres grandes segmentos laborales: los trabajadores primarios independientes (profesionales o técnicos con sueldos más elevados mayores posibilidades de promoción, y que no están sujetos a normas laborales rígidas); los trabajadores primarios dependientes (trabajadores del tipo “fordista” por su relativa seguridad en el empleo, se benefician de las acciones negociadoras de los sindicatos y de la regulación laboral legal, tienen una autonomía limitada en el trabajo y no tienen mayores posibilidades de acceso a procesos de formación de parte de la empresa); y los trabajadores secundarios (trabajadores con altos niveles de inestabilidad y rotación en el trabajo, presentan salarios más bajos y con peores condiciones de trabajo en comparación con los primarios). Los dos primeros segmentos corresponden al sector primario o trabajadores centrales, mientras que el último corresponde al segmento de trabajadores secundarios o periféricos (Alós Moner 2006 en Alós Moner, 2008).

Según Alós Moner esta mirada “dual”⁵ de la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo, se va perfeccionando al incorporar aportaciones desde los estudios de género, de la producción-reproducción y otros; ya con ello hoy se entiende que los mercados de trabajo deben explicarse a partir de un análisis interdisciplinar que debe integrar clase, género y etnia, esfera privada y pública, y aspectos materiales y culturales. Desde esta perspectiva, los procesos de segmentación de los mercados de trabajo son el resultado de la confluencia de una pluralidad de condicionantes y estrategias que se van complejizando como consecuencia del modelo económico bajo el cual se configura el mercado del trabajo.

Entre estas condicionantes, se destaca especialmente las estrategias empresariales de externalización, a lo que suma que los costes, riesgos y la incertidumbre, ejercen una constante presión a la baja sobre las condiciones de empleo (Alós Moner, 2008).

Este último punto resulta de especial interés si se considera que la tendencia de los mercados de trabajo latinoamericanos es ir adoptando una estructura que responde a las políticas de flexibilización laboral, estructura que atenta directamente contra los derechos y condiciones laborales de los trabajadores menos calificados. De ello se desprende que los distintos factores que se encuentran tras de los procesos de segmentación de mercado, implican la emergencia de espacios diferenciados que determinan las condiciones laborales de los empleos a los que se acceden, con la consecuente producción y reproducción de desigualdades entre los trabajadores. Esta idea central se identifica en el núcleo de cada enfoque a partir del cual se aborda esta teoría, desde su concepción más conservadora hasta las más elaboradas.

⁵ Dual ya que si bien distingue tres segmentos, los dos primeros se agrupan en lo que identifica como un mismo sector.

Fernández-Huerga, realiza una revisión acerca de los principales enfoques a partir de los cuales se entiende la teoría de la segmentación, esta revisión sirve de contexto para los objetivos de este documento ya que ofrece los antecedentes necesarios para conocer las distintas aristas que comprende esta teoría y permite situar la perspectiva de género desde una mirada transversal.

Expone que los primeros acercamientos hacia la teoría de segmentación del mercado, surgen a partir de los cuestionamientos de las teorías sobre capital humano para explicar las diferencias salariales entre los trabajadores⁶.

Esto conlleva a que se comienza a elaborar una concepción dual del mercado de trabajo, según la cual su funcionamiento se podría explicar mejor partiendo de la idea de que éste está dividido en dos grandes segmentos (Piore 1969 en Fernández-Huerga,2010) el mercado primario (que englobaría los puestos buenos del mercado, es decir, aquellos con salarios elevados, estabilidad, oportunidades de avance, entre otros) y el mercado secundario (en el que quedarían confirmados los puestos de trabajo con salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso y demás).

A partir de esta idea base, se elaboran los primeros enfoques a la teoría, siendo uno de los más conocidos el denominado institucionalista, que precisamente se concentra sobre esta visión dualista del mercado, para luego incorporar aportes que identifican además segmentos al interior del mercado primario, segmentos que se construyen a partir del grado de profesionalización de los trabajadores.

A modo de respuesta de este enfoque, se desarrolla el enfoque de la economía radical, según el cual la segmentación del mercado ocurre como consecuencia (inevitable) del desarrollo del sistema económico capitalista y apunta directamente a una relación entre la configuración de las relaciones sociales de producción y la emergencia de distintos segmentos en el mercado en los cuales se inscriben trabajadores con diferentes perfiles.

El enfoque radical tiende a destacar el papel de las relaciones sociales de producción y, en particular, de los distintos sistemas de control, como el principal causante de la segmentación en el trabajo. Por otro lado, hay otro factor que es objeto de análisis por parte de los autores de este enfoque como causa y consecuencia de la segmentación: las características de la oferta de trabajo y, en particular, su fragmentación. Desde el enfoque radical se ha prestado atención al

⁶ La idea fundamental de la teoría del capital humano es que cada individuo presenta unas cualificaciones (dotación) que determinan su productividad, y, por lo tanto, su capacidad generadora de ingresos. Algunas de esas cualificaciones son innatas, pero otras se pueden adquirir en el mercado; esa adquisición se puede considerar como una inversión, que cada individuo afronta de forma racional y buscando maximizar su utilidad (por ejemplo una tasa de retorno de la educación). En definitiva, la teoría del capital humano sitúa al individuo como responsable último de los ingresos que percibe por su empleo, sin embargo, el enfoque no logra explicar todas las causas de las desigualdades atribuyendo las diferencias salariales solo a diferencias en las capacidades de los individuos. (Fernandez-Huerga, 2010).

papel que desempeñan las distintas características con las que acuden los trabajadores al mercado de trabajo lo cual se interpreta como una novedad ya que concibe atributos de los trabajadores en el análisis de los procesos de segmentación, acercándose al análisis de capital humano.

La concepción de estos autores se resume en la idea de que esas divisiones facilitan y sientan las bases para la posterior segmentación del mercado de trabajo, porque contribuyen a fragmentar los intereses de la mano de obra y porque dan pie a construir sobre ellas un trato diferenciado dentro del mercado de trabajo. Desde este enfoque se resalta que la heterogeneidad y fragmentación de los trabajadores no sólo sirven de base para la segmentación del mercado de trabajo, sino que también son una consecuencia de ésta. (Fernández-Huerta, 2010).

Además de lo situado, existe un tercer enfoque, se trata del enfoque ortodoxo, el cual tiende a simplificar el contenido teórico y a identificar la teoría de segmentación del mercado de trabajo con unas pocas ideas básicas: la existencia de unos pocos segmentos distintos (habitualmente dos), con mecanismos diferenciados de remuneración (se suele identificar que en el mercado secundario no existen recompensas a la formación mientras que en el primario sí), y, por la presencia de algún elemento que dificulta la movilidad entre ambos segmentos. La influencia de otros factores de tipo social o psicológico ha sido excluida o relegada a un papel secundario (Dickens y Lang 1998 en Fernández-Huerta, 2010).

Esta revisión general da cuenta del tratamiento, en términos teóricos y analíticos, que se le ha dado a la teoría de segmentación de mercado, lo cual, para efectos de este documento, entrega elementos clave para el análisis de las desigualdades de género que se observan en el mercado laboral. Según lo que se ha expuesto hasta el momento, la segmentación del mercado tiene como consecuencia que se produzcan procesos de segregación ocupacional, los cuales se presentan como importantes barreras estructurales para la inserción al mercado de trabajo, ya que determinan los segmentos a los que pueden insertarse las personas en función de ciertas características –capacidades o dotación- que tienen o que carecen los trabajadores.

Ahora bien, respecto a las diferencias relativas a las condiciones laborales (estabilidad, salarios, protección, etc.) los atributos de los trabajadores poco tendrían que ver para explicar por qué éstas se producen. En este sentido, serían los mismos procesos de segmentación los que explican las desigualdades a este nivel. Esto es de particular importancia cuando las desigualdades que se están estudiando se relacionan a diferencias de género. La ‘feminización’ de ciertos sectores se entiende como consecuencia de los procesos de segmentación del mercado, lo que reproduce desigualdades de género reduciendo las posibilidades de las mujeres a acceder a puestos de trabajo con condiciones que se ajustan a lo que buscan.

En esa línea, la segmentación considera la estructuración de las empresas u organizaciones, en términos de sueldo, presencia de sindicatos, formación continua y tradiciones y costumbres que conforman finalmente el mercado interno o externo, y la interacción entre empleadores y empleados.

Lo crucial de la segmentación es el cruce que se realiza con la segregación ocupacional, fenómenos que son claves para el análisis de género.

Ante ello, la segregación que se produce es sexual, y se vincula a la división sexual del trabajo. A continuación se esbozan los principales alcances de la segregación ocupacional para el estudio.

1. 5. La segregación sexual en el mercado del trabajo

El fenómeno de la segregación ocupacional se encuentra estrechamente ligado a los procesos de segmentación del mercado de trabajo. Como se ha mencionado, los distintos segmentos que se estructuran en el mercado laboral agrupan distintos perfiles de trabajadores que acceden a ocupaciones que se caracterizan por contar con diferentes condiciones laborales y con remuneraciones que varían según el segmento donde se inserta cada trabajador (cada segmento define sus propias condiciones y salarios). Ambos fenómenos se relacionan y retroalimentan en el sentido de que, trabajadores con ciertos perfiles -en términos de las oportunidades que ofrece el mercado- sólo podrán acceder a ciertos segmentos y, a su vez, estos segmentos se van *consolidando* a partir de los perfiles de trabajadores que absorbe.

La principal consecuencia *de esta estructura*, es que finalmente se observan segmentos marcados dentro del mercado formal –e informal-, existiendo, por una parte un segmento que incluye trabajadores calificados, estables y bien pagos, y por otro lado, redes de subcontratación, donde las empresas terciarizan parte de la producción estableciendo contratos flexibles, mal pagos y provisorios (Yannoulas, Silvia Cristina, 2005). Esta estructura segmentada es causante de los procesos de segregación ocupacional, los cuales incorporan un componente de género importante ya que dentro de las dinámicas de segregación ocupacional, la segregación sexual en el mercado de trabajo es una de las formas más evidentes de exclusión y discriminación que pueden observarse.

Al hablar sobre segregación sexual en el mercado de trabajo, un primer apronte es reconocer que la segregación comienza, con la asignación de roles y estereotipos de género que asignan a las mujeres las responsabilidades asociadas al trabajo doméstico –trabajo no remunerado- y a los hombres la responsabilidad de proveer económicamente al hogar a partir de los ingresos obtenidos por su trabajo en el espacio del mercado laboral. Tal como lo indica CEPAL⁷ en sus declaraciones emanadas a partir de estudios de género: “La responsabilidad que se asigna a las

mujeres en el trabajo doméstico constituye un importante obstáculo para que puedan participar en el trabajo remunerado con igualdad de oportunidades” (CEPAL, 2010b).

En este sentido, se entiende que los procesos de división sexual del trabajo al interior del hogar guardan conexión con la segregación ocupacional y la discriminación social presentes en la estructura del mercado laboral (Oliveira y Ariza, 2000).

La segregación sexual en el mercado, se hace evidente al analizar la distribución de las mujeres por actividad económica y categoría ocupacional. La tendencia regional (y nacional), muestra que las mujeres tienen una mayor prevalencia en ocupaciones vinculadas al sector comercio y a servicios comunales, sociales y personales. Si bien en cada sector coexisten empleos que tienen requerimientos de calificación bastante dispares –que oscilan desde estudios superiores universitarios hasta la más mínima calificación en el puesto de trabajo- la mayor o menor concentración de mujeres en determinados sectores o rubros de la actividad económica, demuestra que la segregación sexual sigue ciertos patrones determinados, entre los cuales es posible identificar la segregación de tipo horizontal (Selamé, 2004).

A partir de esta segregación horizontal, los estudios sobre mercado del trabajo comienzan a enunciar la existencia de sectores “feminizados”, los cuales van estructurando patrones de inserción laboral para las mujeres limitando la posibilidad de ampliar sus opciones laborales (Gálvez, 2001). Esto, en la medida en que es la propia estructura ocupacional la que instala barreras de entrada a ciertos tipos de ocupación.

Los estudios sobre los patrones de inserción laboral de las mujeres demuestran que existe además una forma de segregación de tipo vertical, la cual alude a las diferenciaciones que existen en cuanto al acceso a puestos de trabajo con distinta jerarquía entre mujeres y hombres. Las mujeres presentan una escasa participación en puestos de trabajo de alta responsabilidad dentro de la organización (y por lo tanto con mejores salarios), esto implicaría que no sólo se estaría en presencia de sectores feminizados –asociados a la segregación horizontal- sino que también existiría una feminización asociada a los puestos de trabajo (ocupaciones específicas) que implica diferencias en cuanto a condiciones *laborales* y remuneraciones percibidas, que tienden a perjudicar mayormente a las mujeres. Las barreras a las que se enfrentan las mujeres para acceder a determinados puestos de trabajo, con buenas condiciones, buenos salarios, beneficios etc. hacen que ellas opten por puestos con inferiores condiciones, muchas veces desprotegidos, con remuneraciones más bajas y jornadas de trabajo más inestables, pero que resultan más accesibles.

⁷ Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Siguiendo lo que señalan autores como Marcela Perticará, de alguna manera la distinción de género se reproduce en el campo laboral provocando un acceso desigual a los puestos de trabajo, generándose una condición dispar en relación a las potencialidades de hombres y mujeres debido a la asignación natural y estereotipada de sus características.

A partir de los estudios realizados, se señala también que “a partir de la distinción de género se produce una discriminación y marginación de la mujer en el campo laboral. Tal inequidad es reproducida y normalizada por las mujeres en su deseo e interés de permanecer en el mundo laboral” (Perticará, 2009).

A partir de esta idea, se desprende que las barreras estructurales para el acceso a ciertos puestos de trabajo, finalmente instalan patrones de inserción que adoptan las mujeres en forma de actitudes voluntarias donde la prioridad es ingresar y permanecer en el mercado de trabajo aun cuando esto implique aceptar condiciones que muchas veces no responden a las necesidades –sobre todo salariales- que se tienen. Sería esta dinámica una de las explicaciones al fenómeno del subempleo⁸, en el entendido de que una importante proporción de mujeres se encontraría en esta condición. (Selamé, 2004).

En definitiva, la segregación sexual en el 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, y en general con la forma en cómo las mujeres disponen de su tiempo libre.

Existe una marcada desigualdad de género cuando se analiza la distribución por sexo en ocupaciones de alto nivel jerárquico, por otro lado, existen diferencias de género asociadas a las condiciones laborales, donde las mujeres ocupan más frecuentemente cargos en ocupaciones a tiempo parcial o en formas laborales *que responden a las políticas de flexibilidad*, finalmente, existe una tendencia a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, aun cuando se desempeñen en un mismo cargo con igual responsabilidades y funciones.

Resultado de ello, la inequidad de género se expresa en las diferencias que existen entre los ingresos percibidos por hombres y mujeres. Lo que alude al fenómeno de las brechas salariales de género en el mercado del trabajo.

⁸ El subempleo se entiende como una forma de desempleo encubierto. Los ocupados, compelidos por la necesidad de generar ingresos, pueden estar desempeñando funciones que no están a la altura de sus calificaciones laborales – en cuyo caso se habla de subempleo por calificaciones-; o pueden estar percibiendo por su trabajo una remuneración que no se permite siquiera reproducir su fuerza de trabajo –subempleo por ingresos-; o bien, aceptar empleo con jornadas laborales o por períodos a lo largo del año inferiores al tiempo en que ellos se encuentran disponibles para trabajar –subempleo por tiempos de trabajo-. (Selamé, 2004).

Este fenómeno es la síntesis, de la segmentación del mercado del trabajo y la segregación sexual que irrumpe las ocupaciones que son parte hombres y mujeres. Ello propicia que se intente estudiar e investigar aquellos factores que inciden en la entrada y permanencia de las mujeres en el mercado del trabajo, ya que considerando las brechas salariales que se producen, independientemente de la ocupación que se trate, se estaría frente a un fenómeno clave de analizar, más allá de las disposiciones socioculturales propias del espacio social y el mercado del trabajo.

A continuación, se describe a modo más acabado el fenómeno de las brechas salariales de género en el mercado del trabajo.

1. 6. Las brechas salariales de género que condicionan el mercado del trabajo

Como se ha revisado a lo largo de este marco teórico, las desigualdades en términos de género que se producen en el mercado de trabajo se manifiestan en distintos niveles.

Primero, en referencia al acceso desigual entre hombres y mujeres al mercado de trabajo, lo cual se traduce en una importante diferencia en cuanto a las tasas de participación laboral que presentan ambos grupos.

En segundo lugar, en lo referido a las desigualdades que se producen a partir de la estructura propia del mercado de trabajo, la cual, producto del carácter segmentado del mercado laboral, genera segregaciones ocupacionales donde uno de los factores determinantes corresponde al género. En tercer lugar, y vinculado al punto anterior, se observa la existencia de una forma de segregación horizontal y una vertical donde en ambas, las mujeres se encuentran siempre en condiciones de mayor desventaja frente a sus pares hombres, lo que se denomina segregación sexual.

Ahora bien, existe una forma de desigualdad que es transversal a todas las revisadas, y que se produce indiferente de la actividad económica en que se desempeñen, la categoría ocupacional donde se insertan o los cargos y empleos a los que acceden: y esta es las brechas salariales.

Distintos estudios buscan identificar y caracterizar las desigualdades de género presentes en el mercado del trabajo. Estos demuestran que las diferencias en cuanto a las remuneraciones que perciben hombres y mujeres se constituyen como una variable que evidencia las inequidades de género que se producen –y reproducen- en el mercado del trabajo, como resultado del acceso desigual, de la segmentación del mercado y de la segregación laboral existente. Las explicaciones para entender por qué se producen estas brechas dependen del enfoque desde donde se estudien, en este sentido, *“mientras algunos estudios (Parker, 1999)*

consideran que el nivel de ingresos depende directamente del capital humano y que los trabajadores serán asignados de acuerdo con sus capacidades individuales en determinadas ocupaciones dentro del mercado laboral con diferentes niveles de remuneración, otros en cambio, insisten en la existencia de un fuerte vínculo entre la brecha de las remuneraciones por sexo y la segregación de los puestos de trabajo (Garro y Rodríguez, 1995; Rendón y Salas, 2000), entendida la segregación como un producto de la cultura social y no de las decisiones individuales” (Colmenares López, 2006).

Para efectos de este documento, que desarrollará en su segunda parte un modelo explicativo de la problematización, se considerará el enfoque de capacidades, que se describe a continuación, en alusión a las brechas salariales de género en el mercado del trabajo.

2. El enfoque de capacidades, para el análisis de las brechas salariales de género en el mercado del trabajo

Como ya se ha discutido en las secciones anteriores, las brechas salariales son el resultado del acceso desigual, de la segmentación del mercado y de la segregación laboral, tanto horizontal como vertical, que afecta a las mujeres, sin embargo esto explica sólo una parte del problema, ya que la existencia de estas brechas se basa también en la capacidad individual de cada persona de generar ingresos altos y estables en el tiempo que le permitan satisfacer sus necesidades básicas y alcanzar un cierto nivel de bienestar.

Según el enfoque de capacidades propuesto por Amartya Sen, la meta principal del proceso de desarrollo de un país tiene que ver con la expansión de las capacidades de las personas para lograr “ser” y “hacer” cosas valoradas, es decir alcanzar un cierto desempeño. Las capacidades de las personas dependen, entre otras cosas, del conjunto de características o dotaciones de bienes que puedan alcanzar para el logro de este objetivo, por tanto también está relacionado con las posibilidades de acceso a estos bienes y que estos se conviertan en capacidades. Ejemplos de esto son el acceso a los distintos niveles de educación y aprendizaje. Llevado al ámbito del mercado laboral, vemos que la existencia de un empleo es una característica esencial para la capacidad que tenga la persona de generar ingresos y por tanto de salir de la pobreza, lo cual lleva al resultado deseado de un mayor bienestar para toda la sociedad.

En el caso de la capacidad generadora de ingresos por parte de las mujeres, las disminuciones de las brechas que se observan con respecto a los hombres se explican por las necesidades y características propias que poseen las mujeres que entran al mercado laboral, ya que no basta con tener un empleo o emprendimiento para asegurar un cierto nivel de ingresos, ni menos para reducir las brechas sino hay que colocar acento en la dotación de capital humano que poseen las mujeres.

El nivel de capital humano que posee la persona, basado principalmente en el nivel educativo y experiencia laboral alcanzada a lo largo de su vida laboral, son una de las dimensiones relevantes que explican la capacidad de generación de ingresos. La mayor parte de la literatura empírica sobre esta relación entre capital humano e ingresos proviene de Mincer (1958 y 1974), el cual postula una relación positiva entre ambas variables. Estos modelos son conocidos también como ecuaciones de capital humano o de salarios, los cuales profundizaremos en la segunda parte de este documento, utilizando información de la nueva encuesta suplementaria de ingresos (NESI).

V. Diagnóstico

La incorporación de las mujeres en el mercado del trabajo, históricamente se sitúa como un fenómeno de menor presencia, y con una prevalencia predominante de los hombres en términos de su participación y ocupación laboral, dentro de algunos sectores económicos.

La estructura laboral del mercado del trabajo chileno, se encuentra permeada por diversas variables que repercuten en menor y mayor medida, tanto en el ingreso como en la estabilidad de las mujeres que participan del mercado del trabajo.

De este modo, a continuación se presenta un diagnóstico que a groso modo sitúa y contextualiza la participación de las mujeres en la estructura del mercado del trabajo en relación a los hombres, analizando algunas variables de interés que marcan las principales brechas de género entre hombres y mujeres en el mercado del trabajo.

A su vez, se analizan y describen las brechas salariales que se encuentran subsumidas en la relación de género entre hombres y mujeres al interior de la estructura laboral, en términos de la ocupación que se presenta en sectores económicos y categorías determinadas.

1. Evolución de las tasas de participación, ocupación y Desocupación

La evolución de la tasa de participación laboral⁹ por sexo, desde 1986 a 2010¹⁰ muestra un comportamiento desfavorable hacia las mujeres, lo cual se traduce en tasas de participación más bajas que las de los hombres.

