

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

La segregación de las mujeres en el mercado laboral chileno

The segregation of women in the Chilean labor market

CRISTIAN COLTHER

Universidad Austral de Chile, Chile

SINDY SOLAR BADILLA

Observatorio Laboral Los Ríos, CFT Los Ríos, Chile

ALBA MONTECINOS ASTORGA

Universidad Austral de Chile, Chile

RESUMEN En esta investigación se estudia la dinámica del nivel de segregación de las mujeres en las ocupaciones en el período 1992-2015. Mediante el índice de disimilitud propuesto por Duncan y Duncan (1955) se ha medido el grado de segregación según categorías ocupacionales y por sectores de la economía. Los resultados muestran que el nivel de segregación no ha cambiado de forma significativa en Chile en las últimas décadas a pesar del aumento de las tasas de participación de las mujeres y del crecimiento del mercado laboral. Por lo tanto, la segregación parece ser un problema persistente que requiere de medidas que faciliten un cambio cultural en la sociedad para disminuir la división sexual del trabajo y estereotipos en las ocupaciones.



Este trabajo está sujeto a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional Creative Commons (CC BY 4.0).

PALABRAS CLAVE Segregación de género; mercado del trabajo; índice de disimilitud; ocupaciones laborales.

ABSTRACT This research studies the dynamics of the level of occupational segregation of women during the period 1992-2015. Using the dissimilarity index proposed by Duncan and Duncan (1955), the degree of segregation has been measured by occupational categories and economic sectors. The results show that the level of segregation has not changed significantly in Chile over the past decades, despite the increase in women's participation rates and the growth of the labor market. Therefore, segregation appears to be a persistent problem that requires measures to promote a cultural shift in society to reduce the sexual division of labor and occupational stereotypes.

KEY WORDS Gender segregation; labor market; dissimilarity index; occupations.

Introducción

El aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral es uno de los cambios estructurales más significativos, que han ocurrido en la economía en las últimas décadas, transformando la composición del mercado laboral moderno (Abramo y Valenzuela, 2006; Amarante y Espino, 2002; Goldin et al., 2006).

Sin embargo, aún existen desafíos para una completa integración de las mujeres en el mundo del trabajo; por ejemplo, el aumento de la participación de las mujeres en el mundo del trabajo ha sido lento y no homogéneo, a nivel de sectores de la economía y en las diversas ocupaciones existentes (Blackburn et al., 2000); también se puede mencionar las importantes diferencias en cuanto a los beneficios otorgados en términos de salario, regalías laborales y accensos laborales respecto de lo que reciben los hombres; y dificultades para conciliar el trabajo con la maternidad y el cuidado de la familia o terceros (Anker, 1997; Blau y Kahn, 2017).

Se suman a las dificultades antes mencionadas, la cultural imperante en el mundo del trabajo, que perpetúa estereotipos vinculados a las ocupaciones que las mujeres pueden (o no pueden) realizar en la economía; estereotipos que condicionan y restringen las posibilidades de desarrollo educativo y de formación laboral, facilitando los posibles procesos de discriminación que operan en la selección de trabajadores, y forzando a las mujeres a asumir ciertas tareas e impidiendo su participación en otras; y sobre todo, levantando barreras de acceso en las ocupaciones en donde predominan los hombres (Anker, 1997).

La segmentación de las ocupaciones laborales según el género, se conoce como segregación ocupacional (Anker, 1998), y a pesar del progreso hacia la equidad de género en las últimas décadas; todavía se puede observar que esta problemática persiste en el tiempo, causando una serie de problemáticas debido a que las mujeres habitualmente trabajan en ocupaciones que son menos valoradas y que perciben una remuneración, afectando su nivel de ingresos y capacidad de satisfacer las necesidades básicas individuales y familiares; no pueden desarrollar su trayectoria laboral en plenitud debido a que habitualmente deben atender las responsabilidades de crianza de los niños y el cuidado de terceros, limitando sus posibilidades de ascensos y tareas de mayor responsabilidad; además de disponer de menos recursos para ahorrar y enfrentar contingencias ó para sus pensiones futuras, convirtiéndose en un grupo vulnerable de la sociedad (Elborgh-Woytek et al., 2013).

Que las mujeres no accedan a ciertas ocupaciones y actividades económicas puede deberse a diversas causas, como por ejemplo a que las mujeres y hombres muestran diferentes preferencias por determinados tipos de actividades, que pueden influir en la selección de oficios y profesiones (Bettio, 2002); pero también es una realidad la existencia de barreras que dificultan la libre elección, o acciones discriminatorias que puede excluir la participación de las mujeres en los procesos de elección (Blackburn, 2006; Blau y Kahn, 2017).

Por los motivos mencionados anteriormente, la segregación ocupacional según género ha sido estudiada ampliamente, en forma particular (Blackburn y Jarman, 2006; Jarman et al., 2012), y respecto a su relación con otras variables de nivel macroeconómico (Heathcote et al., 2017; Seguino, 2000). Y su estudio puede ayudar a entender las características y calidad del empleo femenino, facilitando el diseño de políticas públicas que ayuden a disminuir la segregación (Bettio, 2002; Elborgh-Woytek et al., 2013).

En el caso de Chile, a pesar de su desarrollo económico, se han reportado antecedentes respecto problemas de inclusión observables en la década del setenta y ochenta (Godoy et al., 2009), y particularmente el problema de la segregación en la ocupación (Jacobs y Lim, 1992). Datos más recientes muestran que los problemas de segregación en la ocupación a nivel nacional todavía persisten en el período 2000-2006 (Krause et al., 2007). Sin embargo, no existen trabajos que muestren períodos extensos, que permitan evaluar el comportamiento de la problemática en el tiempo, y sólo se ha analizado el grado de segregación en las categorías ocupacionales, no existiendo antecedentes respecto de qué tan segregadas están las actividades en la economía chilena.

El objetivo de este artículo, es analizar el grado y la dinámica de la segregación ocupacional experimentada por las mujeres en el mercado laboral chileno en el período 1992-2015, analizando datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica

Nacional (CASEN), y utilizando el índice de disimilitud (Duncan y Duncan, 1955), el índice de Segregación Sistemática (ISS) (Carrington y Troske, 1997), y una desagregación del índice de similitud, que permite determinar a que se pueden deber las variaciones del índice de similitud en el tiempo (Blau et al., 1998). El principal aporte de este artículo es mostrar nuevos antecedentes respecto del comportamiento de la segregación en el tiempo a nivel de categorías ocupacionales y según sectores de la economía, analizando un período extenso y descomponiendo el nivel de segregación según los cambios estructurales de la economía y de los cambios en la dinámica de empleabilidad de las ocupaciones.

El remanente del artículo se desarrolla de la siguiente forma, en la segunda sección se presenta una breve revisión de la literatura relacionada con la segregación por género en las ocupaciones laborales; la tercera sección presenta la metodología y datos utilizados en el estudio; la cuarta sección presenta los resultados y una breve discusión de los mismos; y finalmente, se presentan las conclusiones.

2 La segregación de las mujeres en el mercado laboral

En términos generales, la segregación ocupacional existe cuando las mujeres y los hombres se distribuyen entre ocupaciones de manera desproporcionada a su participación general en la fuerza de trabajo (Preston, 1999). Luego, la segregación se puede definir como la concentración de mujeres en ciertas áreas profesionales (Blau et al., 2013). Ésta se puede expresar en dos dimensiones: una vertical y otra horizontal. La primera, consiste en la falta de movilidad ascendente hacia los cargos superiores o puestos laborales mejor remunerados. La segunda, comprende la falta de incorporación de las mujeres en cierto tipo de ocupaciones, generando el problema de masculinización de actividades laborales y sus estereotipos en la sociedad (Jarman et al., 2012).

A pesar que la participación de las mujeres en el mercado laboral ha crecido en forma importante en las últimas décadas, la segregación parece ser un problema persistente en el tiempo, y que afecta a los países, independiente de su nivel de desarrollo (Anker, 1998; Jacobs y Lim, 1992). Por este motivo, ha sido un tema de interés en la comunidad académica, que ha estudiado la intensidad del fenómeno y su dinámica en el tiempo, para dimensionar el problema e indagar en los factores que pueden incidir en su expresión.