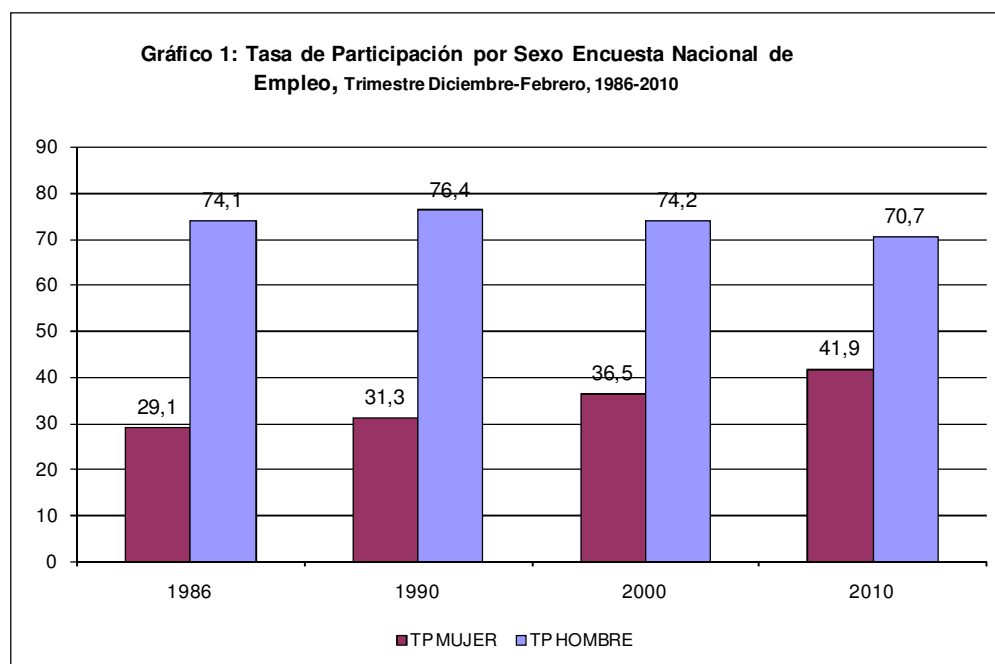
Para el trimestre móvil diciembre – febrero de 1986 la tasa de participación femenina alcanzaba al 29,1% mientras que la masculina llegaba al 74,1%. A contar de esa fecha se observa un claro aumento de la tasa de participación femenina llegando en 1990 al 31,3%, para el mismo trimestre de comparación. Por otro lado, los hombres han mantenido niveles de participación estables, y predominantemente altos, siendo en 1990 la participación masculina de 76,4%. En el año 2000, y considerando el mismo trimestre de corte, la tasa de participación de las mujeres llegó a 36,5% y la de los hombres a 74,2%.

Para el año 2010, en el último trimestre con información oficial de la antigua

⁹ Expresada por el número de personas en la fuerza de trabajo (ocupados más desocupados) sobre la población en edad de trabajar (mayores de 15 años) en porcentaje.

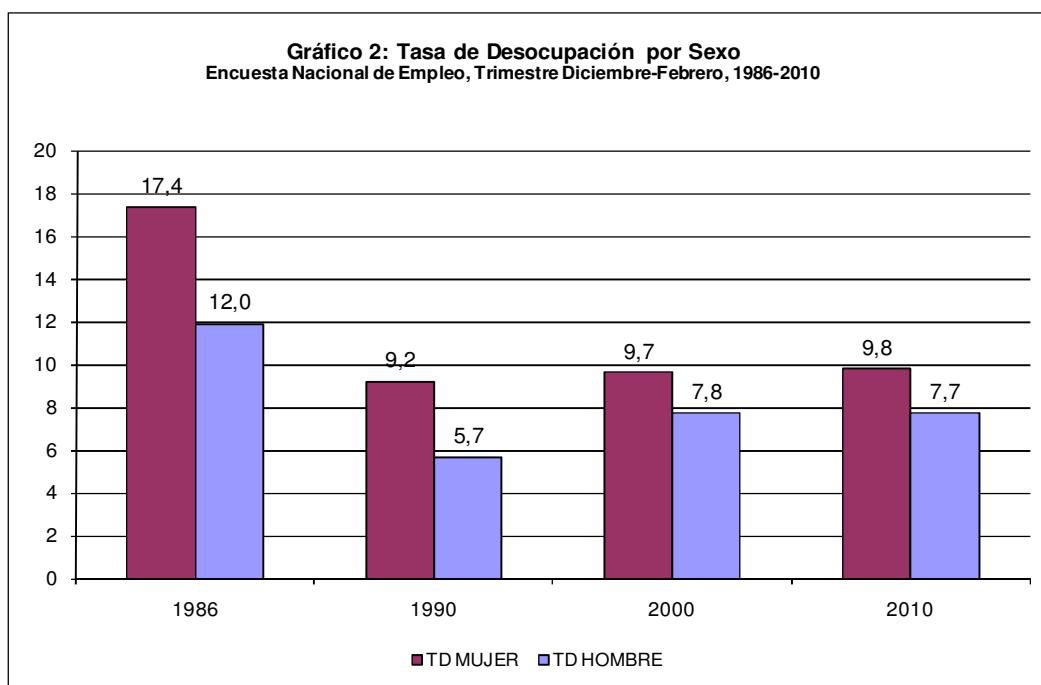
¹⁰ Año en que se produce el quiebre entre los datos de la Antigua *Encuesta Nacional de Empleo* (ENE) y la *Nueva Encuesta Nacional de Empleo* (NENE).
http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/series_estadisticas/nuevas_e_mpalrnadas/series_fecha.php

Encuesta Nacional de Empleo, la tasa de participación femenina llegó a 41,9%, y la tasa de participación masculina a 70,7%. La tendencia al alza de la tasa de participación femenina se mantiene en los datos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), que para un análisis específico se analiza más adelante.



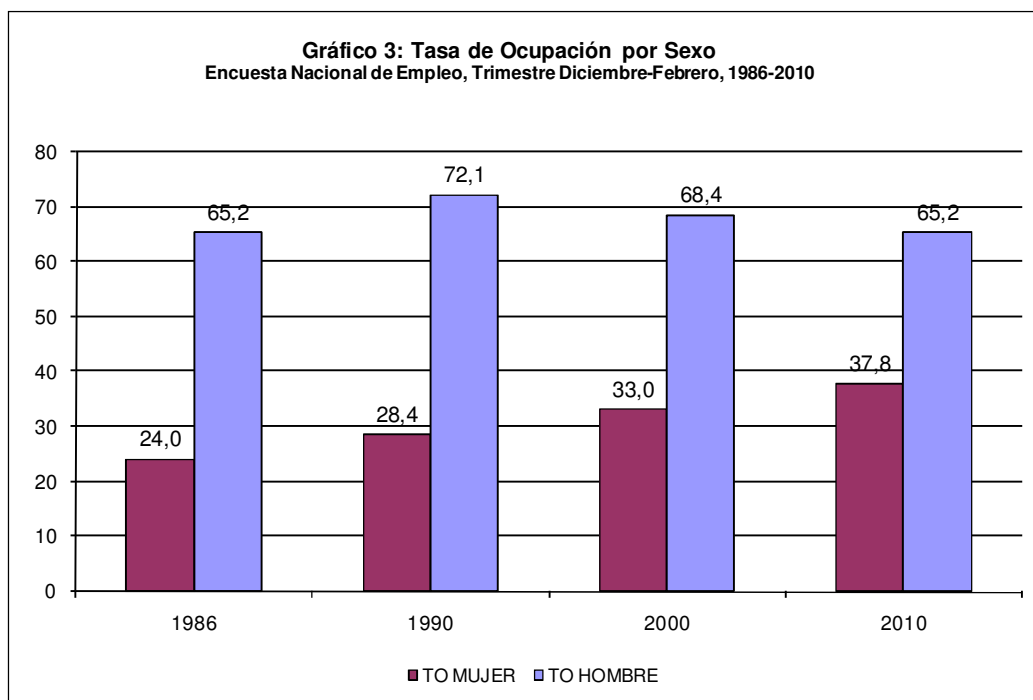
Con respecto a la evolución de la tasa de desocupación¹¹, desde 1986 a 2010, se observan históricamente mayores registros para las mujeres que para los hombres, sin embargo, la brecha entre ambas tasas se ha ido acortando con el paso del tiempo debido a los flujos de mujeres inactivas hacia la fuerza de trabajo. Tomando nuevamente como punto de partida el trimestre diciembre – febrero de 1986, se observa que la tasa de desocupación femenina llegaba al 17,4% mientras que la masculina era de 12%, cifras que disminuirán drásticamente a contar de los años noventa situándose bajo el umbral del 10%.

¹¹ Expresada como un porcentaje del número de desocupados sobre la fuerza de trabajo.



Para los años 2000 y 2010, se observa un leve aumento de la tasa de desocupación tanto en hombres como en mujeres, debido a la etapa del ciclo económico que enfrentó el país durante dicho período. Sin embargo, la brecha en la tasa de hombres respecto a mujeres, disminuyó con respecto a lo observado en los años noventa, registrando magnitudes de 1,9 y 2,1 puntos porcentuales (p.p.) respectivamente.

Cabe señalar que el trimestre móvil de análisis contiene un componente estacional que debe ser considerado en las magnitudes de las tasas y por tanto en la comprensión de las brechas analizadas.



En lo que respecta a la tasa de ocupación¹², vemos que tiende a ser mayor para los hombres que para las mujeres a lo largo del periodo de referencia, lo cual está relacionado directamente con la evolución de los niveles de ocupación en ambos sexos (ver Gráfico 3).

En síntesis, la tasa de ocupación femenina ha mostrado un aumento sostenido en el tiempo producto de una mayor inserción de las mujeres al mercado del trabajo. En 1986 la tasa que llegaba a 24% aumentó en 1990 a 28,4%. Este aumento progresivo se capturó en 2000 con una tasa de ocupación de 33%, mientras que en 2010 alcanzó 37,8%, lo que representó un aumento de 4,8 puntos porcentuales.

En el caso de los hombres, la tasa de ocupación muestra un comportamiento parsimonioso, sin grandes cambios durante el periodo de referencia. En el trimestre diciembre – febrero de 1986 la tasa fue de 65,2%, cuatro años más tarde se produjo un aumento de 6,9 puntos porcentuales alcanzando 72,1% en 1990. En 2000 se produce un descenso que ubica a la tasa de ocupación masculina en 68,4%, y en 2010 nuevamente desciende a 65,2%.

¹² Expresada como un porcentaje del total de ocupados sobre la población en edad de trabajar (15 años y más).

2. Resultados de las Tasas de Participación, Ocupación y Desocupación con la Nueva Encuesta Nacional de Empleo

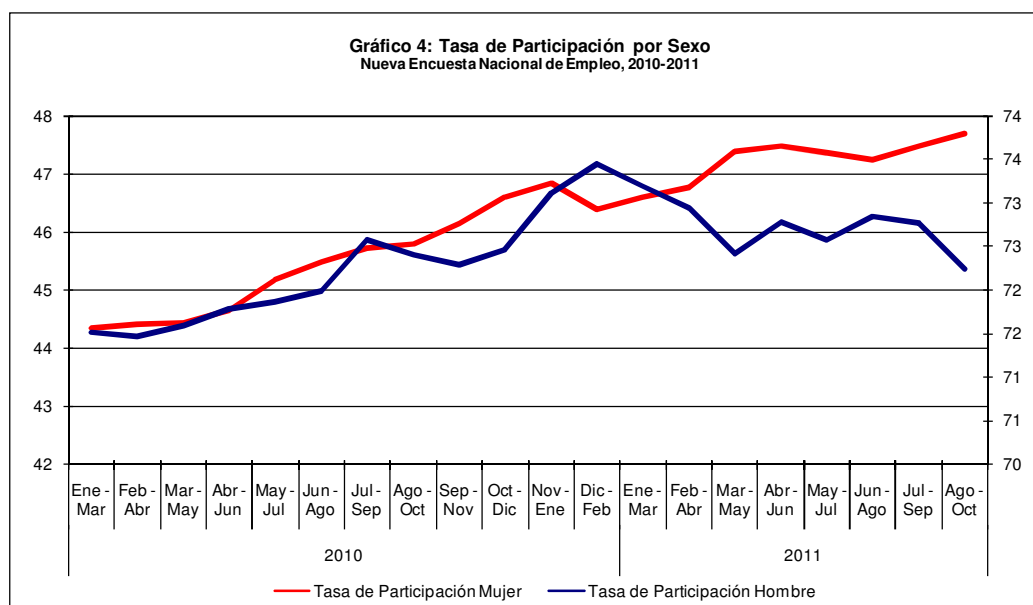
Desde el trimestre enero – marzo del año 2010 los resultados oficiales de empleo y desempleo provienen de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE)¹³. Este nuevo instrumento de medición permite profundizar el análisis de la oferta de trabajo, ya que, incorpora preguntas sobre calidad del empleo, horas trabajadas, entre otras. Además actualiza los criterios de medición acorde a los estándares internacionales de la OIT y OCDE.

Por su parte, el cambio metodológico introducido significó refinamientos en la manera de capturar los stocks de Fuerza de Trabajo, lo que a su vez implicó cambios en las magnitudes de las tasas de participación, ocupación y desocupación.

2.1 Tasa de Participación

Los resultados muestran que la tasa de participación de los hombres ha registrado una tendencia creciente en el tiempo, ubicándose en torno al 70% y 75% del total de hombres en edad de trabajar. En el trimestre de enero – marzo de 2010 alcanzó al 71,5%. Posteriormente llegó a su punto máximo en diciembre – febrero de 2010 con el 73,5%, mientras que para el trimestre agosto – octubre de 2011 la participación masculina disminuyó levemente alcanzando 72,3%. Por otro lado, la evolución de la tasa de participación femenina ha presentado un crecimiento sostenido en el tiempo, con una tasa inicial del 44,3% en el trimestre enero – marzo de 2010 hasta alcanzar el máximo histórico registrado a la fecha de 47,7% en el trimestre agosto – octubre de 2011 (ver Gráfico 4).

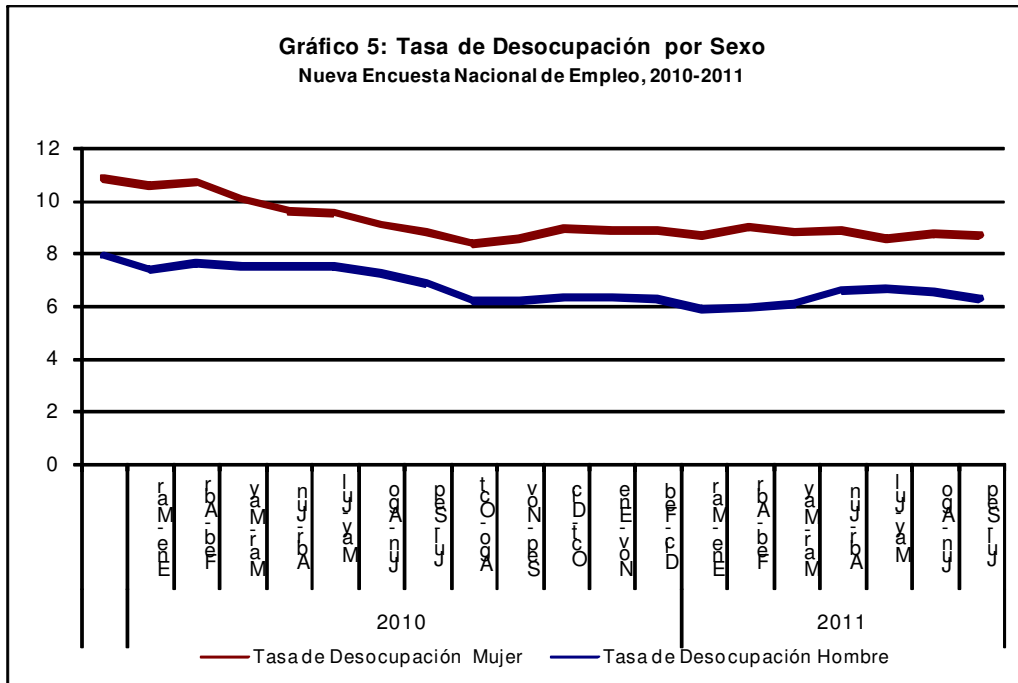
¹³ Con la entrada en vigencia a partir de 2010 de la *Nueva Encuesta Nacional de Empleo* las cifras no son comparables con las cifras de años anteriores basadas en la antigua metodología, es por esto que hemos aislado este periodo de tiempo de análisis anterior.



2.2 Tasa de Desocupación

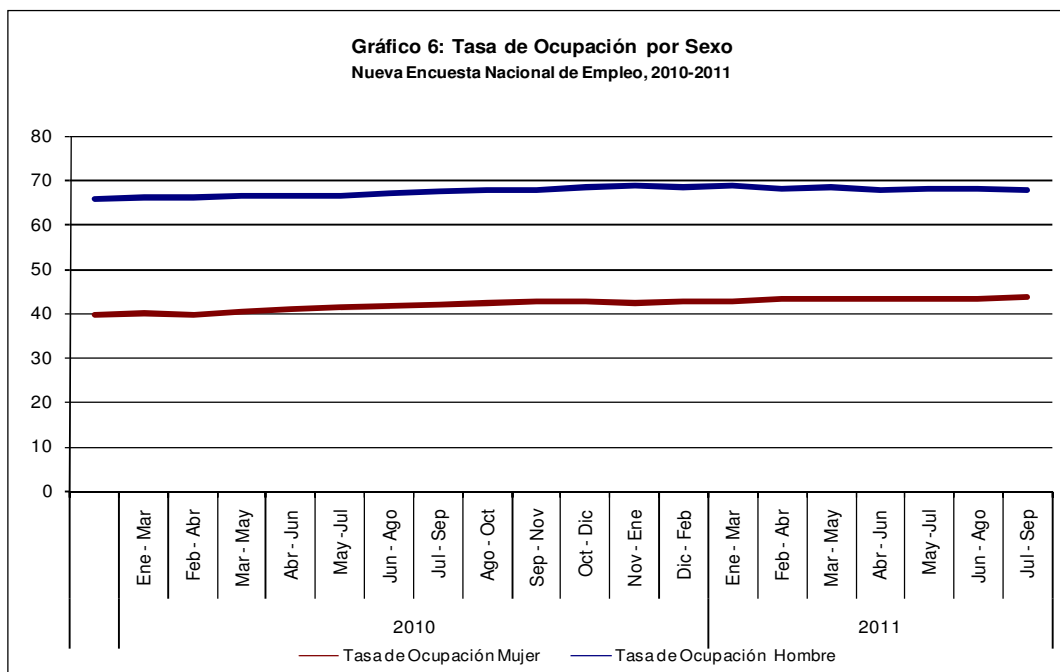
Con el nuevo instrumento, la tasa de desocupación muestra algunos cambios en su tendencia, tanto para hombres como para mujeres, pues ambos indicadores tienden a disminuir desde el trimestre enero – marzo de 2010 a agosto – octubre de 2011, en línea con la sistemática expansión del empleo durante el mismo período de tiempo. Sin embargo, la tasa de desocupación masculina, se mantiene más baja que la femenina, observándose un importante descenso en la tasa de los primeros de 7,9% a 6,2% en menos de dos años.

Por otro lado, la tasa de desocupación femenina, también muestra un descenso pronunciado desde 10,8% en el trimestre enero – marzo de 2010, a 8,3% en el trimestre septiembre – noviembre del mismo año. En los trimestres posteriores, se observa un deterioro de este indicador, registrando cierta tendencia al alza asociado a la estacionalidad propia de los períodos de menor intensidad agrícola. El trimestre agosto – octubre de 2011 la tasa de desocupación femenina alcanzó 8,7%. (ver Gráfico 5).



2.3 Tasa de Ocupación

La tasa de ocupación tanto femenina como masculina registra desde el trimestre enero – marzo de 2010 a agosto – octubre de 2011 un parsimonioso crecimiento. En el caso de los hombres la tasa se ha mantenido entorno al 65,9% y 67,8%, y para las mujeres el rango ha sido de 39,5% a 43,5%, lo que significa que en menos de dos años la tasa de ocupación femenina creció 4,0 p.p. (ver Gráfico 6).



3. Caracterización de la población femenina, según situación laboral

Según datos del trimestre octubre - diciembre 2010, el número total de mujeres en el país se estima en 8.984.100 personas, de ellas el 80,0% posee 15 años y más, conformando lo que se denomina la población en edad de trabajar (PET) femenina. Según su situación laboral actual, vemos que el número de mujeres ocupadas¹⁴ corresponde a 42,7% del total de la PET, lo que equivale a 3.068.000 personas, mientras que la participación de la desocupación alcanza 4,0% del total. Estos dos estatus laborales conforman en suma la fuerza de trabajo femenina (46,7% del total de mujeres en edad de trabajar). El opuesto a la fuerza de trabajo son las mujeres inactivas, las cuales representan el complemento del total de la PET (53,3%).

En lo que respecta a los hombres, el número total de hombres del país se estima en torno a los 8.172.400. Se observa que a pesar de tener un menor porcentaje de población en edad de trabajar con respecto a las mujeres (77,1% versus el 80,0% de las mujeres), existe dentro de la PET masculina una mayor participación relativa de la población económicamente activa (PEA), lo cual se traduce en que el número de hombres que pertenecen a la fuerza de trabajo llegue al 72,4% superando el 46,7% de las mujeres. De la PET, se extrae que el 67,9% son ocupados, 4,4% desocupados y el 27,6% inactivos.

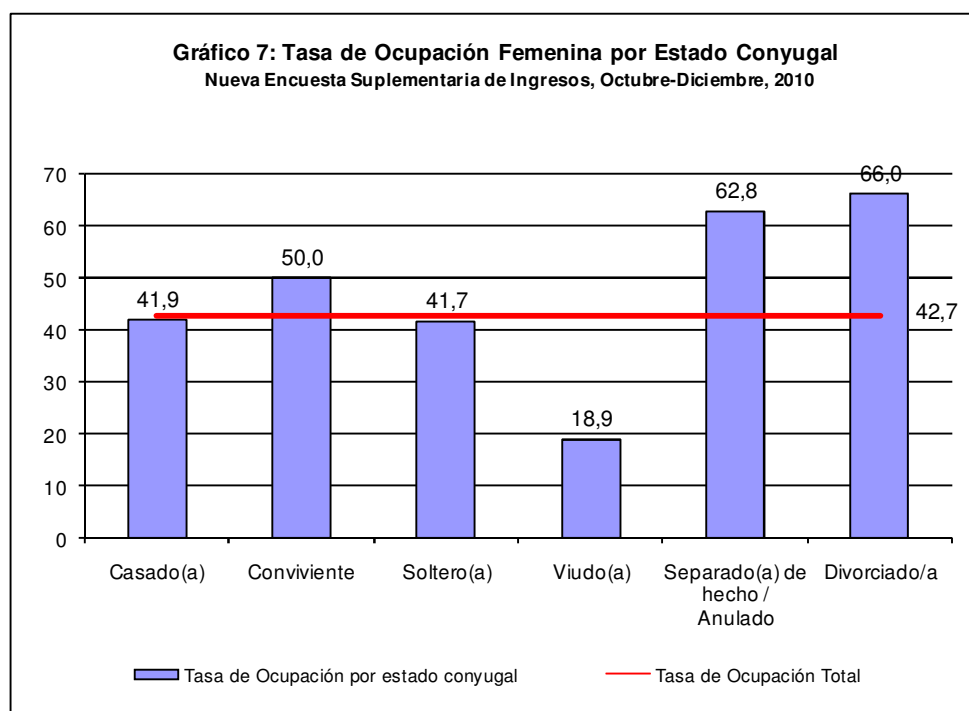
Dentro del total de mujeres inactivas, se destacan aquellas que se autoclasifican como potenciales¹⁵, es decir aquellas mujeres que están en la frontera de la inactividad atentas a cualquier señal de mercado para entrar a la fuerza de trabajo. Estas mujeres representan al 15,7% del total de inactivas, lo que equivale al 8,4% del total de mujeres pertenecientes a la PET. Dentro de este segmento de inactivas potenciales, sobresalen aquellas mujeres que declaran razones familiares permanentes para no estar completamente disponibles para entrar a la fuerza de trabajo, pero sin embargo están buscando empleo o dispuestas a trabajar si se presenta la oportunidad. Por otro lado, las inactivas habituales¹⁶, es decir aquellas mujeres que no demuestran ningún interés por entrar a la fuerza de trabajo, representan el 83,6% del total de mujeres inactivas y 44,6% del total de mujeres pertenecientes a la PET. Se destacan dentro de este segmento aquellas que poseen razones familiares permanentes y las razones de estudio como principales motivos para no insertarse en el mercado del trabajo. Finalmente, la categoría de iniciadores representa el 0,7% restante de las mujeres inactivas.

¹⁴ Los criterios para estar ocupado son haber trabajado al menos una hora durante la semana de referencia.

¹⁵ El término “potencial” hace referencia a una presunción de la factibilidad de que una persona que no está presionando el mercado laboral, efectivamente lo haga en algún momento. Los criterios para quedar clasificada son no estar trabajando y haber buscado trabajo activamente o estar disponible para trabajar. *Nueva Encuesta Nacional de Empleo, Manual conceptual y metodológico*.

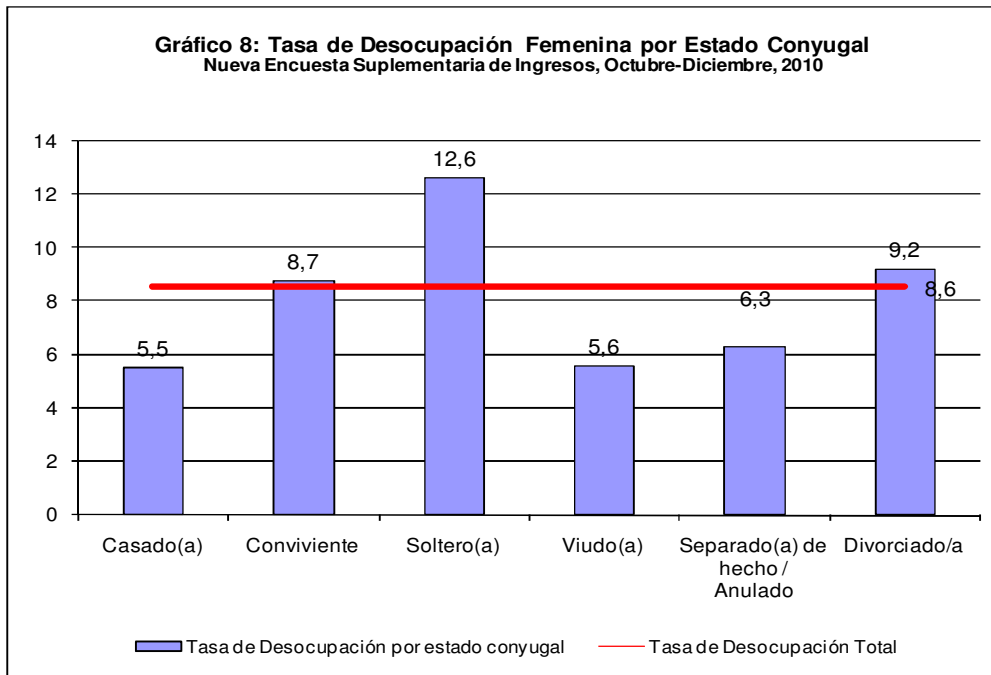
3.1 Según Estado Conyugal

Según datos de la NESI 2010, asociados al trimestre octubre - diciembre del mismo año, se observó que la tasa de ocupación femenina durante dicho periodo fue de 42,7%, sin embargo al cruzar esta información de acuerdo al estado conyugal de las mujeres ocupadas se constató que las mujeres con estado conyugal de divorcio presentaron la más alta tasa de ocupación correspondiente a 66,0%, seguido de las mujeres que están separadas de hecho o anuladas con una tasa de ocupación de 62,8%. La menor tasa correspondió a las mujeres viudas 18,9%, tal como se observa en el Gráfico 7.

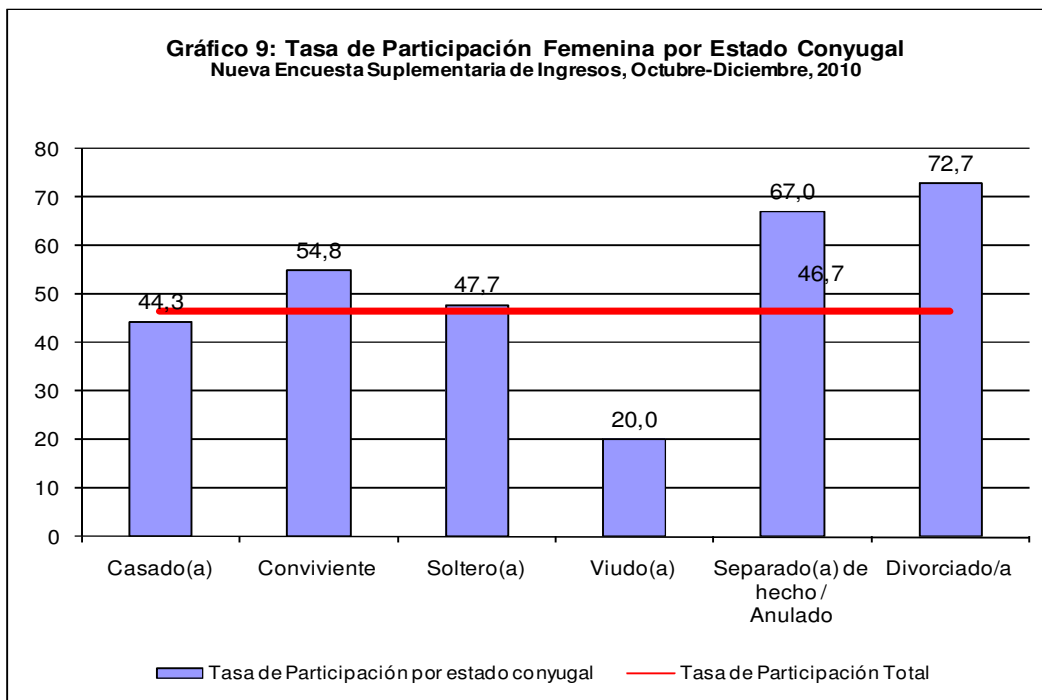


La tasa de desocupación de las mujeres, en el trimestre octubre – diciembre de 2010, fue de 8,6%, sin embargo según el estado conyugal, la mayor tasa de desocupación correspondió a las mujeres solteras (12,6%), mientras que la de menor magnitud se observó en las mujeres casadas (5,5%) (Ver Gráfico 8).

¹⁶ Este segmento representa a los inactivos que no buscaron un trabajo ni estarían disponibles para trabajar, por tanto se identifican como los inactivos más típicos o habituales. *Nueva Encuesta Nacional de Empleo, Manual conceptual y metodológico.*



La tasa de participación femenina para el trimestre antes mencionado, que reúne tanto a ocupadas como desocupadas expresado como porcentaje de la población en edad de trabajar, fue de 46,7%. Indagando en los estados conyugales de dichas mujeres se observó que la mayor tasa de participación correspondió a las mujeres divorciadas (72,7%), en cambio, las menores se constataron en las mujeres viudas con 20,0%, seguido de las mujeres casadas con 44,3%. (Ver Gráfico 9).



3.2 Según Jefatura del hogar

La jefatura de hogar es una variable importante de analizar en el contexto de un análisis de género, ya que existe una relación directa entre jefatura de hogar y ocupación en el mercado del trabajo. De modo que resulta necesario analizar esta variable en la estructura ocupacional de hombres y mujeres, sobre todo considerando que la presencia de jefaturas femeninas en los hogares chilenos ha ido en aumento en las últimas décadas.

Según datos de la NESI 2010, el número total de hogares con mujeres jefas de hogar es de 1.714.300 lo que equivale a 33,8% del total de hogares del país. El 31,2% de las jefas de hogar se concentran en mujeres de más de 65 años, seguidas de 21,6% de mujeres entre 45 y 54 años.

Respecto al nivel de estudios, es la educación secundaria la que concentra la mayor participación con 37,3%, seguido de educación primaria (primer nivel de 1° a 6° básico) con 26,3%. Por otro lado las mujeres con educación universitaria tan sólo representan 10,3%.

Del total de mujeres jefas de hogar, 50,4% son ocupadas, 3,2% son desocupadas y 46,4% corresponde a mujeres inactivas.

Los hogares con jefatura masculina representan un total de 3.352.900 hogares, de ello se desprende que 78,9% corresponde a jefes de hogar ocupados, 2,6% a desocupados y 18,5% a inactivos. Respecto a los grupos etarios que predominan dentro de los hombres jefes de hogar se encuentra el tramo 45 a 54 años, seguido de 35 a 44 años con 25,2 y 21,2%, respectivamente. En cuanto al nivel educacional, este sigue el mismo orden que las mujeres, 39,2% posee educación secundaria, 20% se concentra en educación primaria (Nivel 1)¹⁷ y 15,9% en educación universitaria.

La tabla 1 muestra los principales indicadores de empleo y desempleo para los jefes de hogar, tanto hombres como mujeres. Al realizar una comparación según sexo, se observa que la tasa de desocupación es menor para los jefes de hogar hombres, mientras que la tasa de ocupación es más alta con respecto a las mujeres, lo mismo ocurre para la tasa de participación donde los jefes de hogar hombres que participan en el mercado laboral corresponde a 81,5% en cambio las mujeres sólo a 53,6%. En síntesis, los jefes de hogar hombres tienen una mayor relación con el mercado del trabajo.

¹⁷ Corresponde al primer ciclo de la educación básica que comprende de 1° a 6° básico, según correspondencia realizada en base a Clasificación Internacional Normalizada de la Educación CINE 1997. UNESCO.

Tabla 1: Principales indicadores para los Jefes de Hogar

Jefes de Hogar	Mujer	Hombre
Tasa de Desocupación	5,9	3,1
Tasa de Participación	53,6	81,5
Tasa de Ocupación	50,4	78,9

Fuente: Caracterización de hogares por grupo decil, según características del jefe de hogar. NESI 2010, INE.

Del total de mujeres jefas de hogar, el número de ocupadas corresponde a 864.000 mujeres. Se constata que de ellas 55,9% se concentra en la categoría asalariadas, seguido de 26,3% que se clasifican como cuenta propia, 13,3% se encuentra en la categoría personal de servicio doméstico y 4,1% son empleadoras. El porcentaje restante corresponde a familiar no remunerado.

En cuanto a las ramas de actividad económica donde se desempeñan estas mujeres ocupadas jefas de hogar, se tiene que 23,9% se concentra en comercio, 16,7% en servicio doméstico y 10,9% en enseñanza. De acuerdo al grupo de ocupación predominante, 32,9% de las mujeres se clasifica como trabajador no calificado y 25,3% en el grupo de trabajadoras de los servicios y vendedoras de comercios y mercados.

El estado conyugal es una variable clave para el análisis de la jefatura de hogar de las mujeres ocupadas. Ello, debido a que la mayoría de las mujeres ocupadas que son jefas de hogar, presentan un estado conyugal predominante de separación de hecho/anulada o bien son solteras. Para ambas categorías la prevalencia es de 31%. De esto se desprende que la mayoría de las mujeres ocupadas que son jefas de hogar no tienen pareja. Entre quienes tienen pareja, 12,7% convive y 11,1% están casadas. Por otro lado, 12,0% de las mujeres ocupadas que son jefas de hogar presentan el estado conyugal de viudez y 2,2% están divorciadas.

3.2.1 Según Decil de Ingresos¹⁸

Del total hogares con mujeres jefas de hogar, se observa una participación homogénea de éstas de acuerdo al decil de ingresos. Sin embargo, se destaca el primer y quinto decil, pues concentran la mayor cantidad de hogares con mujeres jefas de hogar (11%), equivalentes a 187.800 y 188.700 hogares, respectivamente. Por otro lado, el décimo decil, asociado a los más altos ingresos, tan sólo agrupa a 7,5% de los hogares con jefatura femenina, correspondiente a 128.000 hogares.

¹⁸ Corresponde al total de ingresos del hogar, cuya variable se utiliza para la construcción de los deciles. Cuadro 5 Mujeres, Tabulados NESI 2010.

http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/nesi/nesi.php

3.2.2 Según Tramos de Edad

De acuerdo a la variable tramos de edad, en el tramo 65 años y más es en el que se concentra la mayor cantidad de mujeres jefas de hogar (31,2%). En este tramo, la mayor participación se constató en el séptimo decil 13,9% correspondiente a 74.200 hogares, seguido del octavo decil con 13,1%, equivalente a 70.100 hogares. La menor participación se ubica en el primer decil, asociado a los hogares con menores ingresos, pues entre las mujeres jefas de hogar con 65 años y más, sólo 26.700 hogares (5%) se encuentran en este decil.

El segundo tramo de edad que concentra el mayor número de hogares con mujeres jefas de hogar es 45 a 54 años, con 21,6% (equivalente a 369.900) y la mayor participación está en el quinto decil de ingresos con 13,4%, equivalente a 49.700 hogares, mientras que en el décimo decil las mujeres jefas de hogar entre 45 a 54 años equivalen a 6,3% correspondiente a 23.300 hogares.

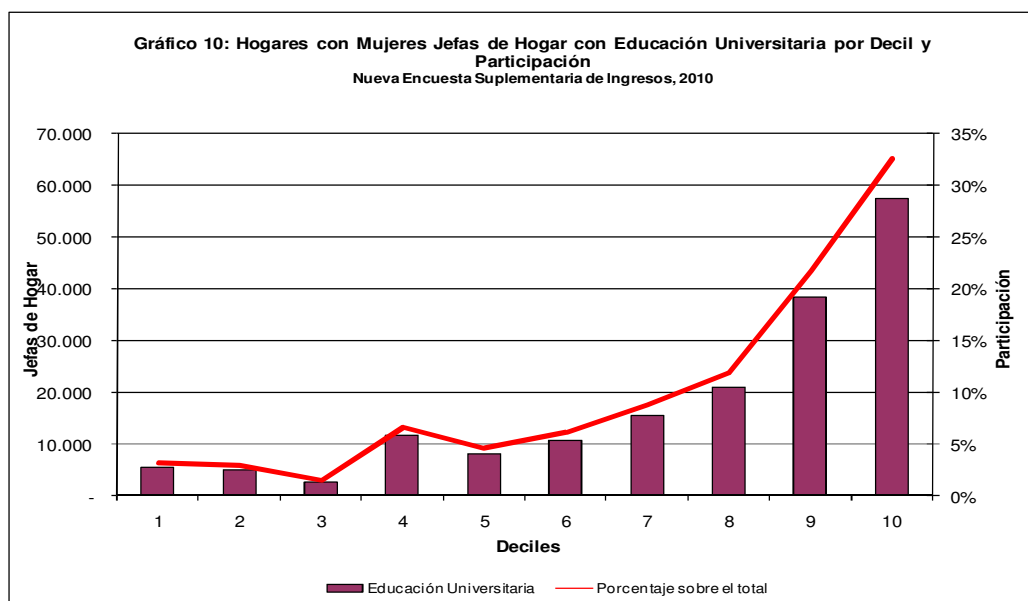
3.2.3. Según Nivel de Educación¹⁹

Del total de hogares con jefatura femenina, en donde la mujeres tienen educación secundaria (siendo la mayor participación por nivel educativo, 37,3%), se concentraron mayoritariamente en el primer decil de ingresos con 11,8%, mientras que la menor participación se registró en el décimo decil, con el 5,3%. Por su parte, la educación primaria (nivel 1) fue el segundo nivel educacional que agrupó a un importante número de hogares, 450.200, de ellos 14,2%, la mayor participación registrada, se ubicó en el quinto decil mientras que la menor quedó en el décimo decil con 2,2%.

Con respecto al nivel educacional universitario, el cual representa a 176.000 hogares con mujeres jefas de hogar, correspondiente al 10,3% del total, constató una distribución según decil de ingresos que se concentra mayoritariamente en los deciles de mayores ingresos, siendo en el décimo decil de 32,6%. Por su parte, la menor participación se refleja en el tercer decil, correspondiente a 1,5% del total de hogares.

Como se puede ver en el Gráfico 10, los hogares con mujeres jefas del hogar con educación universitaria presentaron una mayor participación en los deciles del extremo superior (a partir del quinto decil), caso opuesto a los deciles del extremo inferior.

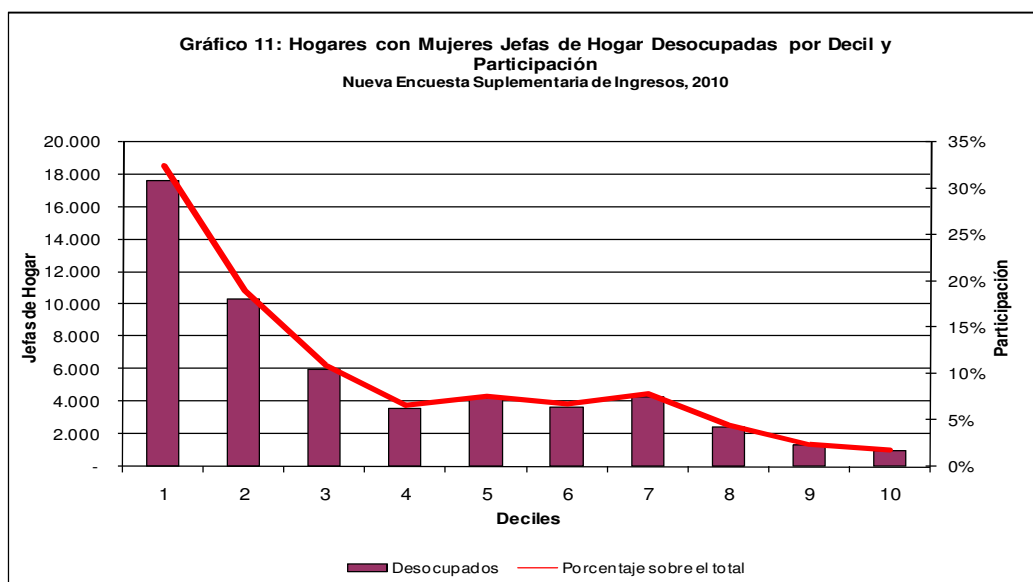
¹⁹ Correspondencia realizada en base a Clasificación Internacional Normalizada de la Educación CINE 1997. UNESCO.



3.2.4. Según situación en la Fuerza de Trabajo

Haciendo un análisis por decil de ingresos, se observó que la distribución de los hogares con mujeres jefas de hogar ocupadas, equivalente a 50,4% del total, es homogénea. Se destaca el quinto y séptimo decil por presentar la mayor y la menor participación relativa, equivalentes al 11% y al 8,6%, respectivamente.

De los hogares con mujeres jefas de hogar desocupadas, equivalente a 3,2% del total, se destacan los deciles primero y décimo, ya que, presentan el más alto y más bajo número de hogares con mujeres jefas de hogar desocupadas, 32,5% y 1,8%, respectivamente. El Gráfico 11 muestra la trayectoria que siguen los hogares con jefas de hogar desocupadas en cada decil.



En tanto, los hogares con mujeres que cumplen el rol de jefas de hogar en condición de inactivas, equivalente a 46,4% del total, corresponden a 796.100. La mayor participación se presentó en el séptimo decil, equivalente a 11,9% y la menor estuvo en el décimo decil con 4,9%.