Respecto de las causas de la segregación, se han propuesto diferentes teorías que se pueden agrupar en tres categorías: teorías neoclásicas del capital humano, teorías de la parcelación del mercado del trabajo y teorías feministas. La primera, desde la teoría de la elección racional, supone que los trabajadores y las empresas son racionales, que los mercados laborales funcionan eficientemente, y que la segregación existe debido a la menor productividad de las mujeres respecto de los hombres, y a las preferencias

de las mujeres en ocupaciones de acuerdo a su nivel de educación y experiencia; que además, faciliten el seguir asumiendo la crianza y el cuidado de terceros, prefiriendo ocupaciones con horarios flexibles, de fácil inserción y abandono, y de baja responsabilidad. Y por parte de los empleadores, la tendencia de elegir a hombres, por su mayor productividad, grado de compromiso con el trabajo y menores costes indirectos asociados a la maternidad, crianza o cuidado de terceros en general (Anker, 1997).

La segunda, supone que los mercados laborales están segmentados, y que la movilidad entre segmentos es difícil debido a las rigideces o barreras de entrada o salida que existen, como pueden ser sindicatos, normativas, requisitos fijados o cultura laboral. Además, las asimetrías de información, respecto de las capacidades y compromiso de los trabajadores hombre versus las mujeres, puede fomentar en los empleadores a discriminar a aquellos que perciba como menos costosos y mejor preparados, que hacer los esfuerzos por evaluar a los postulantes independiente de su género (Blackburn et al., 2002).

La tercera, intenta explicar la segregación en las ocupaciones debido a mecanismos previos que puede existir en la sociedad, que condicionan las elecciones de las mujeres, y que puede explicar el por qué persiste la segregación ocupacional por género a pesar del importante aumento de los niveles de educación y de participación que muestran las mujeres en diferentes países, y la similitud en diversos indicadores de productividad en el mercado laboral entre hombres y mujeres que actualmente existe (Blau y Kahn, 2017).

Estos mecanismos impulsados por el patriarcado, provocan una situación de desventaja y subordinación, que condicionan los roles que las mujeres pueden (o no pueden) desarrollar en la sociedad, y que se expresan en estereotipos reservados según el género; los cuales son transmitidos desde la infancia, sea mediante instrucción informal o formal, y que suponen un orden preestablecido que se debe conservar por el bien de la sociedad (Blackburn et al., 2002). Y en donde el sistema educacional juega un rol importante, como mecanismo de conservación del status quo, que podría explicar la baja participación de las mujeres en la ciencia o en ciertas carreras profesionales (Castillo et al., 2014; Myers et al., 2019). En este sentido, el feminismo Bourdieusiano aborda la distinción de género y el poder, en términos de capital de género que facilita la distinción de clases, y como esto habilita o restringe las oportunidades de los individuos, y el rol de las masculinidades y feminidades en el entorno laboral (Huppatz y Goodwin, 2013).

Por lo mencionado anteriormente, y según las diversas teorías que proponen explicaciones respecto de la existencia de segregación en los mercados laborales, se puede entender como un fenómeno complejo y dependiente de múltiples factores, muchos de ellos vinculados a las características de los hombres y mujeres que forman parte de la población económicamente activa en un país, y otras vinculados a factores

del entorno social y cultura del mercado laboral que condicionan tanto las posibilidades como las elecciones de las mujeres en torno a las ocupaciones y actividades económicas que desarrollan.

Otro tema que ha captado el interés de los investigadores, es cómo se puede medir el grado de segregación que experimenta un mercado laboral, y las diversas propuestas que en la literatura se han presentado que intentan cuantificar el grado de segregación existente en un mercado laboral determinado como son el índice de disimilitud, el índice de Kamel y MacLachlan, el índice de coincidencia marginal (marginal matching index) entre otros existentes¹. Sin embargo, de todos estos, el índice más ampliamente utilizado es el índice de disimilitud (Duncan y Duncan, 1955) que agrega las diferencias en las proporciones de participación de la ocupación por género, partiendo de un escenario base de igual distribución de hombres y mujeres en las ocupaciones. Además, es particularmente útil cuando al considerar el grado de segregación ocupacional en el tiempo para tener una medida resumida del grado de segregación (Blau y Hendricks, 1979). En resumen, su uso se justifica por ser la medida que se presenta usualmente como la forma para medir segregación y ha dominado la literatura americana en este tema (Blackburn, 2012).

Respecto del caso analizado, Chile es un país que en las últimas décadas ha destacado por sus éxitos de integración en el comercio internacional y desarrollo económico, que se ha reflejado en cambios significativos en cuanto a tamaño y composición de su mercado laboral según género; considerando los datos de la encuesta CASEN por ejemplo, en el año 1992 existían 4.904.445 ocupados, en cambio el año 2015 el número de ocupados asciende a 7.546.055 de personas, representando un incremento neto de 53,9% de ocupados en el período, y una tasa de crecimiento anual promedio de 1,9%.

Parte del crecimiento se explica debido al aumento de la participación de las mujeres en los ocupados, que pasó de un 32,6% en el año 1992 a 43,2% el año 2015, representando un aumento neto de 103% en el período, equivalente a una tasa de crecimiento anual del 2,5%. En paralelo, la ocupación masculina ha disminuido en forma sostenida, pasando de un 67,4% el año 1992 a un 56,8% el año 2015, mostrando una tasa de crecimiento promedio de sólo 1,6%, muy inferior a la tasa de crecimiento promedio de la ocupación femenina, y un incremento neto de sólo un 29,8% en el período.

Por otra parte, la tasa de participación de las mujeres respecto del total de mujeres pertenecientes a la población económicamente activa ha experimentado un aumento sostenido en el tiempo pasando de un 34,3% a un 47,4% en el período 1992-2015. En

1. El lector puede encontrar una revisión del tema en Semyonov y Jones (1999) y Steinmetz (2012).

cambio, los hombres han experimentado un leve decaimiento en sus tasas de participación, pasando de un 75,8% a un 71% en el mismo período, comportamiento diferente respecto de la tasa de participación total de la fuerza laboral.

Sin embargo, a pesar de los importantes avances en materia de inclusión de las mujeres en el mercado laboral, Chile todavía muestra bajos niveles de participación respecto de otros países a nivel internacional, en donde según datos de la Organización Internacional de Trabajo²; para el año 2015, la media de participación de la población en Latinoamérica y el Caribe era de un 65,2%, con una participación femenina de un 52,6% y una participación masculina de un 78,4%.

Respecto del problema de segregación, algunos trabajos muestran antecedentes de altos grados de segregación en la ocupación (Jacobs y Lim, 1992). Datos más recientes muestran que los problemas de segregación en la ocupación a nivel nacional todavía persisten en el período 2000-2006 (Krause et al., 2007), problemática que ha impulsado en estos últimos años los debates respecto de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral y las políticas de equidad de género que se pueden implementar para revertir la situación actual (Piras y Rucci, 2014). En la siguiente sección se presenta la metodología utilizada en este estudio y los datos y variables a ser analizadas.

3 Metodología y datos

Para el estudio de la segregación de las mujeres en las ocupaciones se han utilizado datos de la Encuesta Nacional de Caracterización Social Nacional (CASEN) para el período 1992-2015³. Se ha seleccionado los datos según sexo de los ocupados considerando su distribución por categorías de las ocupaciones (CIUO-88) y según sectores de la economía (CIUO, REV.3) a un dígito para medir el grado de segregación de las mujeres a nivel de las ocupaciones y en los sectores de la economía.

Para medir la segregación se ha utilizado el índice de disimilitud propuesto por (Duncan y Duncan, 1955), donde D_t es el índice de disimilitud.

$$D_t = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{q_{it} T_{it}}{\sum_i q_{it} T_{it}} - \frac{p_{it} T_{it}}{\sum_i p_{it} T_{it}} \right| \quad (1)$$

2. Datos disponibles en sección Key Indicators of the Labour Market, ILO Data base www.ilo.org.

3. Disponible en http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen/basededatos_historico.php.

en función del número total de ocupados T_t , en una ocupación determinada i en el año t y $p_{it} = M_{it}/T_{it}$ es el porcentaje de mujeres ocupadas M_{it} del total de ocupados T_{it} y $q_{it} = H_{it}/T_{it}$ es el porcentaje de hombres ocupados H_{it} del total de ocupados para la ocupación " i " en el año " t ".