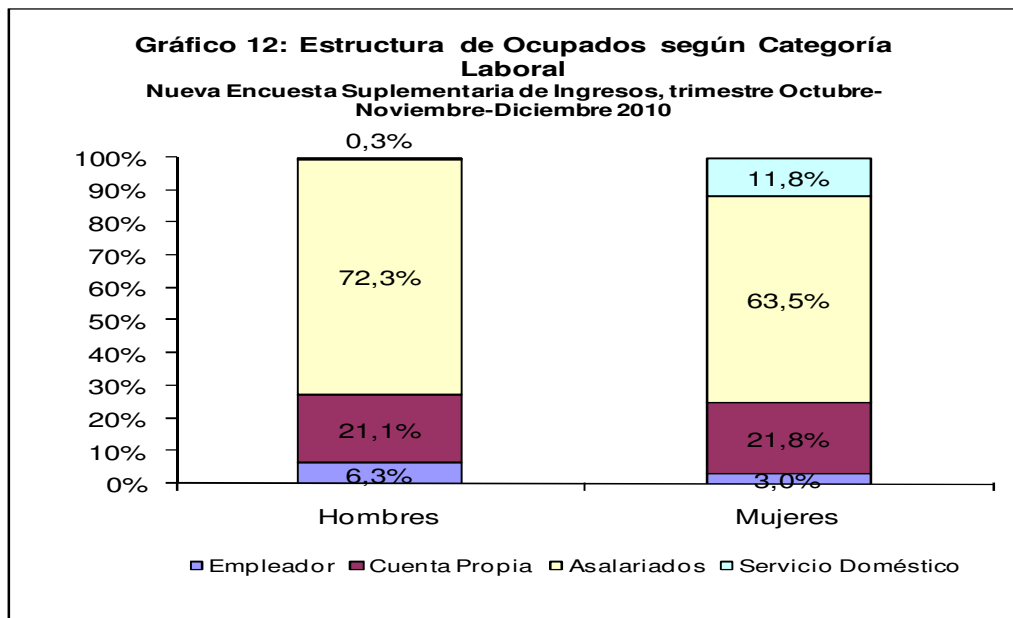
4. Estructura del mercado del trabajo: Análisis de las mujeres Ocupadas y las brechas salariales con respecto a los hombres.

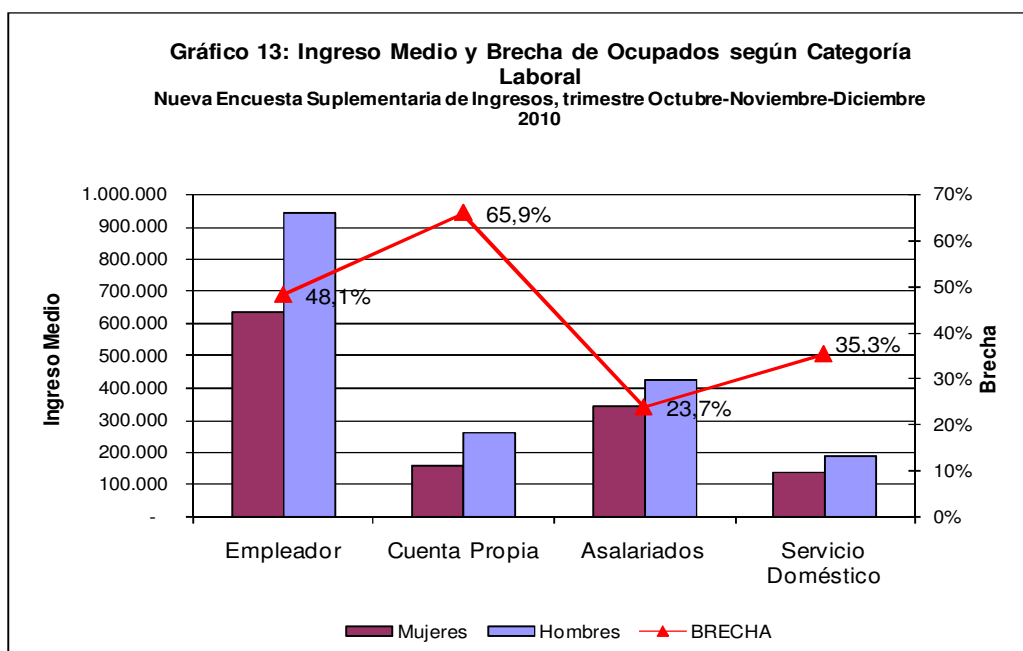
En este apartado se analizan a todos los ocupados que en la semana de referencia llevaban más de un mes trabajando en su actual empleo, y por ende han reportado información de ingresos laborales que nos permite caracterizar su trabajo en función de los ingresos percibidos. El total de ocupados bajo esta condición, se estima en 6.925.100 personas, de las cuales 2.912.000 son mujeres y 4.013.100 son hombres. En este análisis también se incorpora una medida de desigualdad entre hombres y mujeres que son las brechas salariales²⁰ que se perciben con respecto a los ingresos laborales. Como primer antecedente, vemos que los niveles de ingreso medio estimados ya son disímiles entre mujeres y hombres sin controlar por ninguna variable laboral. Las mujeres perciben un ingreso medio de \$280.900 y los hombres de \$417.900. Esto refleja una brecha salarial desfavorable para las mujeres ocupadas, lo que se traduce en que los hombres perciben un ingreso medio mensual 48,8% mayor que el de las mujeres.

²⁰ La brecha se calcula como: $(\text{ingreso promedio de los Ocupados hombres} / \text{ingreso promedio de las Ocupadas mujeres} - 1) \times 100$

4.1. Análisis según Categoría Laboral

Al observar la distribución de las mujeres ocupadas según la categoría laboral del empleo que llevan a cabo, se destaca que 63,5% de ellas posee un trabajo como Asalariadas, seguido de 21,8% que se desempeñan como Cuenta Propia y 11,8% de ellas que trabaja como Servicio Doméstico. Al comparar esta estructura con la de los hombres se constata una mayor prevalencia de ellos como Asalariados (72,3%) y una baja participación en la categoría de Servicio Doméstico (0,3%), donde las mujeres tienen una alta participación laboral, esto es, del total de ocupados que se desempeñan como Servicio Doméstico el 96,8% son mujeres.





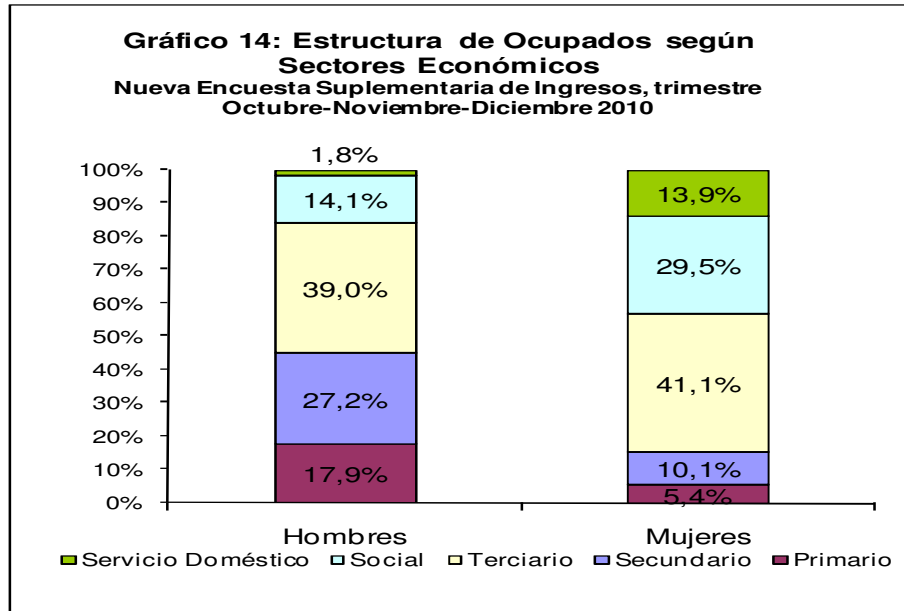
Al considerar los niveles de ingreso medio, los hombres y mujeres que trabajan como Empleadores perciben los mayores niveles de ingreso medio con respecto al resto de las categorías. Por otro lado, al comparar las brechas salariales, el mayor diferencial se observa en los trabajadores por Cuenta Propia donde los hombres perciben en promedio 65,9% más que las mujeres, y el menor diferencial se encuentra entre los Asalariados, donde los hombres perciben en promedio 23,7% más que las mujeres.

4.2. Análisis según Sectores Económicos

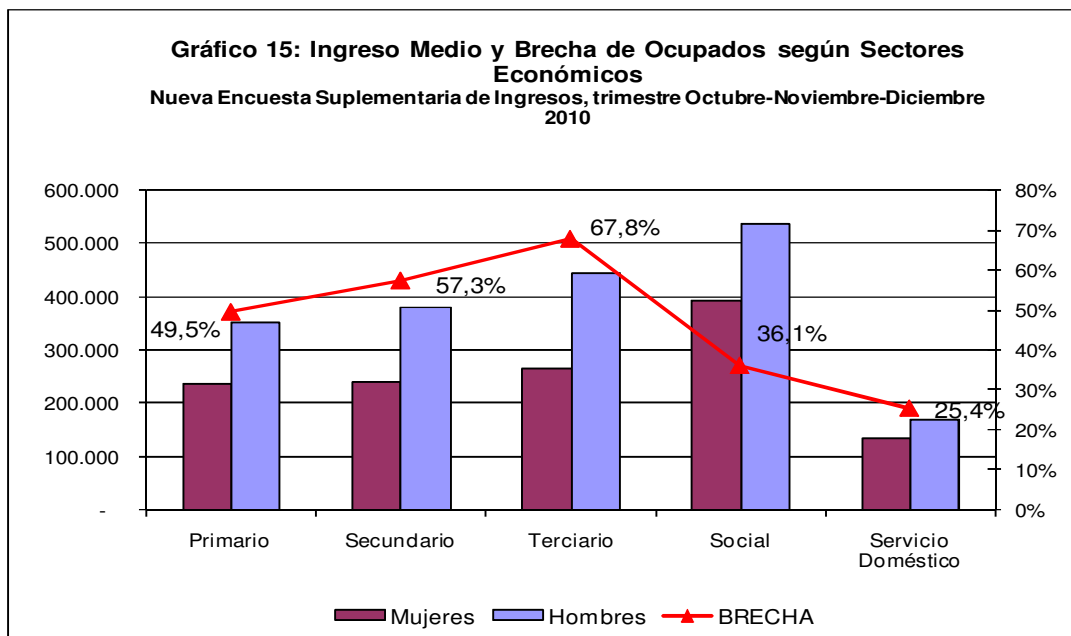
Según sectores económicos, se observa que las mayores participaciones de mujeres Ocupadas se encuentran en los sectores Terciario²¹ (41,1%) y Social²² (29,5%), junto con el sector de Servicio Doméstico (13,9%), el cual para fines analíticos hemos aislado de las demás actividades económicas conformando una categoría laboral y un sector por sí mismo. Al comparar la estructura de Ocupados entre hombres y mujeres, se observa que las mujeres están presentes mayormente en las ramas relacionadas con los servicios, lo cual explica su fuerte participación en el sector terciario, contrario a lo que sucede con los hombres, donde la mayor prevalencia de ellos se registra en los sectores extractivos y manufactureros, es decir, Primario (17,9%) y Secundario (27,2%) respectivamente.

²¹ Este sector lo conforman las siguientes ramas de actividad económica: Comercio, Hoteles y Restaurantes, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones, Intermediación Financiera, y Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler.

²² Este sector lo conforman las siguientes ramas de actividad económica: Administración Pública y Defensa, Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud, y Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales.



Al observar los niveles de ingreso medio de ambos sexos, las estimaciones muestran que en la medida que aumenta la complejidad del proceso productivo los niveles de ingreso medio se incrementan tanto en hombres como en mujeres. Los mayores ingresos medios se alcanzan en el sector Social, con un ingreso medio de \$393.800 en el caso de las mujeres, y \$536.000 en los hombres. Con respecto a las brechas salariales, los hombres perciben en promedio mayores ingresos que las mujeres en todos los sectores económicos, destacándose la mayor brecha en el sector Terciario donde los hombres perciben 67,8% más que las mujeres.

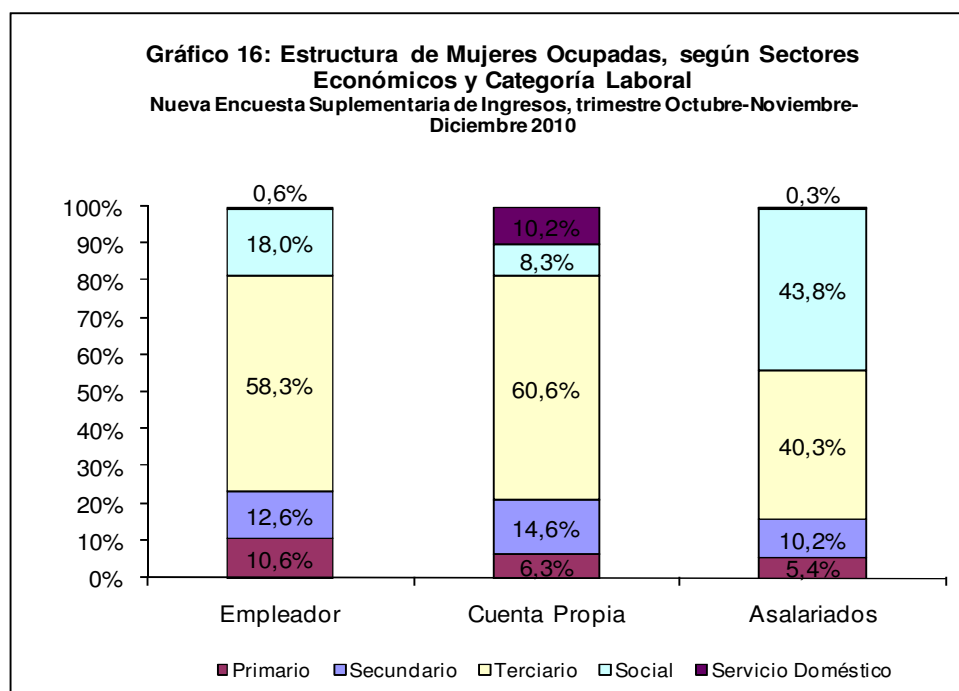


De acuerdo a la mayor presencia de mujeres en los sectores económicos, las brechas salariales disminuyen. De modo que en el caso del sector social y servicio doméstico, las brechas son menores, justamente debido a que existe una mayor prevalencia de mujeres que de hombres. Esto ya comienza a situar una primera línea de base, respecto a la feminización de nichos laborales.

4.3. Análisis según Sectores Económicos y Categoría Laboral

Al analizar a las mujeres ocupadas por cada categoría laboral según los sectores económicos descritos anteriormente, se constata que la mayor participación de las mujeres Empleadoras y Cuenta Propia se observa en el sector Terciario, 58,3% y 60,6% respectivamente. Los ejemplos de las actividades que desarrollan estas mujeres están referidas principalmente al comercio al por menor, a la administración privada, a la prestación de servicios a particulares, la confección y diseño de vestuario, entre otros. Se destaca que de las mujeres Cuenta Propia 10,2% de ellas trabajan en el sector de Hogares Privados con Servicio Doméstico, participación que no alcanza a ser significativa para el caso de los Empleadoras y Asalariadas. Con respecto a las mujeres Asalariadas, que es la categoría en que se ocupan predominantemente las mujeres, la participación se concentra en el sector Terciario y Social. 43,8% de ellas se desempeñan en el sector Social y 40,3% en el sector Terciario.

En general, existe una baja participación de las mujeres Empleadoras, Cuenta Propia y Asalariadas en los sectores Primario y Secundario. Por otro lado, las mujeres que trabajan como cuenta propia y asalariadas, se desempeñan principalmente en los sectores terciario y social, respectivamente.

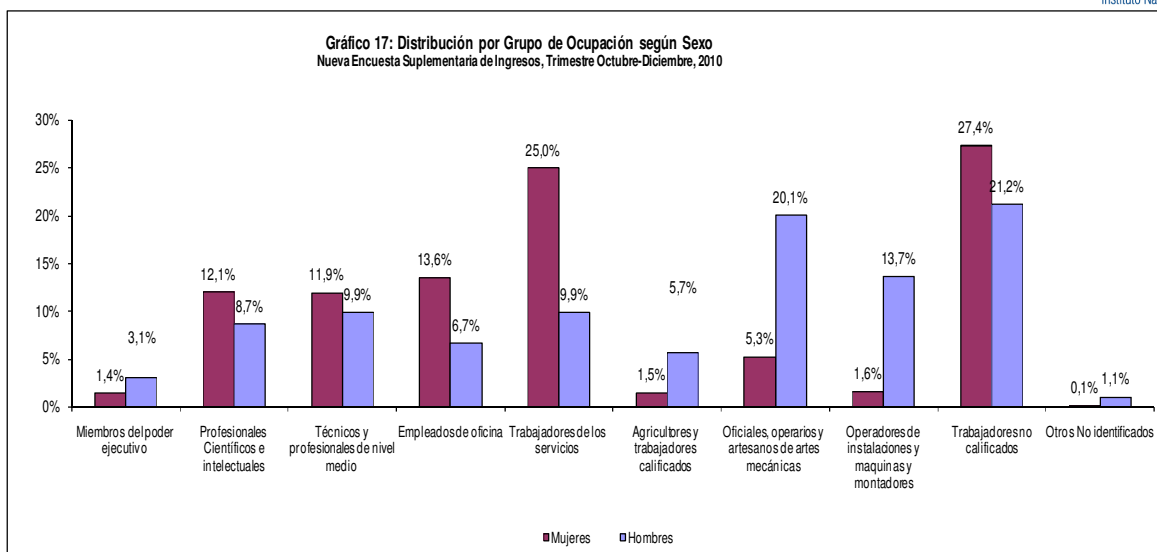


4.4. Análisis según Grupo Ocupacional

La distribución por sexo según grupo ocupacional²³ muestra una marcada dominación masculina en casi todos los grupos de ocupación salvo en Profesionales, Científicos e Intelectuales, Empleados de Oficina, y Trabajadores de los Servicios y Vendedores de Comercios y Mercados, en donde la participación de las mujeres es equivalente al 50,2%, 59,6% y al 64,7% respectivamente.

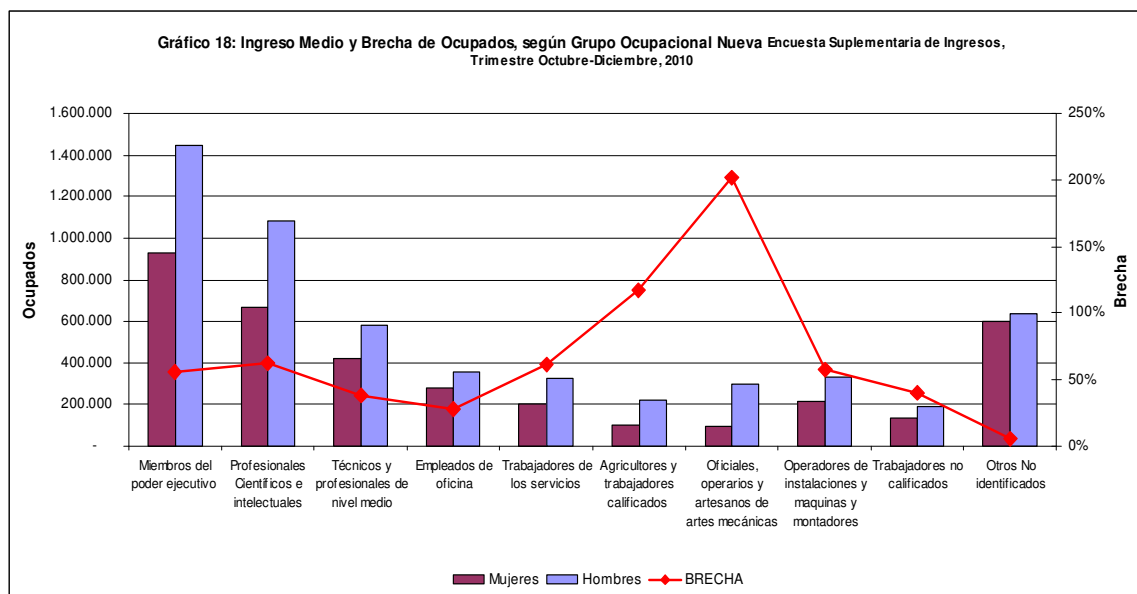
Según los diferentes grupos ocupacionales que se distinguen, las mujeres ocupadas se concentran mayoritariamente en el grupo de Trabajadoras No Calificadas, alcanzando el 27,4% del empleo femenino total, seguido de 25% que corresponde a Trabajadoras de los Servicios y Vendedores de Comercios y Mercados, muy lejos se encuentra el 1,4% de las mujeres ocupadas que se clasifican como Miembros del Poder Ejecutivo y de los Cuerpos Legislativos y Personal Directivo de la Administración Pública y de Empresas. Este grupo para ambos sexos concentra sólo al 2,4% del empleo total, siendo la mayor incidencia por sexo la de los hombres con un 74,9% de participación, por tanto el restante 25,1% es ocupado por mujeres, lo cual explica el reducido número de mujeres que alcanza altos cargos directivos dentro de las empresas.

²³ Según la clasificación internacional uniforme ocupacional (CIUO 88).



La distribución de los ingresos, en hombres y mujeres de acuerdo a los distintos grupos de ocupación constata una diferencia positiva a favor de los hombres, lo que se traduce en una brecha de ingresos por sexo negativa para las mujeres. Esto se explica, en parte por qué muy pocas mujeres se encuentran en los grupos de ocupación de más alta calificación, concentrándose principalmente en grupos cuyo empleo es de menor calificación lo cual está asociado a menores ingresos laborales. La mayor brecha favorable a los hombres respecto de las mujeres se encuentra en el grupo Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de otros Oficios siendo del 210,4%, lo que se traduce en que el ingreso masculino es ampliamente superior al femenino, estimándose en \$97.800 para las mujeres frente a \$294.800 para los hombres.

Entre las menores brechas salariales, se destaca el grupo ocupacional de Empleados de Oficina (28,3%), donde la significativa participación de las mujeres en las tareas asociados a trabajos administrativos como secretarías, recepcionistas, entre otras, explican que los ingresos por sexo tiendan a igualarse registrándose una diferencia de salario mucho menor con respecto a los otros grupos ocupacionales. Los ingresos de los hombres se estiman en \$355.800 y las mujeres en \$277.200.