El índice de disimilitud puede tomar valores desde 0 hasta 1, donde el valor cero representa que no existe segregación, es decir, las mujeres están distribuidas entre ocupaciones (sectores) en las mismas proporciones que los hombres. Si el valor es igual a uno, existe una segregación completa, es decir, existe un desequilibrio completo entre las distribuciones de hombres y mujeres respecto de las ocupaciones (sectores).

El índice tiene como ventaja una fácil interpretación: indica el porcentaje de mujeres (hombres) que sería necesario que cambiasen de ocupación (sector) para que las mujeres (hombres) estuviesen distribuidas entre ocupaciones (sectores) en las mismas proporciones (Dueñas et al., 2014). Sin embargo, este índice no está exento de problemas, y algunos trabajos han mostrado algunas debilidades, entre ellas su extrema sensibilidad al tamaño de las muestras (ver, por ejemplo, (Steinmetz, 2012)). Para revisar esta situación en nuestro caso particular, utilizaremos complementariamente el índice de Segregación Sistemática (ISS) (Carrington y Troske, 1997) que corrige por unidades pequeñas el valor del índice de disimilitud según la siguiente ecuación (ver ec.2).

$$ISS = \frac{D - D_r}{1 - D_r} \quad (2)$$

Donde D es el índice de disimilitud tradicional y D_r es el valor del índice cuando existe una distribución aleatoria de hombre y mujeres. Para determinar este valor se simularon 100 distribuciones aleatorias de hombres y mujeres a nivel de ocupaciones y según sectores de la economía, y calculando el promedio de segregación obtenidos en cada una de las simulaciones. El ISS muestra la cantidad de segregación que ocurre producto de forma sistemática e independiente del factor del azar o producto de lo pequeño de las muestras.

Además se realizará una desagregación del índice de disimilitud según la propuesta de (Blau et al., 1998) debido a que la variación de un año a otro puede deberse a dos motivos; que las ocupaciones (sectores) han cambiado los porcentajes de participación según sexo, manteniendo el nivel de ocupados constante (efecto composición, EC); o que la demanda de trabajadores en las ocupaciones (sectores) ha cambiado, manteniendo constante el porcentaje de distribución según sexo en las ocupaciones, (efecto distribución, ED), lo que plantea un cambio en la estructura del mercado laboral por necesidades de la economía. La desagregación del índice de disimilitud se calcula con las ecuaciones 3 y 4,

$$EC = \left[0.5 \sum_i \left| \frac{q_{i2} T_{i1}}{\sum_i q_{i2} T_{i1}} - \frac{p_{i2} T_{i1}}{\sum_i p_{i2} T_{i1}} \right| \right] - D_1 \quad (3)$$

$$ED = \left[0.5 \sum_i \left| \frac{q_{i1} T_{i2}}{\sum_i q_{i1} T_{i2}} - \frac{p_{i1} T_{i2}}{\sum_i p_{i1} T_{i2}} \right| \right] - D_1 \quad (4)$$

Donde, EC es el efecto composición y ED es el efecto distribución; y un efecto residual que representa el efecto de cambio no explicado por los efectos anteriores, y se calcula como $R_t = (D_t - D_{t-1}) - (EC_t + ED_t)$; la diferencia entre la variación total y la suma de los efectos composición y distribución. A continuación, se presentan los resultados alcanzados.

4 Resultados

Un análisis preliminar respecto de la distribución por género de ocupados según categorías de ocupaciones⁴ a un dígito, se puede ver en la tabla 1 en donde se puede ver que existen algunas ocupaciones el porcentaje de participación de las mujeres es muy bajo en relación con la de los hombres, indicio de cierto grado de segmentación de las ocupaciones según género.

4. Códigos clasificación internacional uniforme de ocupaciones, CIUO-88 a un dígito.

Tabla 1

Composición por género de las ocupaciones según categoría ocupacional, 1992-2015 (En porcentajes).

Categorías	1992		2015		Promedio 1992-2015		Brecha de género 2015	1992		2015		Promedio 1992-2015		Brecha de género 2015
	H	M	H	M	H	M		H	M	H	M	H	M	
1	99,5	0,5	94,3	5,7	94,8	5,2	88,6	1,1	0,0	0,6	0,1	0,7	0,1	0,6
2	70,2	29,8	53,6	46,4	62,0	38,0	7,2	5,7	5,0	4,8	5,4	5,1	5,3	-0,7
3	53,1	46,9	48,5	51,5	51,9	48,1	-3,0	5,8	10,5	10,0	14,0	8,0	12,3	-4,0
4	63,2	36,8	49,6	50,4	55,8	44,2	-0,9	5,2	6,3	8,2	11,0	7,1	9,3	-2,8
5	42,2	57,8	34,9	65,1	38,9	61,1	-30,2	4,8	13,6	5,8	14,1	5,5	14,3	-8,4
6	45,1	54,9	37,1	62,9	42,1	57,9	-25,8	9,2	23,0	10,6	23,7	10,1	23,2	-13,1
7	92,2	7,8	79,6	20,4	88,1	11,9	59,2	8,2	1,4	6,4	2,2	7,5	1,7	4,2
8	83,6	16,4	87,4	12,6	86,4	13,6	74,8	22,9	9,3	21,4	4,1	21,2	5,7	17,4
9	92,7	7,3	90,9	9,1	91,1	8,9	81,9	11,0	1,8	14,2	1,9	13,5	2,2	12,4
10	64,9	35,1	50,1	49,9	57,5	42,5	0,1	26,2	29,2	17,9	23,6	21,2	26,0	-5,6
Total	67,3	32,7	56,8	43,2	62,5	37,5	13,7	100	100	100	100			

Observación: 1: Fuerzas Armadas; 2: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública; 3: Profesionales científicos e intelectuales; 4: Técnicos y profesionales de nivel medio; 5: Empleados de oficina; 6: Trabajadores de servicios y vendedores comercio y mercados; 7: Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; 8: Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; 9: Operadores y montadores de instalaciones y maquinaria; 10: Trabajadores no Calificados.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta CASEN.

Por ejemplo, destacan en este sentido: Fuerzas Armadas (94,8% son hombres); Operadores y montadores de instalaciones y maquinaria (91,1% son hombres); Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros (88,1% son hombres); y Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios (86,4% son hombres). Por otra parte, se puede observar ocupaciones en donde los hombres son minoría; por ejemplo: Empleados de oficina (65,1% son mujeres) y Trabajadores de servicios y vendedores, comercio y mercados (57,9% son mujeres). Respecto de las ocupaciones en donde se pueden observar porcentajes de participación similares, se puede mencionar a Profesionales científicos e intelectuales; técnicos y profesionales de nivel medio, y los ocupados considerado como trabajadores no calificados.

Además, si se analizan las ocupaciones que concentran mayor cantidad de hombres y mujeres respecto del total de ocupados (ver tabla 1), en el caso de los hombres en los noventas, dos ocupaciones concentraban casi el 50% del total de ocupados (Trabajadores no calificados; oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios). En cambio, en el 2015, varía en forma importante la distribución, agregándose los operadores y montadores de instalaciones y maquinaria. En el caso de las mujeres, la estructura parece no haber cambiado en el tiempo, primando dos ocupaciones con más del 50% de las mujeres ocupadas (Trabajadores no calificados; Trabajadores de servicios y vendedores comercio y mercados).

Situación similar se puede observar respecto de los ocupados por género según los sectores de la economía (ver tabla 2), en donde los hombres son mayoría en Construcción (88,6%); Explotación de minas y canteras (81,2%); Transporte, almacenamiento y comunicaciones (62,6%); y Electricidad, gas y agua (62,0%); y sólo el Servicios comunales sociales las mujeres son mayoría (el 62,6% de los ocupados son mujeres). También se pueden observar dos sectores que presentan porcentajes muy similares de participación entre hombres y mujeres: Comercio mayor/menor, restaurantes y hoteles; Establecimientos financieros y seguros.