4.5. Participación en los empleos de alta responsabilidad dentro de la organización

Las mujeres ocupadas que se concentran en el grupo de ocupación Miembros del Poder Ejecutivo y de los Cuerpos Legislativos y Personal Directivo de la Administración Pública y de Empresas se estiman en 41.600 mujeres. Del total de ellas, se aprecia que 22,4% se encuentra ejerciendo esta ocupación en el sector Enseñanza (directores de colegio, jefes de UTP o de carrera, entre otros), junto con el sector de Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler equivalentes a 14,4%, mientras que en los sectores de Construcción, y Explotación de Minas y Canteras se observa una baja participación en torno al 1,5% y el 1,1% respectivamente. A pesar de la baja prevalencia de las mujeres ocupadas en la rama de minería, ésta es una de las ramas en donde las mujeres perciben los mayores ingresos medios mensuales.

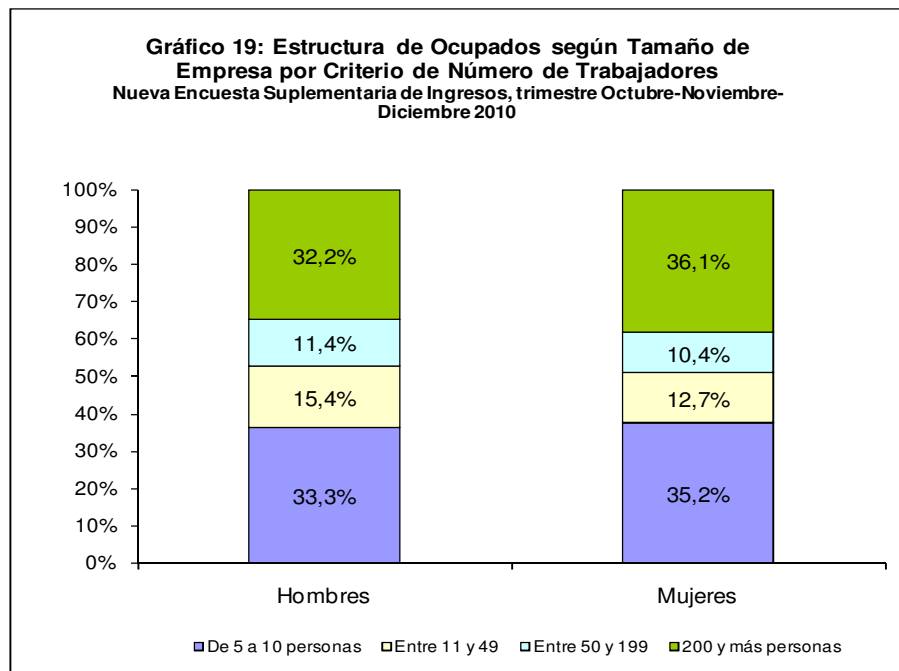
Las brechas de ingresos de las mujeres pertenecientes al grupo de Miembros del Poder Ejecutivo y de los Cuerpos Legislativos y Personal Directivo de la Administración Pública y de Empresas, por sectores económicos son muy dispares, ya que se observan brechas positivas a favor de los hombres en la mayoría de los sectores, exceptuando Agricultura (-62,1%) y Minería (-54,4%) donde se reportan brechas desfavorables hacia los hombres. Es decir que los hombres perciben un menor ingreso que las mujeres en las ramas antes mencionadas, siendo las brechas positivas para las mujeres.

Por otro lado, la mayor brecha a favor de los hombres se observa en Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, donde los hombres directivos de este sector perciben 324,4% más que las mujeres. En cifras estimadas, los hombres

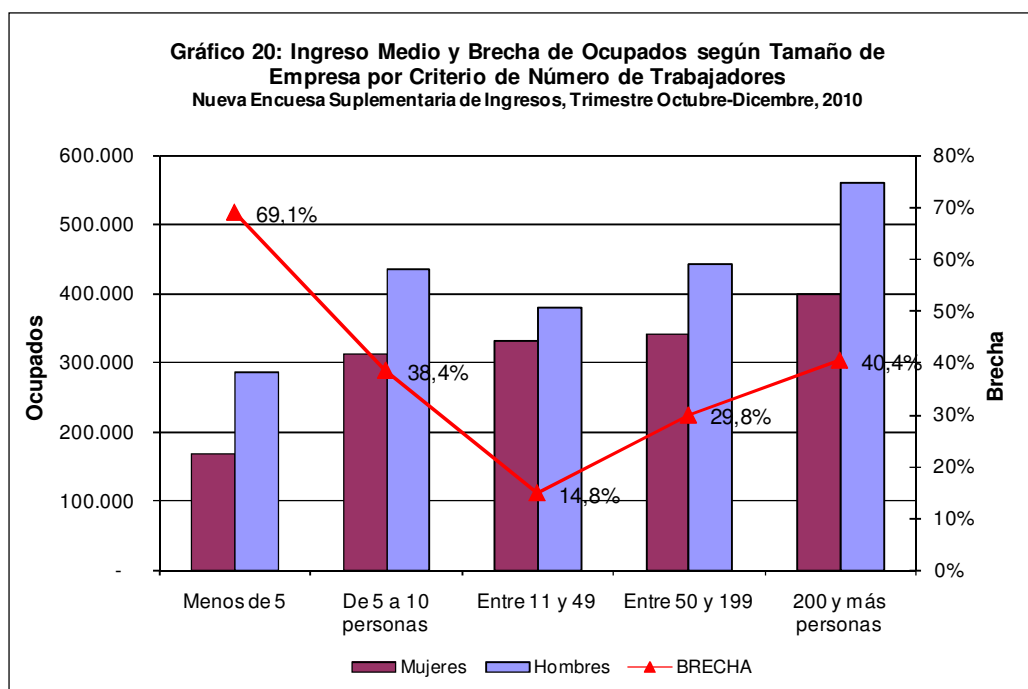
perciben \$2.259.800 mientras que las mujeres perciben un ingreso de \$532.400.

4.6. Análisis según Tamaño de Empresa por el Criterio del Número de Trabajadores

La distribución de los ocupados según el número de trabajadores que posee la empresa donde se trabaja, registra similar estructura entre hombres y mujeres. Si vemos el gráfico 19, se destaca la alta participación de ocupados provenientes de empresas que poseen menos de 5 trabajadores (empresas pequeñas según este criterio) y de aquellas empresas que poseen 200 y más trabajadores (empresas grandes).



Con respecto a los niveles de ingreso medio, se constata que conforme aumenta el número de trabajadores que posee la empresa, los niveles de ingreso medio aumentan tanto en hombres como en mujeres. Al observar las brechas salariales, se constata una desventaja para las mujeres en todos los tamaños de empresa. La evolución de esta brecha, revela que en la medida que aumenta el tamaño de la empresa, la magnitud de las diferencias salariales disminuye, alcanzando el valor más bajo en aquellas empresas que poseen entre 11 y 49 trabajadores. Sin embargo pasado este umbral se observa un aumento regresivo de este indicador a medida que aumenta el tamaño de la empresa.

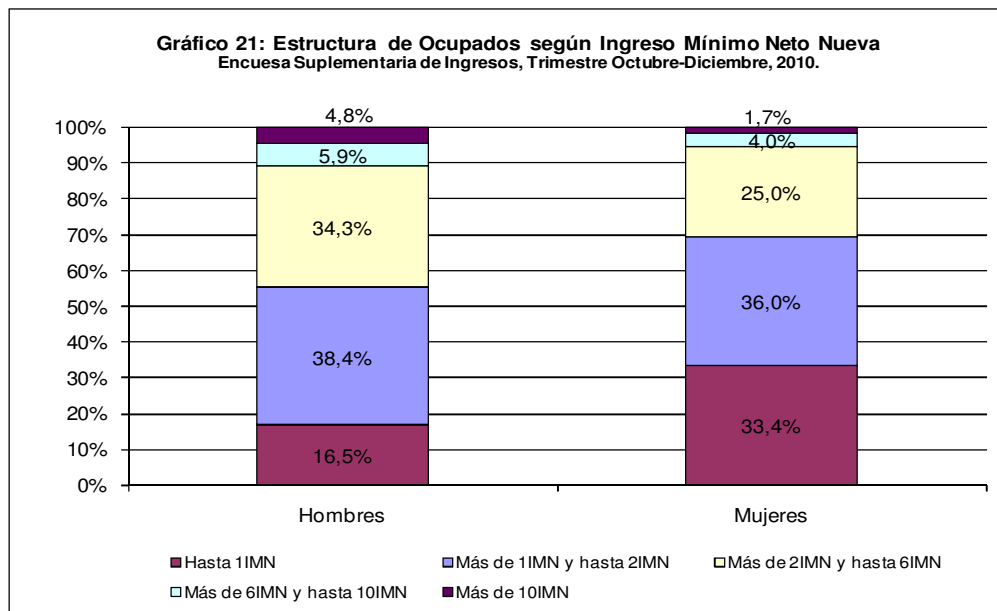


4.7 Análisis según Tramos de Ingresos Mínimos Netos Mensuales

Utilizando el criterio del ingreso mínimo neto²⁴ (IMN) como unidad de medida para ver la participación de la población en empleos de altos ingresos y empleos de bajos ingresos, se observa que la estructura de las mujeres ocupadas se concentra mayoritariamente en los dos primeros tramos de ingresos, es decir en empleos donde se perciben niveles de ingresos de más de un 1 hasta 2 ingresos mínimos netos (36,0%), y en el primer tramo, de hasta 1 ingreso mínimo neto (33,4%), lo cual sumado abarca el 69,4% del empleo femenino total.

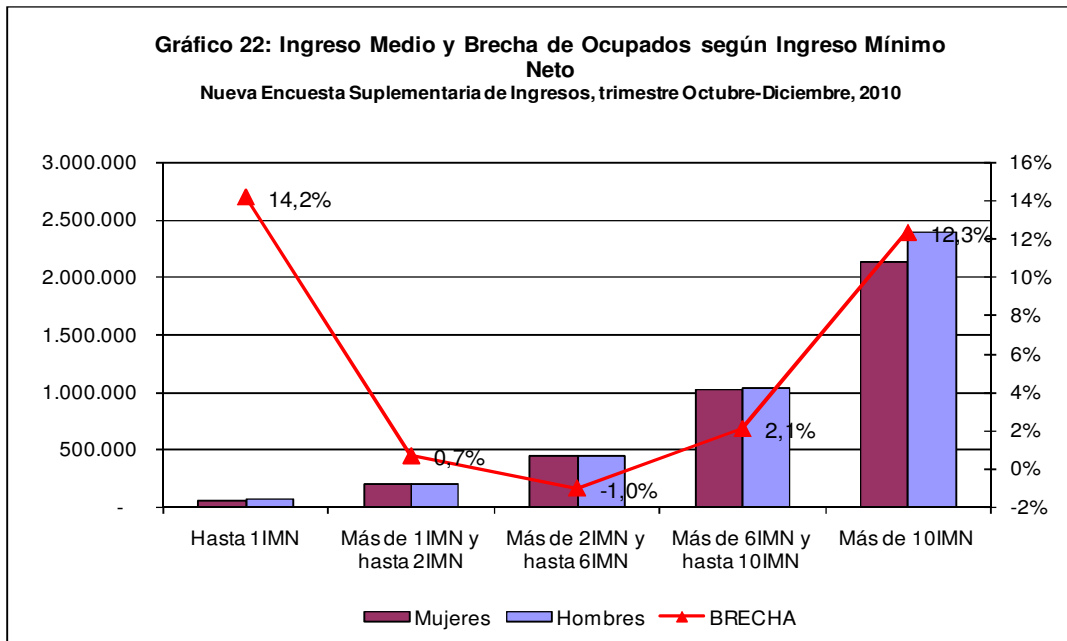
A diferencia de lo que sucede con las mujeres, los hombres tienen una menor participación en el primer tramo de ingresos (16,5%), siendo las mayores incidencias las de los tramos de 1 hasta 2 ingresos mínimos netos, y de 2 hasta 6 ingresos mínimos netos abarcando en total al 72,7% del empleo masculino. Comparando esta estructura con la de las mujeres, se observa que 69,4% de las mujeres percibe un ingreso inferior a 2 ingresos mínimos netos (equivalente a \$277.000), mientras que en el caso de los hombres esto corresponde al 55,0%.

²⁴ El ingreso mínimo neto en 2010 se estimó en \$138.460, y corresponde al salario mínimo bruto vigente en Oct-Dic 2010 (\$172.000), menos los descuentos legales por previsión y salud, que sumados representan alrededor de un 19,5%. En este análisis se excluye a los familiares no remunerados, ya que, por concepto no perciben ingresos y por tanto estarían sobre estimando la participación de ocupados en el primer tramo de ingresos mínimos netos.



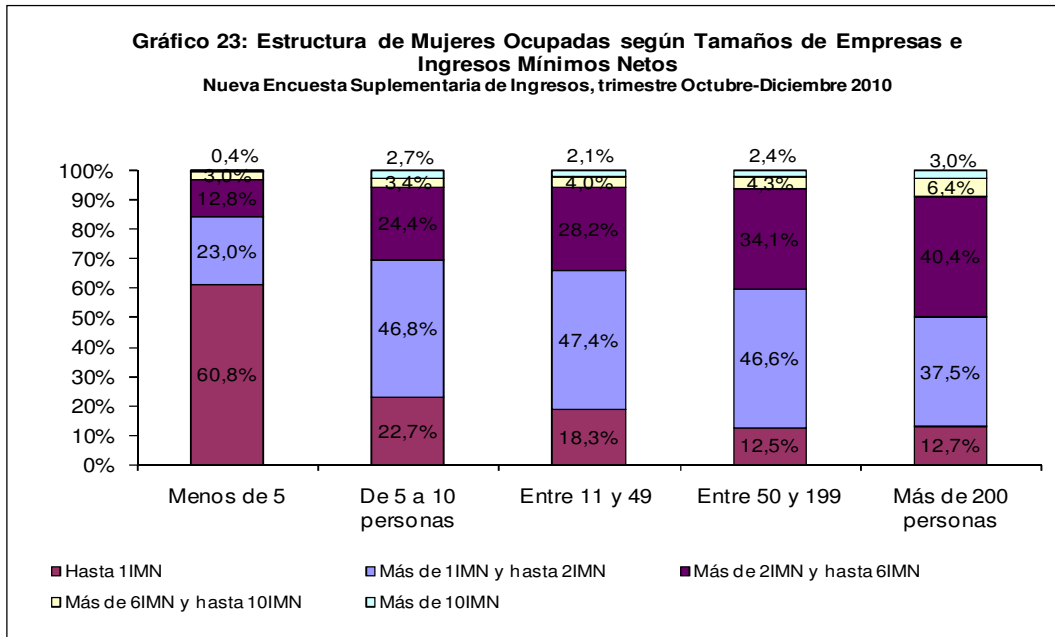
Dentro de las mujeres ocupadas que perciben altos ingresos, se observa una baja participación de los tramos superiores de ingreso en el total del empleo femenino, siendo la incidencia del tramo de más de 10 ingresos mínimos sólo del 1,7%. En el caso de los hombres, esta incidencia llega al 4,8%.

Observando los niveles de ingreso medio para cada uno de los tramos de ingresos mínimos netos, se constata que estos son muy similares entre hombres y mujeres, constatándose las mayores amplitudes de brechas salariales en el tramo que va hasta 1 ingreso mínimo neto, donde los hombres perciben 14,2% más que las mujeres, y en el tramo superior de más de 10 Ingresos mínimos netos (12,3%).



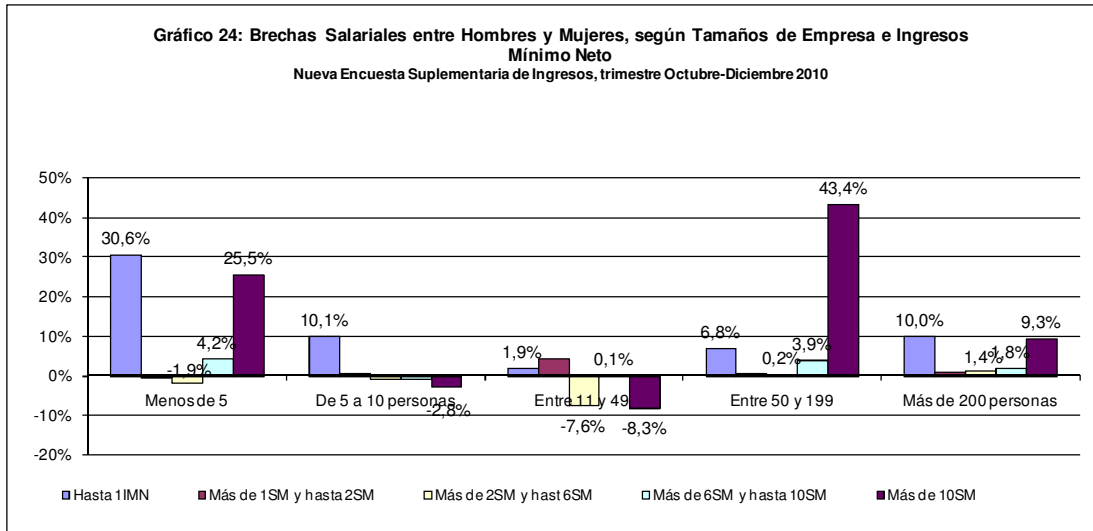
4.8. Análisis según Tamaños de Empresas y Tramos de Ingresos Mínimos Netos

Al analizar la participación de los ocupados en los distintos tamaños de empresas según el tramo de ingreso mínimo neto que posee, se observa que 60,8% de las mujeres que trabajan en empresas que cuentan con menos de 5 trabajadores perciben un ingreso ubicado dentro del tramo de hasta 1 ingreso mínimo neto, y conforme aumenta el tamaño de la empresa éste porcentaje va disminuyendo hasta llegar al 12,7% en las empresas grandes. Por otro lado, el porcentaje de mujeres que perciben más de 2 y hasta 6 Ingresos mínimos netos crece en la medida que el tamaño de la empresa también aumenta, alcanzando en las empresas más grandes una incidencia del 40,4% sobre el total de mujeres en este tipo de empresas. En el caso de los hombres el comportamiento es similar.



Como se constató anteriormente los niveles de Ingreso medio, para hombres y mujeres, se incrementan conforme aumenta el tamaño de la empresa. Sin embargo, las brechas salariales registran resultados dispares dependiendo del tamaño de la empresa (ver gráfico 24). Se observa que en empresas con menos de 5 trabajadores las mayores brechas se dan en niveles de ingreso que alcanzan hasta 1, y más de 10 ingresos mínimos netos, en donde los hombres perciben 30,6% y 25,5% más que las mujeres respectivamente.

Otra brecha que se destaca, es la que se registra en empresas con 50 a 199 trabajadores, donde los hombres que se encuentran en el tramo de más de 10 ingresos mínimos netos perciben 43,4% más que las mujeres pertenecientes al mismo tramo. En el resto de los tamaños de empresas las brechas salariales entre hombres y mujeres no superan el 10,1% para los distintos rangos de ingresos mínimos netos.

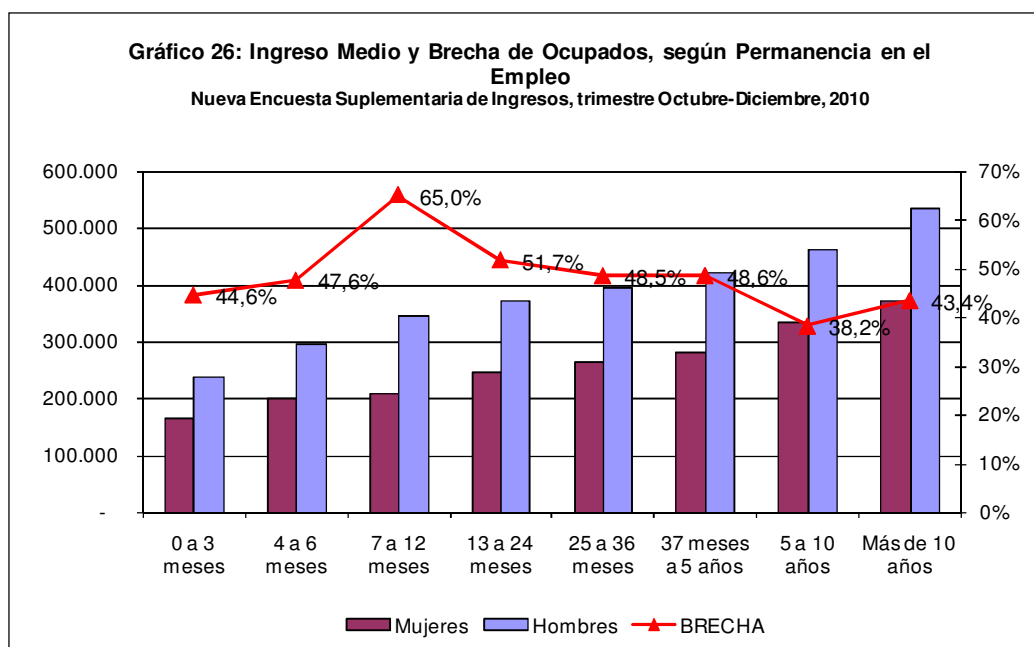
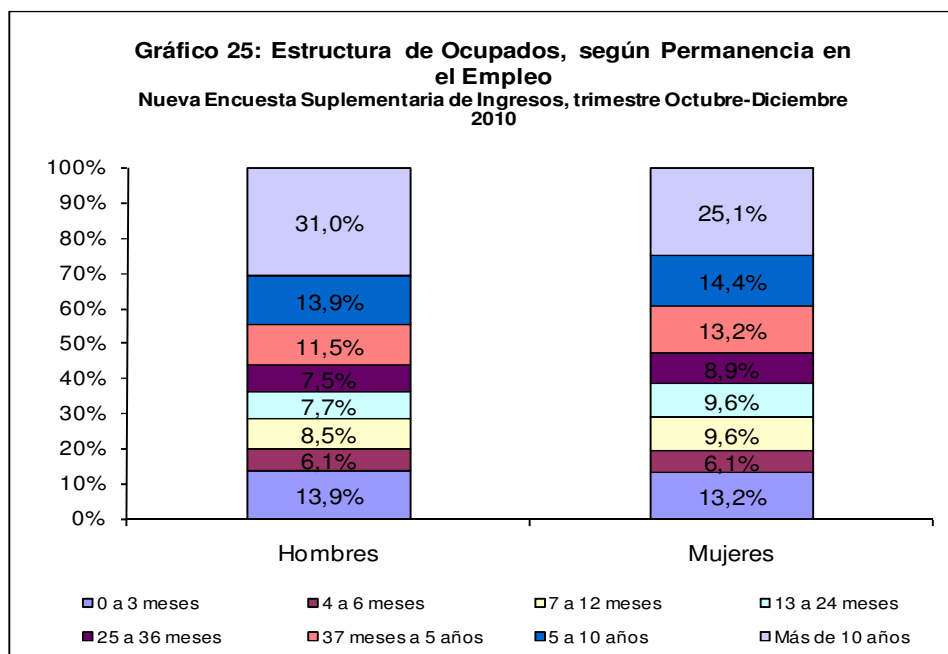


En general, se constata que las mayores brechas salariales que se registran en empresas pequeñas (menos de 5 trabajadores) y en empresas grandes (más de 200 trabajadores) son explicadas por las desigualdades observadas entre hombres y mujeres dentro del tramo de hasta 1 ingreso mínimo neto, y en el tramo superior de más de 10 ingresos mínimos netos.

4.9. Análisis de la Experiencia Laboral Medida Según el Tiempo de Permanencia en el Empleo

Al construir 8 tramos de experiencia, que se refieren a la permanencia en el empleo actual, se observa que la distribución de hombres y mujeres en estos tramos es similar. Como se constata en el gráfico 25, la participación de los hombres y mujeres que llevan más de 10 años en el mismo empleo es alta en ambos sexos, siendo de 31% en hombres y de 25,1% en las mujeres. Otro tramo de permanencia que se destaca, es el tramo de 0 a 3 meses, donde la participación de hombres y mujeres es de 13,9% y 13,2%, respectivamente.

Con respecto al comportamiento del ingreso medio mensual, se constata que éste crece en la medida que aumenta la permanencia en el empleo, tanto en hombres como en mujeres. Por otro lado, al observar las brechas salariales, se destaca el mayor diferencial cuando las mujeres llevan entre 7 a 12 meses trabajando en el mismo empleo actual, en donde los hombres tienen un ingreso medio mensual de 65,0% superior al de las mujeres. En general para todos los tramos de permanencia de empleo, los hombres consiguen niveles de ingresos superiores a las mujeres.



4.10. Calidad del empleo Asalariado según prestaciones laborales

De acuerdo a lo expuesto en el marco teórico la segmentación de mercado puede abordarse de distintas maneras, y una de ellas es la existencia de empleos formales e informales. Esta diferenciación se aborda en este estudio según la calidad del empleo asociado a las diversas prestaciones laborales que debieran tener los trabajadores.

Las prestaciones laborales son un indicador complementario para medir la alta o baja calidad que puede brindar un empleo a sus trabajadores, en este contexto la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) distingue siete tipos de prestaciones laborales: Vacaciones anuales, Días pagados por enfermedad, Cotización previsional o de pensión, Cotización por previsión de salud, Cotización por seguro de desempleo, Permiso por maternidad/paternidad y Servicio de guarderías infantiles. A su vez, la existencia de estas prestaciones laborales está muy estrechamente ligada a la tenencia o no de un contrato escrito y la duración de este. Según las estimaciones de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos²⁵ (NESI) 2010, se constata que un 79,7% de las mujeres poseen un contrato escrito frente a un 20,3% que no lo tiene, y al comparar sus ingresos²⁶ se observa que aquellas mujeres que tienen un contrato perciben \$353.500 frente a los \$145.000 que reciben las mujeres sin ningún contrato, es decir más del doble. En cuanto a la duración del contrato, vemos que el contrato sin plazo de término o indefinido está presente en el 76,2% del total de mujeres ocupadas, mientras que el contrato definido o plazo fijo representa el restante el 23,8%. Sus ingresos estimados son de \$330.200 y \$250.200 respectivamente, lo cual aporta evidencia a la brecha que existe entre los empleos más y menos estables. Al analizar estas tres variables de análisis podemos diferenciar entre un tipo de empleo formal, es decir con contrato escrito y/o duración indefinida, con una alta calidad según el número de prestaciones laborales, y un tipo de empleo informal, sin contrato escrito y/o de duración definida, ligado a una baja calidad.

En cuanto a las mujeres ocupadas que presentan un contrato escrito y responden las preguntas sobre la existencia de prestaciones laborales, se observa que por sobre el 84,0% de ellas declaran tener derecho a vacaciones anuales, días pagados por enfermedad, cotización previsional o de pensión, cotización por previsión de salud y cotización por seguro de desempleo, seguido de un 79,6% de ellas que declara tener permiso por maternidad y un 31,4% derecho a servicio de guardería infantil.

Estas cifras cambian drásticamente al observar a las mujeres ocupadas sin contrato escrito, pues solamente a 6,4% le otorgan vacaciones anuales, a 3,5% le pagan los días por enfermedad, 3,3% realiza la cotización previsional, mientras que 3,6% tiene cotización por previsión de salud, 2,2% de las mujeres en el empleo le otorgan cotización por seguro de desempleo, al 2,7% en el empleo le otorgan permiso por maternidad y finalmente sólo un 1% cuenta con el servicio de guardería infantil en la empresa donde trabaja.

En definitiva la existencia de estas prestaciones registra incidencias muy menores si los comparamos al grupo de mujeres que tiene contrato laboral. Lo anterior, nos muestra que existe una directa relación entre existencia de contrato y calidad del empleo medido según el número de prestaciones laborales.

²⁵ Con datos del trimestre Octubre – Diciembre de 2010.

En cuanto al número total de prestaciones laborales, se destaca que dentro de las mujeres ocupadas con contrato escrito un 43,2% presenta hasta 6 prestaciones laborales, siendo la baja existencia de Servicio de guarderías infantiles la causante de no poder alcanzar el total de las prestaciones laborales. Esta última prestación es una de las claves para aumentar el acceso de las mujeres al mercado del trabajo.

Las mujeres con contrato escrito que presentan un máximo de 7 prestaciones laborales es de 26,9%. Por otro lado, sólo un 4,4% de las mujeres no posee ningún tipo de prestación laboral. Al comparar con los hombres con contrato, se aprecia que aquellos con cero prestaciones llegan al 2,8% y aquellos con 6 prestaciones abarcan al 48,7%. En el máximo de prestaciones, se observa una ventaja hacia las mujeres, ya que, sólo el 14,6% de los hombres declaran tener todas las prestaciones laborales incluidas la existencia de guarderías infantiles para sus hijos.

Las mujeres ocupadas sin contrato escrito, tienen una realidad opuesta a sus pares con contrato escrito, pues el 92,5% de ellas no posee ninguna prestación laboral y sólo un 0,7% dice tener las 7 prestaciones laborales. Esto evidencia los bajos niveles de protección laboral que enfrentan este tipo de ocupadas. En este ámbito específico, no se observan diferencias significativas con respecto a lo que ocurre en el caso de los hombres sin contrato escrito, ya que éstos poseen participaciones muy similares de acuerdo al número de prestaciones laborales.

5. Brechas salariales según la Teoría del Capital Humano

En este apartado, se aborda un análisis de las brechas salariales según las características o dotaciones de capital humano que poseen los ocupados. La idea principal, es poder explicar la desigualdad de ingresos en función de la heterogeneidad de las dotaciones en capital humano entre individuos de distinto sexo, siendo esta la hipótesis básica del capital humano que luego se utilizará en los modelos de ecuación salarial de Mincer. Esta es sólo una de las fuentes que se puede utilizar para explicar las diferencias salariales, y su elección se debe a que con la Nueva Encuesta Nacional del Empleo se cuenta con los datos suficientes para medirla. Las otras fuentes que no se miden en este documento, son las diferencias de productividad entre hombres y mujeres, y la disparidad de ingresos entre género como un derivado propiamente estadístico del comportamiento de la oferta de trabajo, es decir de la selección muestral.

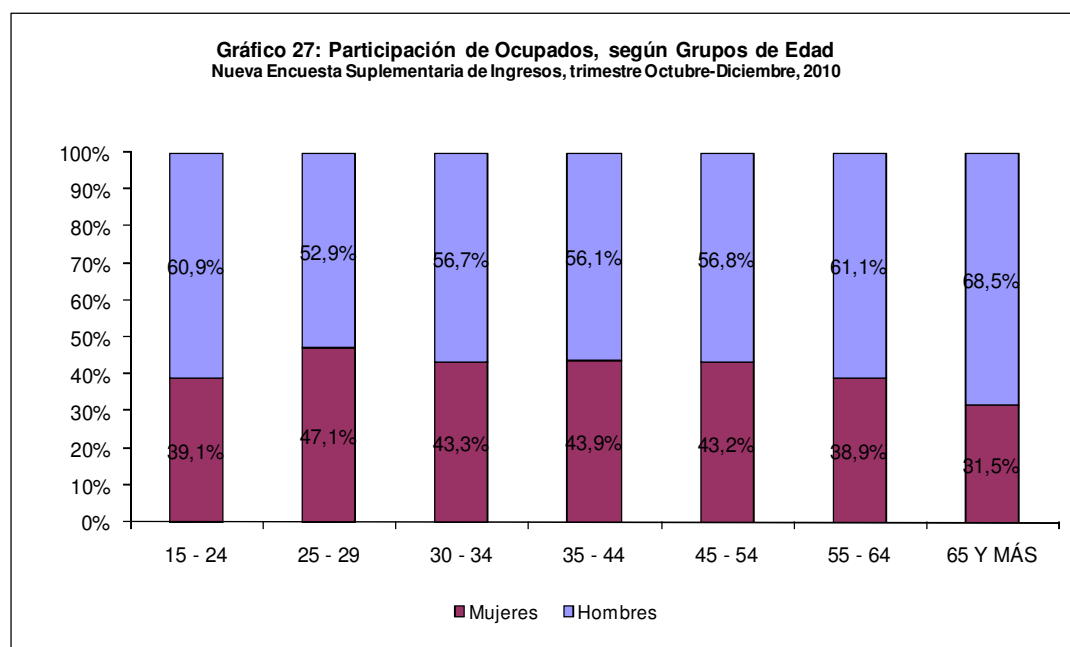
²⁶ Todas las cifras están en pesos de Octubre de 2010.

5.1. Análisis Según Características de los Ocupados

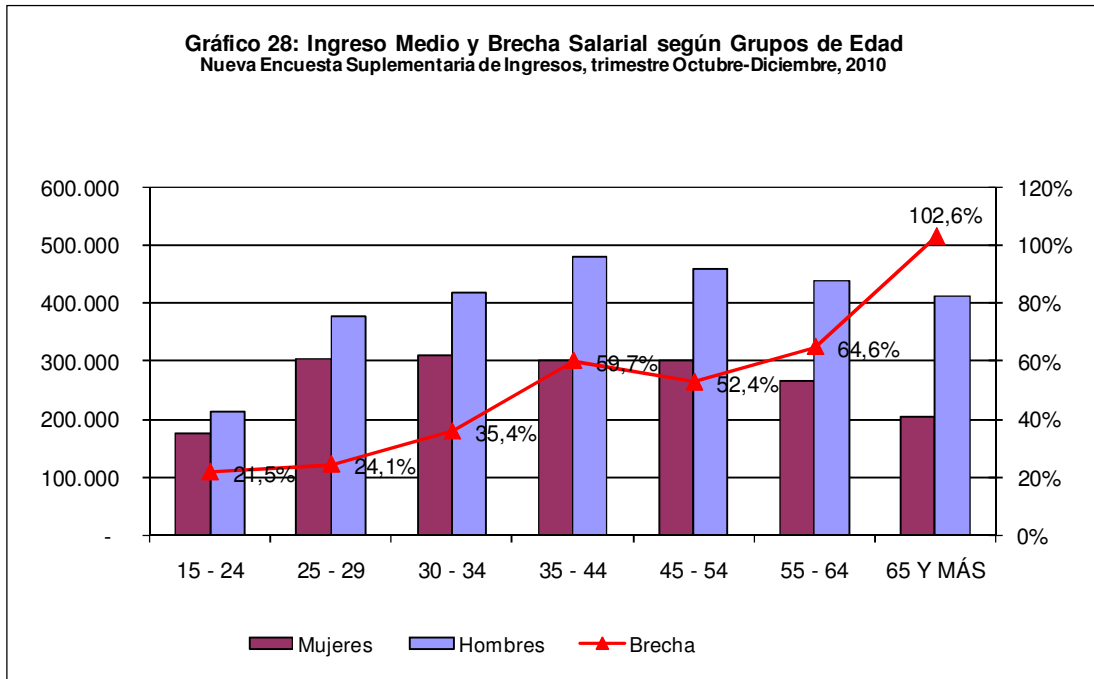
5.1.1. Según Grupos de Edad

Al observar la distribución de los ocupados según grupos de edad, vemos que las mayores participaciones de las mujeres se dan entre los 25 a 54 años de edad, cuyo porcentaje con respecto al del hombre es superior al 40%. La incidencia más alta se alcanza en el tramo de 25 a 29 años, donde las mujeres representan el 47,1% del empleo total.

A diferencia de ello, los hombres ocupados prevalecen en los tramos etáreos menores, es decir, entre 15 y 24 años (60,9%) y en los tramos superiores, 65 años y más (68,5%). De este modo, se constata que la participación de las mujeres disminuye conforme aumenta la edad, en cambio la del hombre aumenta.

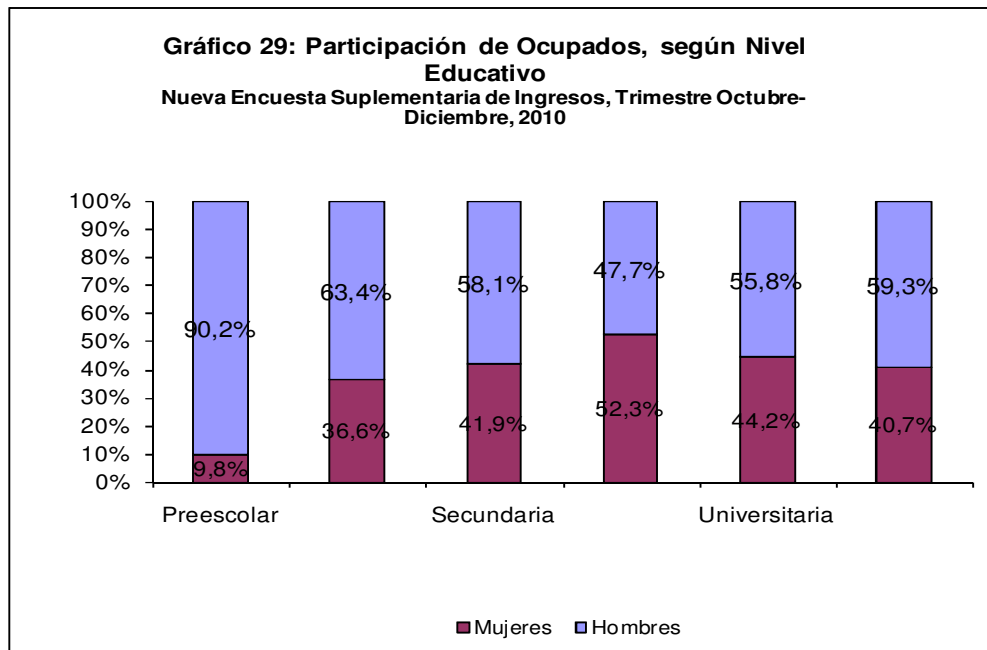


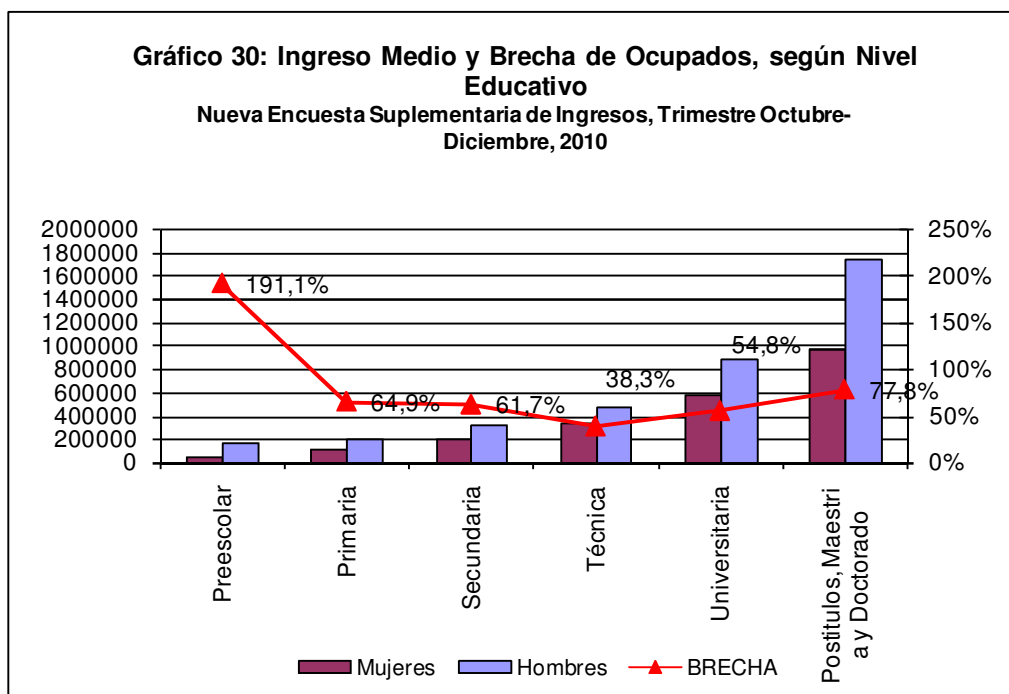
Respecto a la evolución de los ingresos medios según edades, se observa un aumento de los ingresos a medida que aumenta la edad del ocupado, hasta un cierto nivel a partir del cual empieza a decrecer, mostrando el efecto edad en la determinación del ingreso de las personas a lo largo del ciclo de vida. Este comportamiento se observa tanto en mujeres como en hombres. Por otro lado, al observar el comportamiento de las brechas salariales, ésta se hace cada vez más pronunciada mientras aumenta la edad, destacándose el mayor diferencial en los ocupados de 65 años y más, donde los hombres perciben un ingreso medio mensual 102,6% superior al de las mujeres.



5.1.2. Según Nivel Educativo

La distribución de los ocupados según nivel educativo, revela que las menores participaciones de las mujeres se dan en los ocupados con educación preescolar (9,8%) y educación primaria (36,6%). La mayor participación de ellas se observa entre quienes tienen aprobada una educación Técnica (52,3%).





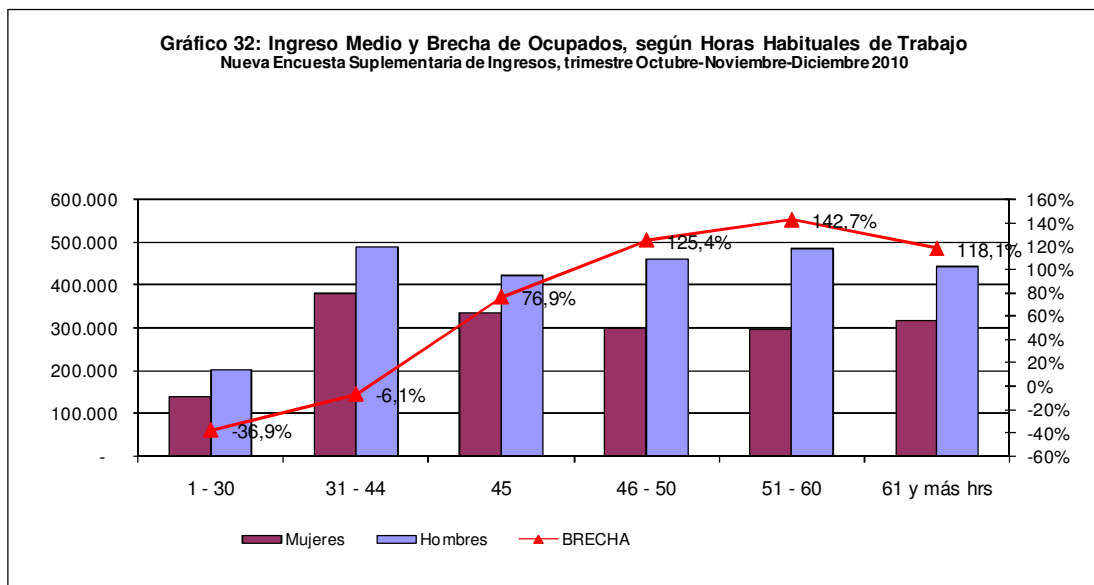
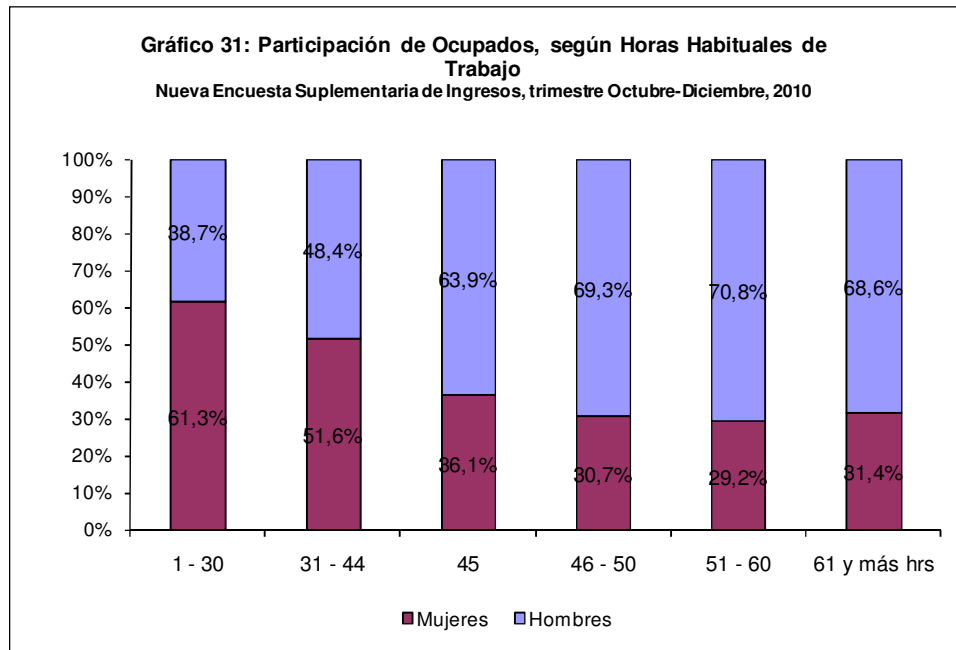
Al observar los niveles de ingreso medio, se destaca que conforme aumenta el nivel educativo de la persona el ingreso medio mensual aumenta, tanto en hombres como en mujeres. Con respecto a la brecha salarial, las cifras revelan que dentro de los ocupados que tienen educación preescolar aprobada, se registra la mayor brecha a favor de los hombres, percibiendo un ingreso medio mensual 191,1% mayor que el de las mujeres, es decir casi dos veces más de lo que perciben las mujeres con el mismo nivel educativo. Además, en la medida que aumenta el nivel educativo la brecha se hace cada vez menor, hasta cuando se alcanza la educación Técnica, sin embargo a partir de ese nivel, la brecha aumenta.

5.1.3. Según Horas Habituales Trabajadas a la Semana

Según horas habituales de trabajo, se observa que 61,3% de los ocupados que trabajan habitualmente entre 1 a 30 horas a la semana son mujeres, reflejando, en general, la mayor participación de ellas en empleos de pocas horas. Con respecto a los demás tramos de horas, se observa una participación homogénea en el tramo entre 31 a 44 horas (51,6% de mujeres y 48,4% de hombres), sin embargo en los restantes tramos se registra claramente una menor participación de las mujeres en comparación a los hombres

Los niveles de ingreso medio en los hombres, crecen en la medida que aumentan las horas habituales de trabajo a la semana. Sin embargo en el caso de las mujeres, el ingreso medio se mantiene relativamente invariable a partir de las 46 horas a la semana, siendo el ingreso medio más alto el alcanzado en el tramo de 31 a 44

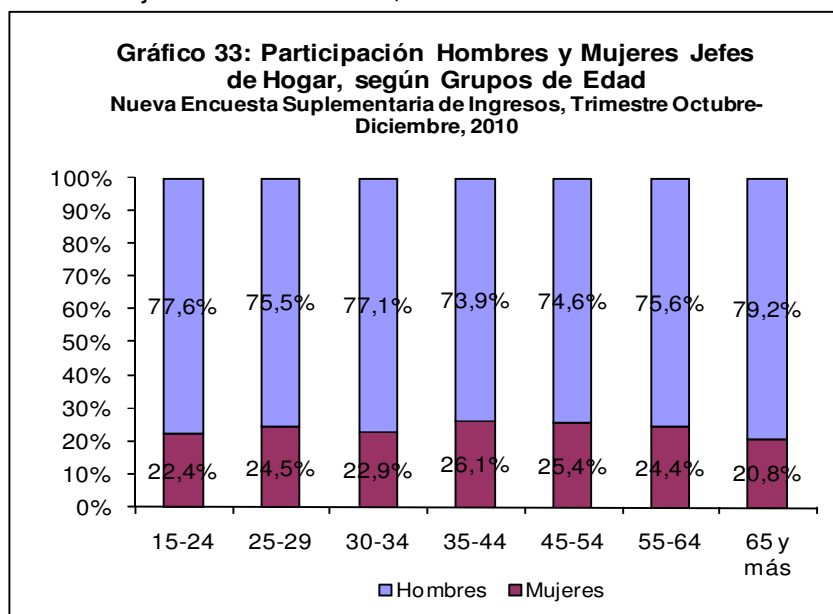
horas a la semana. Desde un análisis de las brechas salariales, éstas se agudizan conforme aumentan las horas habituales de trabajo, disminuyendo sólo a partir del tramo 51 a 60 horas, donde los hombres consiguen un ingreso medio mensual 63,3% mayor al de las mujeres.



5.2 Análisis Según jefes de hogar Ocupados²⁷

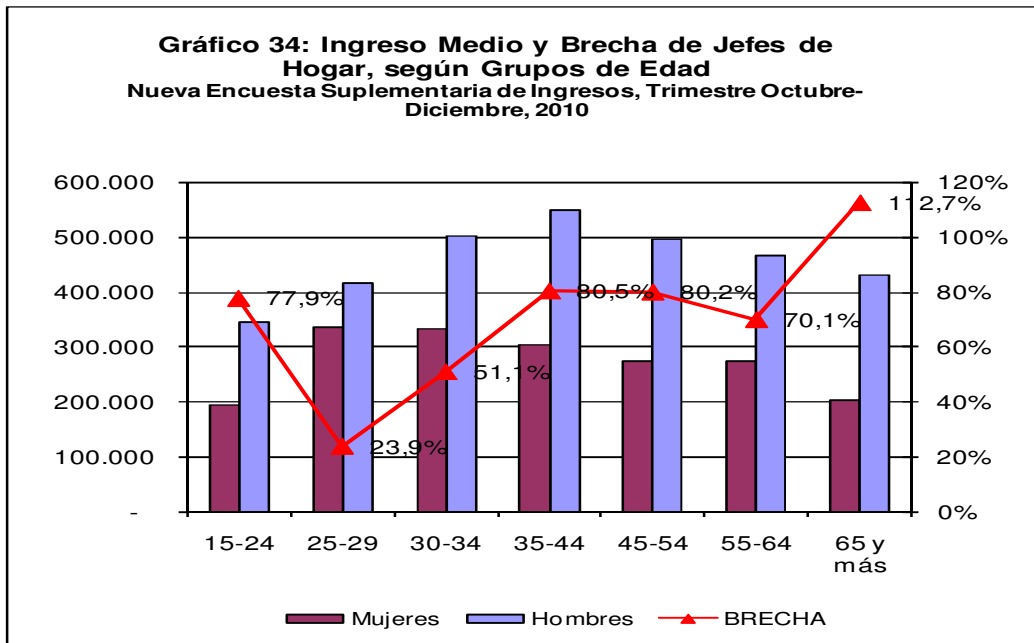
5.2.1. Según Grupos de Edad

Considerando la distribución de jefes de hogar ocupados según los distintos tramos de edad, se observa que la participación de las mujeres ocupadas que son jefas de hogar es homogénea en todos los grupos de edad, reflejándose en promedio una incidencia de las mujeres en torno al 24,7%.



Con respecto a los niveles de ingreso medio, las cifras revelan que conforme aumenta la edad del jefe de hogar ocupado el nivel de ingreso aumenta, sin embargo se observan diferencias entre los jefes y jefas de hogar, pues el ingreso medio más alto en el caso de los jefes de hogar se alcanza entre los 35 a 44 años, y en el caso de las jefas de hogar éste se logra antes en el tramo de 25 a 29 años de edad, comenzando a disminuir a contar de ese umbral. Por otro lado, el comportamiento de las brechas salariales muestra que a contar de los 25 a 44 años estas se agudizan en la medida que aumenta la edad del jefe de hogar, y sólo a partir de de los 45 años comienza a mantenerse relativamente estable hasta los 64 años, en donde nuevamente registra un alza.

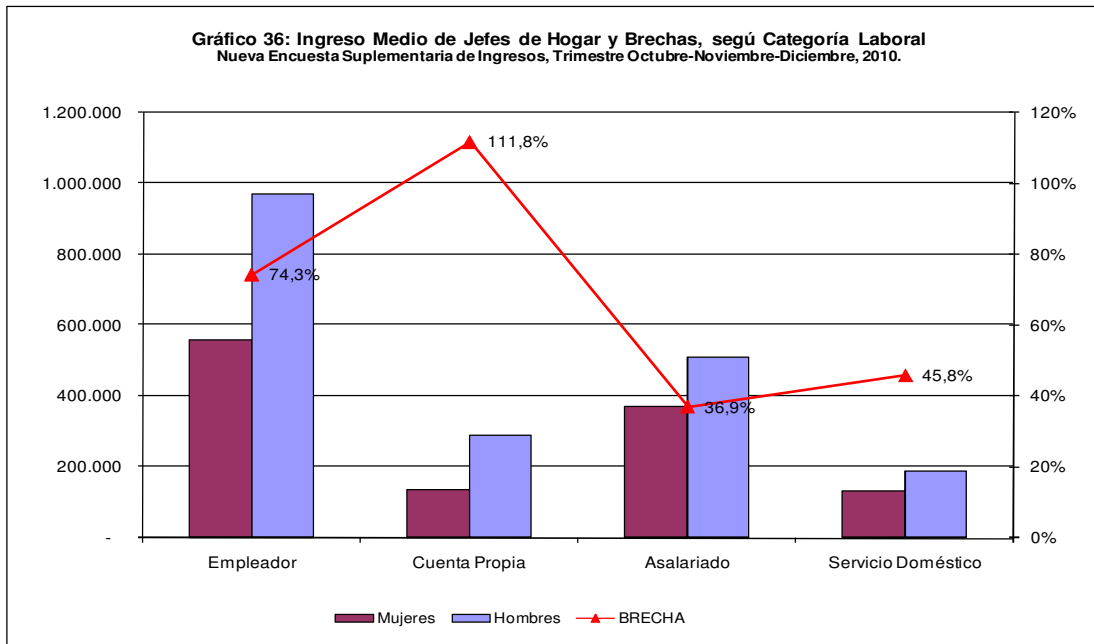
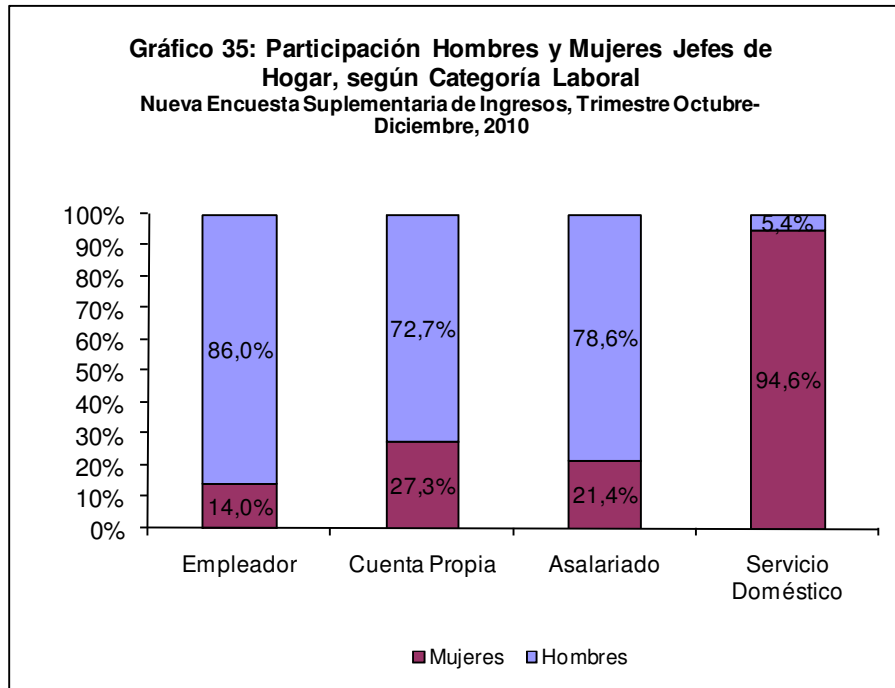
²⁷ La población de análisis son todos aquellos ocupados jefes de hogar, que llevan uno o más meses de empleo, y por tanto reportan información de ingresos laborales para el mes anterior.



La mayor brecha salarial se observa entre los jefes de hogar de 65 años y más, donde los jefes de hogar hombres perciben un ingreso medio 112,7% mayor al de las jefas de hogar.

5.2.2. Según Situación en el Empleo

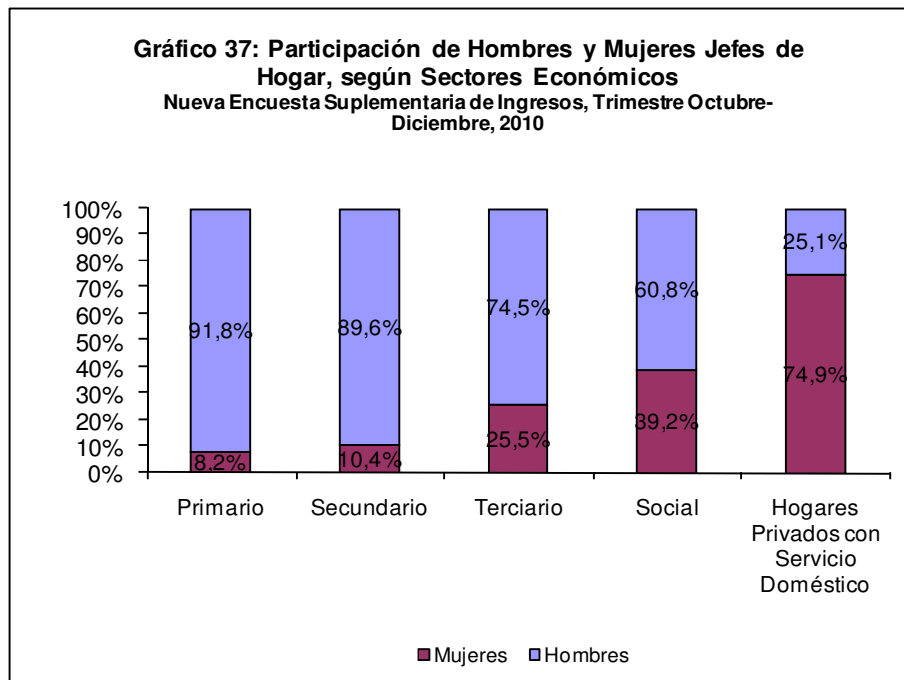
Al comparar la participación de jefes y jefas de hogar en cada categoría laboral, se destaca que dentro del Servicio Doméstico el 94,6% está explicado por la incidencia de las mujeres jefas de hogar, cifra que ilustra la segmentación que tiene este tipo de empleo, en donde los hombres no tienen mucha incidencia. En las demás categorías, son los hombres los que poseen mayor participación (ver Gráfico 35).

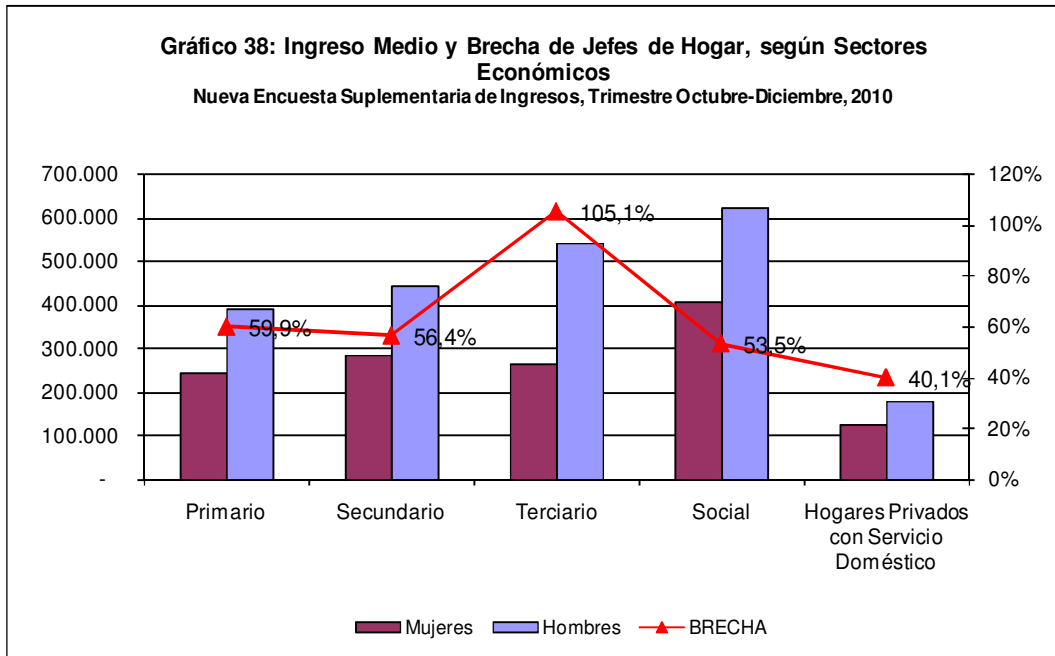


Con respecto al ingreso medio mensual, los mayores niveles se presentan entre los jefes de hogar que son Empleadores, y los más bajos se registran entre quienes se desempeñan como Servicio Doméstico. Al observar las brechas salariales, los Cuenta Propia destacan con el mayor diferencial, esto es, los hombres jefes de hogar consiguen un ingreso medio 111,8% mayor al de las jefas de hogar con empleos por cuenta propia, y entre los Asalariados la brecha es la más baja.

5.2.3. Según Sectores Económicos

Según sectores económicos, como es de esperar se destaca la alta participación que tienen las jefas de hogar en el sector de Hogares Privados con Servicio Doméstico, en donde se incluye la categoría del mismo nombre. Del total de jefes de hogar que se desempeñan en este sector, el 74,9% son mujeres jefas de hogar, el restante porcentaje es incidido por los hombres (25,1%), los cuales realizan labores relacionadas el cuidado de hogares particulares, jardinería, chóferes, etc. Otro sector donde es notoria la participación de las jefas de hogar es en el Sector Social, donde ellas representan el 39,2%.

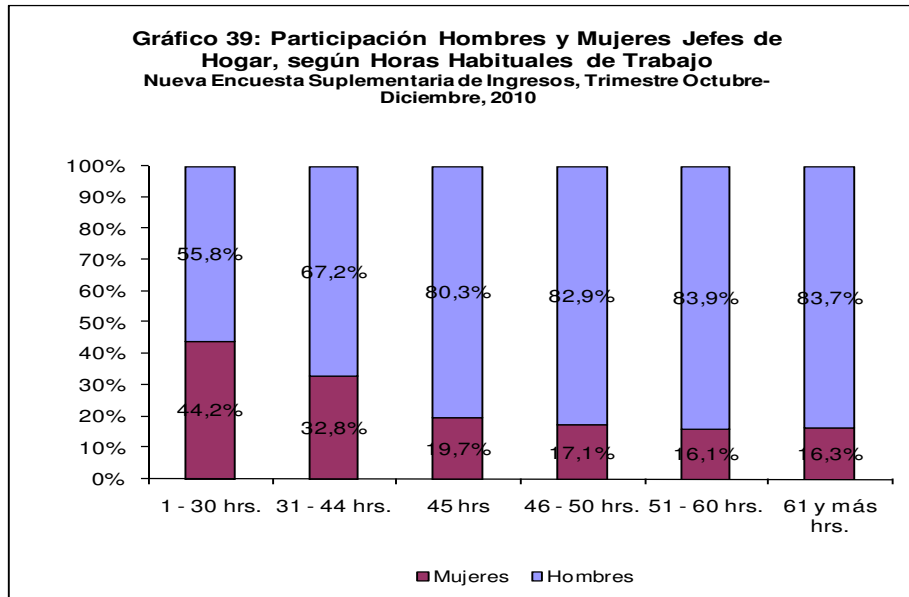




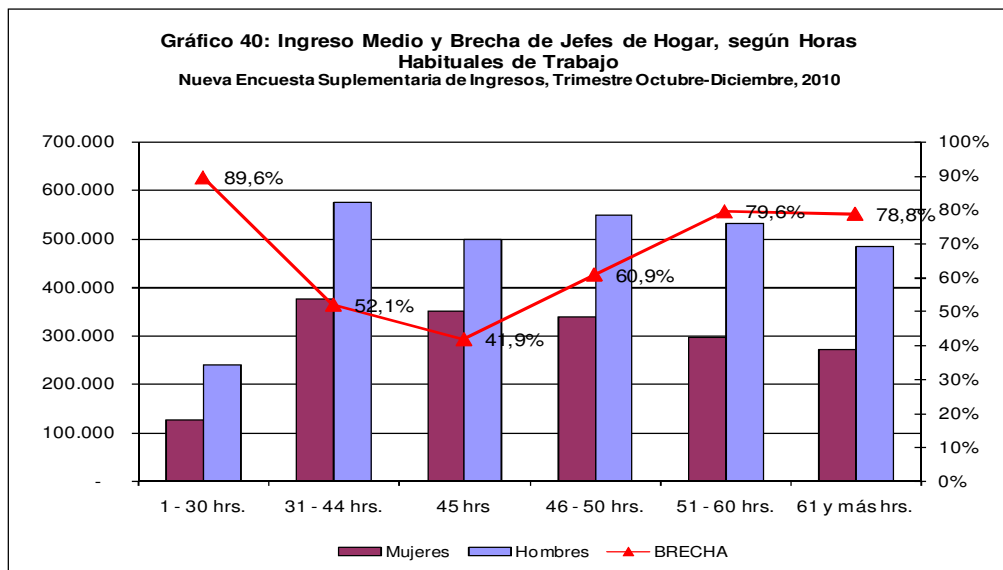
Con respecto a las brechas salariales por sector, se observa que la mayor diferencia de ingresos se alcanza en el sector terciario, en donde las mujeres jefas de hogar perciben en promedio 105,1% menos que los hombres, además se constata que la menor brecha está en el sector de Hogares, lo cual se explica porque los hombres tienen baja participación y además las mujeres puertas adentro reciben en promedio ingresos mayores a los hombres.

5.2.4. Según Horas Habituales de Trabajo

Al observar la participación de las mujeres ocupadas jefas de hogar, según las horas habituales de trabajo a la semana, vemos que en el tramo de 1 a 30 es donde se destaca su participación por sobre el resto de los tramos de horas, siendo su incidencia de 44,2% sobre el total ocupados con esta cantidad de horas. Lo anterior, tiene mucho sentido si analizamos que las mujeres deben cumplir jefas de hogar deben cumplir tareas domésticas que muchas veces les impide trabajar más de ese umbral de horas.



El tramo de 1 a 30 horas, está asociada principalmente a empleos como cuenta propia y trabajos como servicio doméstico, los cuales por su flexibilidad horaria pueden ser compatibilizados con los quehaceres y responsabilidades personales del hogar. A partir de este tramo, la participación de la mujer jefa de hogar en los demás tramos comienza a disminuir.



Con respecto al comportamiento del ingreso medio según las horas trabajadas, vemos que este aumenta considerablemente cuando se superan las 30 horas de trabajo habitual a la semana, comportamiento que se observa en el siguiente tramo de 31 a 44 horas de trabajo, y luego comienza tener una leve disminución. Algo muy parecido ocurre con la dinámica de las brechas salariales ya que la mayor brecha se da en el tramo de 1 a 30 horas, y la menor se da en el tramo de 45 horas, es decir en los trabajos más formales.

VI. Síntesis

El análisis de la estructura ocupacional, según las cifras que se han observado en el diagnóstico, evidencian que la participación de las mujeres en el mercado del trabajo ha ido en aumento desde la década del ochenta hasta la actualidad. Y que, la participación de los hombres –aun cuando escuetamente- ha disminuido en los últimos años.

Al observar las cifras de la antigua medición de empleo, y de acuerdo a la evolución de las tasas, se señaló que la tasa de participación de hombres disminuye desde 2000 a 2010, de 74,2% a 70,7%, a diferencia de la tasa de participación de las mujeres que aumenta de 36,5% a 41,9%.

Respecto a la tasa de ocupación de los hombres, se observó que ésta ha ido disminuyendo desde los ochenta en adelante (72,1% en 1990; 68,4% en 2000; y 65,2% en 2010).

En el caso de la tasa de ocupación femenina, ésta ha ido significativamente en aumento (28,4% en 1990; 33,0% en 2000; y 37,8% en 2010).

Por otro lado, la tasa de desocupación, aumenta desde los noventa tanto para el caso de los hombres (5,7% en 1990 a 7,7% en 2010), como de las mujeres (9,2% en 1990 a 9,8% en 2010).

De este modo, cabe destacar la inserción laboral que han tenido las mujeres, que ha aumentado en las últimas décadas, marcando diferencias significativas en las tasas de los últimos años.

Al cambiar la medición, y señalar las nuevas cifras que posibilita la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, desde 2010, se observó que los resultados presentaron diferencias respecto a los resultados obtenidos con la metodología anterior.

Para el último trimestre analizado en el diagnóstico, agosto – octubre de 2011, la participación masculina correspondió a 72,3%, y la tasa de participación femenina incurrió a 47,7%, lo que corresponde al máximo histórico registrado a la fecha.

En el caso de la tasa de desocupación, el indicador tiende a disminuir tanto para las mujeres como los hombres. El período de los trimestres enero – marzo de 2010 a agosto – octubre de 2011, indicó que la desocupación de los hombres disminuyó de 7,9% a 6,2%. La tasa de desocupación femenina, por su parte disminuyó de 10,8% a 8,7% para el mismo período.

La tasa de ocupación con la nueva medición, muestra un panorama favorable para

hombres y mujeres. Para ambas tasas se observó un crecimiento sostenido para el período enero – marzo de 2010 a agosto – octubre de 2011. En el caso de los hombres la tasa aumentó de 65,9% a 67,8% y para las mujeres de 39,5% a 43,5%. Al caracterizar la situación laboral de las mujeres, con respecto al total de mujeres en el país (8.984.100) se observó que el 80% conforma la población en edad de trabajar y de acuerdo al panorama laboral que evidenciaron las cifras de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo para el trimestre octubre-diciembre 2010 se obtuvo una fuerza de trabajo femenina de 46,7% (42,7% corresponden a mujeres ocupadas y 4,0% a mujeres desocupadas).

Las mujeres inactivas, por otro lado, representan 53,3% del total de mujeres en edad de trabajar. Y las mujeres que no tienen edad para trabajar, resultaron 20% del total de mujeres del país.

Dentro del segmento de las mujeres inactivas de la PET, en el diagnóstico presentado se hizo mención a aquellas clasificadas como potenciales, es decir quienes están en la frontera de la inactividad, que correspondieron a 15,7% del total de inactivas. De esta clasificación la situación para no buscar trabajo estuvo marcada por razones familiares permanentes, lo que imposibilita la disponibilidad para entrar a la fuerza de trabajo. No obstante, conceptualmente las mujeres inactivas potenciales se encuentran buscando algún empleo o bien están dispuestas a trabajar si se presentara la oportunidad.

También se constató la clasificación de las mujeres inactivas habituales, quienes representan 83,6% del total de mujeres inactivas de la PET.

Al analizar la ocupación de las mujeres de acuerdo a variables sociodemográficas, se obtuvo que en el caso de las mujeres ocupadas y su situación conyugal, quienes presentan una mayor tasa de ocupación, fueron aquellas mujeres con una situación conyugal de divorcio (66,0%), y aquellas que están separadas de hecho o anuladas (62,8%).

Respecto a la variable jefatura de hogar, de acuerdo a datos de la NESI 2010, el número total de hogares con mujeres jefas de hogar fue de 1.714.300 lo que equivale a 33,8% del total de hogares del país.

Al comparar la estructura ocupacional de hombres y mujeres jefes de hogar, se obtuvo que los hombres participan y se ocupan en mayor medida que las mujeres, y en consecuencia su desocupación es menor que las jefas de hogar mujeres.

En el análisis que se realiza de las mujeres ocupadas que son jefas de hogar, se destaca que en las ramas de actividad económica donde trabajan, 23,9% se concentra en comercio, 16,7% en Servicio Doméstico y 10,9% en Enseñanza. Respecto al grupo de ocupación predominante, 32,9% de las mujeres se clasifica como Trabajador no Calificado y 25,3% en el grupo de Trabajadoras de los servicios

y vendedoras de comercios y mercados.

Con respecto a los niveles de ingreso medio, las cifras ilustraron que los mayores niveles se presentan entre los jefes de hogar que son empleadores, y los más bajos se registran entre quienes se desempeñan como Servicio Doméstico. Ante ese análisis, se constató que entre los Empleadores prevalecen los hombres, y las mujeres prevalecen en Servicio Doméstico, de modo que las mujeres perciben menores ingresos que los hombres como jefas de hogar. Se produce así, una brecha salarial importante de acuerdo a si la jefatura del hogar es hombre o mujer. Ello se traduce en una feminización de este nicho laboral que incurre en una segregación sexual al segmentar este sector. Esto legitima la distinción de roles entre hombres y mujeres, de acuerdo a una perspectiva de género.

En cuanto al estado conyugal de las mujeres jefas de hogar ocupadas, el estado predominante es, separada de hecho/anulada, correspondiente a 31,1%.

Con respecto al nivel de ingresos de los hogares con jefaturas de hogar femenina ocupadas, se señaló que el primer y quinto decil son los niveles predominantes de ingreso en los que se concentran (11%).

De acuerdo al análisis, la edad de las mujeres ocupadas que son jefas de hogar, prevalece en el tramo 65 años y más (31,2%) y en el tramo 45 a 54 años (21,6%).

Con respecto a los niveles de ingreso medio, las cifras revelan que conforme aumenta la edad del jefe de hogar ocupado el nivel de ingreso aumenta, sin embargo se observan diferencias entre los jefes y jefas de hogar, pues el ingreso medio más alto en el caso de los jefes de hogar se alcanza entre los 35 a 44 años, y en el caso de las jefas de hogar éste se logra en el tramo de 25 a 29 años de edad.

El nivel educativo predominante que presentan las mujeres ocupadas que son jefas de hogar, es la educación secundaria (37,3%). De modo que la baja calificación repercute en la posibilidad de inserción en diferentes puestos de trabajo.

En el apartado de estructura del mercado del trabajo, se analizó la ocupación de hombres y mujeres, y las brechas salariales que se producen.

Al observar la distribución de las mujeres ocupadas según la categoría laboral del empleo que desempeñan, se destacó que 63,5% de ellas se ubica en la categoría Asalariadas, 21,8% en Cuenta Propia y 11,8% en Servicio Doméstico.

Esto fue diferente en el caso de los hombres, quienes se ubicaron prevalentemente en la categoría Asalariados (72,3%) y en segundo lugar en la categoría Cuenta Propia (21,1%).

A diferencia de las mujeres, los hombres no se desempeñan en la categoría Servicio Doméstico (sólo 0,3% prevalece en esta categoría).

Tanto en el caso de los hombres como las mujeres, donde se perciben los ingresos más altos es en la categoría Empleador, la que sin embargo prevalece en menor medida para ambos casos.

Cabe señalar que se analizó la diferencia de ingresos percibidos, y el mayor diferencial se observó en la categoría Cuenta Propia donde los hombres perciben en promedio 65,9% más que las mujeres. A su vez, el menor diferencial observado se ubicó en la categoría Asalariados, donde los hombres perciben en promedio 23,7% más que las mujeres.

Los sectores de actividad económica donde se concentran las mujeres ocupadas correspondieron a los sectores Terciario (41,1%), Social (29,5%), y Servicio Doméstico (13,9%). En el caso de los hombres, los sectores donde mayormente se desempeñan correspondieron a los sectores Terciario (39,0%), Secundario (27,2%), y Primario (17,9%).

Respecto a los niveles de ingreso medio de hombres y mujeres, las estimaciones evidenciaron que en la medida que aumenta la complejidad del proceso productivo los niveles de ingreso medio se incrementan tanto en hombres como en mujeres. No obstante, la brecha salarial es desfavorable a las mujeres en todos los sectores económicos.

Respecto a los sectores diferenciados entre hombres y mujeres, se produce una segmentación femenina en aquellas ocupaciones de los sectores Social y Servicio Doméstico que son predominantemente ocupados por más mujeres que hombres.

Al analizar categoría ocupacional y rama de actividad, se observó con mayor énfasis la segmentación femenina. De la categoría Asalariadas, 43,8% de ellas se ocupa en el sector Social. Y de la categoría Cuenta Propia, 60,6% se ocupa en el sector Terciario.

En la distribución de ocupados por grupo ocupacional analizada, se observó que tanto hombres como mujeres, se concentran en el grupo Trabajadores No Calificados (21,2% hombres y 27,4% mujeres). En segundo lugar, los hombres se concentraron en el grupo ocupacional Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes, Mecánicas y Otros Oficios (20,1%), mientras que las mujeres se concentran en el grupo Trabajadores de los Servicios y Vendedores de Comercios y Mercados (25,0%).

Las brechas salariales que se producen en los grupos ocupacionales, son negativas para las mujeres, debido a que son pocas las mujeres que se ubican en grupos de mayor calificación, dado que tienden a concentrarse en grupos ocupacionales de menor calificación, lo que se asocia a menores ingresos laborales.

La tendencia de la mayor brecha salarial entre hombres y mujeres se produjo en el grupo ocupacional Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de otros Oficios, donde el ingreso de los hombres es ampliamente superior al de las mujeres. Por otro lado, la tendencia de la menor brecha salarial entre hombres y mujeres, se observó en el grupo ocupacional Empleados de Oficina.

En el análisis de las mujeres ocupadas con empleos de alta responsabilidad dentro de la organización, se concentran en el grupo de ocupación Miembros del Poder Ejecutivo y de los Cuerpos Legislativos y Personal Directivo de la Administración Pública y de Empresas (estimado en 41.600 mujeres). Del total de ellas, 22,4% se observó que se ubica ejecutando esta ocupación en el sector Enseñanza (directores de colegio, jefes de UTP o de carrera, entre otros), junto con el sector de Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, equivalentes a 14,4%. Respecto a los ingresos percibidos por las mujeres en este grupo de ocupación predominante, se observó que se produce una brecha salarial positiva para las mujeres.

En el análisis según tamaño de empresa por el criterio del número de trabajadores, se constató que la estructura de ocupados es similar entre hombres y mujeres. Con respecto a los niveles de ingreso medio, se observó que conforme aumenta el número de trabajadores que posee la empresa, los niveles de ingreso medio aumentan tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, se pudo analizar que las brechas salariales presentaron una desventaja para las mujeres en todos los tamaños de empresa.

Al analizar los tramos de ingresos mínimos netos mensuales, se observó que el porcentaje de mujeres que perciben más de 2 y hasta 6 Ingresos mínimos netos crece en la medida que el tamaño de la empresa también aumenta, alcanzando en las empresas más grandes una participación del 40,4% sobre el total de mujeres en este tipo de empresas. Sin embargo, aun cuando esta tendencia se observó también para los hombres, las brechas salariales registraron resultados dispares dependiendo del tamaño de la empresa.

Respecto al tiempo de permanencia en el empleo, se constató que tanto para los hombres como las mujeres, el ingreso medio mensual crece en la medida que aumenta la permanencia en el empleo. Junto a ello, se observó que el mayor diferencial en las brechas salariales, se produce cuando las mujeres llevan entre 7 a 12 meses trabajando en el mismo empleo, en donde los hombres tienen un ingreso medio mensual de 65,0% superior al de las mujeres.

En el análisis de la calidad del empleo en las cifras expuestas, se observó que 79,7% de las mujeres ocupadas presenta un contrato escrito, y quienes no, corresponden a 20,3%. En la comparación de los ingresos que se perciben según el tipo de contrato, se constató que aquellas mujeres que tienen un contrato perciben \$353.500 frente a \$145.000 de las mujeres que no tienen ningún tipo de contrato.

Por otro lado, para el análisis de la calidad de empleo son centrales las prestaciones que se perciben de acuerdo a la ocupación que se tenga. En este sentido, la protección que reciben los y las trabajadores se condiciona de alguna manera por las prestaciones que se realizan en sus empleos.

En ese contexto, se analizaron las prestaciones laborales que tienen las mujeres ocupadas con y sin contrato escrito, en términos de la vinculación al mercado del trabajo que ello produce.

En el caso de las mujeres ocupadas con contrato escrito, 84,0% de ellas declaró tener derecho a vacaciones anuales, días pagados por enfermedad, cotización previsional o de pensión, cotización por previsión de salud y cotización por seguro de desempleo. Junto a ello, 79,6% de ellas que declaró tener permiso por maternidad y un 31,4% derecho a servicio de guardería infantil.

Por el contrario, las cifras evidencian mayor desprotección en aquellas mujeres sin contrato escrito, ya que las cifras son disímiles a lo anterior. En el caso de las mujeres que tienen vacaciones anuales sólo se registró en 6,4%, por otro lado, a 3,5% se les paga por días de enfermedad, 3,3% realiza cotiza en previsión social, 3,6% tiene cotización por previsión de salud, 2,2% presenta cotización por seguro de desempleo, 2,7% tiene permiso por maternidad y finalmente sólo un 1% cuenta con el servicio de guardería infantil en la empresa donde trabaja.

Junto a ello, 43,2% de las mujeres ocupadas con contrato escrito posee hasta 6 prestaciones laborales (la mayoría no presenta servicio de guarderías infantiles, que es la prestación que no permite cumplir el total de prestaciones). A diferencia de ello, 92,5% de las mujeres ocupadas sin contrato escrito no posee ninguna prestación laboral y sólo 0,7% tiene las 7 prestaciones laborales.

De modo que se produce una amplia brecha de prestaciones según el tipo de contrato que se tenga, aun cuando sólo 20,3% de las mujeres ocupadas no tiene contrato escrito, la desprotección de prestaciones laborales es clave para la inserción y permanencia laboral en el mercado del trabajo.

La protección social en términos de maternidad es clave para el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, sin embargo aun cuando los permisos de maternidad han mejorado y se encuentran presentes en las prestaciones laborales de la mayoría de las mujeres, hay una baja prevalencia en el acceso a jardín infantil, ya que no es una prestación básica en aquellas mujeres ocupadas con contrato escrito (31%) ni en aquellas sin contrato escrito (1%). Lo que repercute en la estabilidad de las mujeres en el mercado del trabajo.

En el análisis de las brechas salariales según variables clave para hombres y mujeres ocupados, se concluye que respecto a la edad, en primer término, la

evolución de los ingresos medios aumenta conforme aumenta la edad. Se destacó una pronunciada diferencia en el tramo 65 años y más, donde los hombres perciben un ingreso medio mensual 102,6% superior al de las mujeres.

Según nivel educativo, se observó que los niveles de ingreso medio aumentan conforme aumenta el nivel educacional de la persona, tanto en hombres como en mujeres.

Es importante destacar, que las brechas salariales, son directamente proporcionales al aumento del nivel educativo, ya que éstas aumentan conforme aumenta el nivel educativo de las personas.

Por otro lado, en el análisis según horas habituales trabajadas en la semana, los niveles de ingreso medio en los hombres crecen en la medida que aumentan las horas habituales de trabajo a la semana. Ello no se produce en el caso de las mujeres, ya que su ingreso medio se mantiene relativamente invariable a partir de las 46 horas a la semana.

De este modo se concluye que las brechas salariales que presentan las mujeres respecto a los hombres, son altas y se ubican en todos los grupos ocupacionales, sectores y categorías laborales, de acuerdo a lo descrito y analizado a lo largo del documento.

Es función de esto, resulta necesario volver los esfuerzos a una mayor explicación de este fenómeno y poder incurrir en las variables que determinan las amplias y significativas brechas salariales entre hombres y mujeres.

Por lo anterior, se realizará una segunda parte del estudio que proporcionará explicaciones a este fenómeno, a partir de un modelo explicativo de brechas salariales.

Este segundo documento, se enmarcará en el trabajo futuro de la institución, para clarificar y avanzar en los hallazgos de las brechas de género que se producen en el mercado del trabajo, a la luz de las estadísticas producidas.

Bibliografía

Abramo, Laís y Valenzuela María Elena (2006) “Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina” en *Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina*, Santiago: Chile, Oficina Internacional del Trabajo OIT.

Alós Moner, Ramón (2008) *Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva*, Departamento de Sociología y Centro de Estudios sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT) de la Universidad Autónoma de Barcelona, Cuadernos de Relaciones Laborales ISSN: 1131-8635, 26, núm. 1 123-148.

Alarcón S, Rodrigo y Santos M, Humberto (2008) *Una mirada longitudinal de la calidad del empleo y sus diferencias desde la perspectiva de género: Encuesta Panel CASEN 1996 – 2001 – 2006*, Ministerio de Planificación, Departamento de Estudios, División Social 2008.

Butler, Judith (2007) *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*, Ediciones Paidós Ibérica, Barcelona, España.

CEPAL (2001) Panorama Social de América Latina 2000-2001.

--- (2008) Panorama Social de América Latina.

--- (2009) Panorama Social de América Latina.

--- (2010 a) *¿Qué estado para qué igualdad?* XI Conferencia Regional sobre la Mujer para América Latina, Naciones Unidas-CEPAL, Secretaría de Políticas para las Mujeres, Brasilia 13 a 16 de Julio de 2010.

--- (2010 b) *La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir*. Trigésimo tercer período de sesiones de la CEPAL, Brasilia, 30 de mayo a 1 de junio de 2010.

Colmenares L, Myriam Guadalupe (2006) “Segregación en el empleo por sexo, salario y ocupación en los modelos de industrialización de las regiones centro-occidente y fronteriza”, *Florentera Norte*, enero-junio, año/vol. 18, número 035, Colegio de la Frontera, Tijuana, México.

Fernández-Huerga (2010) “La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro”, *Investigación Económica*, vol. LXIX, núm. 273, julio-septiembre, 2010, pp. 115-150. Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Fuller, Norma (2004) “Identidades en Tránsito: Femenidad y Masculinidad en el Perú Actual”. Ponencia Seminario Internacional, *Género en el Área Andina*, Lima, PUCP.

Gálvez, Thelma (2001) *Aspectos económicos de la equidad de género*, Serie Mujer y Desarrollo N° 35, Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL-Naciones Unidas.

Janssen, Eric (2005) “Concentración y segmentación de los mercados laborales en el México urbano. Un análisis por género”, *Papeles de Población*, Octubre-diciembre, número 046, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México.

Milosavljevic, Vivian (2007) *Estadísticas para la equidad de género. Magnitudes y Tendencias en América Latina*, Naciones Unidas-CEPAL, Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), Cuadernos de la CEPAL 92, Santiago de Chile.

Novick, Martha (2000) “La transformación de la organización del trabajo”, en De la Garza, Enrique, *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México.

De Oliveira, Orlandina y Ariza, Marina (2000) “Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos” en De la Garza Toledo, Enrique, *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, México.

Perticará, Marcela (2009) “Instrumentando mecanismos para facilitar la inserción laboral de mujeres y jóvenes” en *Documento informe final en el marco de Bases de una Política Pública Orientada al Mejoramiento de los Índices de Empleo de Jóvenes entre 18 y 24 Años y de la Inserción de la Mujer en el Mercado de Trabajo Formal y Decente*, Santiago de Chile.

Perticará, Marcela y Bueno, Ivonne (2009) “Brechas salariales por género en Chile: un nuevo enfoque”, *Revista CEPAL* N° 99, Santiago de Chile.

Pollack, Molly y Jusidman, Calara (1997) *El sector informal urbano desde la perspectiva de género. El caso de México*, Serie Mujer y Desarrollo, Naciones Unidas, Santiago de Chile.

Richter, Jacqueline (2007) *Segmented and segregated: Women in the Venezuelan workforce*, Revista Politeia, N° 39, vol. 30. Instituto de Estudios Políticos, UCV, 2007:151-185.

Silvia Cristina Yannoulas (2005) *Perspectivas de género y políticas de formación e*

inserción laboral en América Latina, Red Educación, Trabajo, Inserción Social - América Latina redEtiS, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPe-UNESCO), Buenos Aires, Argentina.

Teresita Selamé (2004) *Mujeres: brechas de equidad y mercado de trabajo*. Chile, Proyecto Género, Pobreza y Empleo, Oficina Internacional del Trabajo OIT, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, Santiago de Chile.

Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia (1997) *Sobre Mujeres y Globalización*, Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer CEM.

Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia (2004) *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de Género*, Centros de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile.

Valenzuela, María Elena (2000) “La situación Laboral y el Acceso al Empleo de las Mujeres en el Cono sur” en *¿Más y Mejores Empleos para las Mujeres? La Experiencia de los países del Mercosur y Chile*, Santiago: Chile, Organización Internacional del Trabajo OIT.

Wainerman, Catalina (2003) *Familia, Trabajo y Género. Un mundo de nuevas relaciones*, Buenos Aires, UNICEF y Fondo de Cultura Económica.