Tabla 2

Composición por género de los ocupados según sectores de la economía, 1992-2015
(En porcentajes).

Cate- gorías	1992		2015		Promedio 1992-2015		Bre- cha de gé- nero 2015	1992		2015		Promedio 1992-2015		Bre- cha de gé- nero 2015
	H	M	H	M	H	M		H	M	H	M	H	M	
1	87,1	12,9	74,1	25,9	81,6	18,4	48,3	20,5	6,2	12,5	5,7	16,3	5,9	6,7
2	94,6	5,4	90,6	9,4	92,9	7,1	81,2	3,0	0,4	4,1	0,6	3,0	0,4	3,5
3	69,7	30,3	68,8	31,2	71,0	29,0	37,5	17,5	15,7	11,6	7,0	14,8	10,3	4,7
4	90,4	9,6	81,0	19,0	86,0	14,0	62,0	1,0	0,2	0,9	0,3	1,0	0,3	0,6
5	96,7	3,3	94,3	5,7	95,3	4,7	88,6	12,7	0,9	15,3	1,2	13,6	1,1	14,1
6	57,6	42,4	47,9	52,1	51,7	48,3	-4,2	15,5	23,5	20,2	28,9	17,4	26,3	- 8,8
7	89,1	10,9	81,3	18,7	84,2	15,8	62,6	9,3	2,4	10,8	3,3	10,3	3,1	7,5
8	63,8	36,2	54,2	45,8	59,9	40,1	8,4	4,1	4,8	8,4	9,4	7,0	7,6	-0,9
9	42,5	57,5	32,8	67,2	37,4	62,6	-34,4	16,4	46,0	16,2	43,7	16,5	45,2	-27,5
Total	67,4	32,6	56,8	43,2	62,0	38,0	13,7	100	100	100	100			

Observación. 1: Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca; 2: Explotación de Minas y Canteras; 3: Industrias Manufactureras; 4: Electricidad, Gas y Agua; 5: Construcción; 6: Comercio Mayor/Menor Restaurantes Hoteles; 7: Transporte, almacenamiento y Comunicaciones; 8: Establecimientos Financieros y Seguros; 9: Servicios Comunales Sociales.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta CASEN.

En la tabla 2 se puede observar además la distribución porcentual de los ocupados totales según sexo y sector productivo, que muestra un cambio en su estructura en el tiempo; por ejemplo, en los noventa, tres sectores concentraban más del 50% de los hombres y Agricultura, caza, silvicultura y pesca era el de mayor demanda de hombres ocupados. En cambio, en el año 2015, a pesar de mantenerse la primacía de tres sectores, dos son diferentes respecto del pasado, y Comercio mayor/menor, restaurantes, hoteles, es el sector de mayor demanda de ocupados hombres.

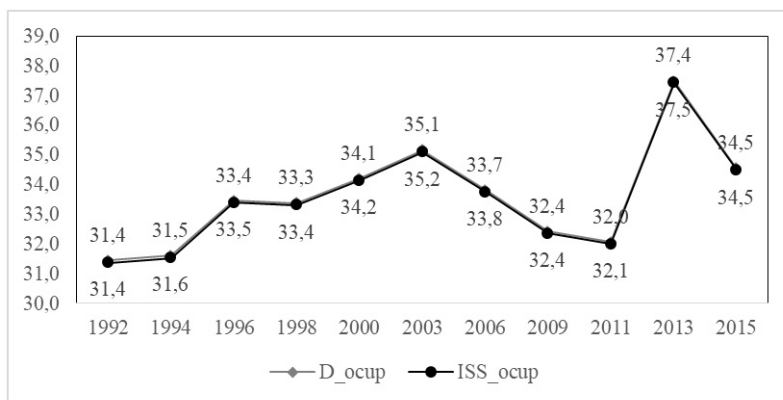
También se puede observar en la tabla 2 que en el caso de las mujeres la situación no ha cambiado en forma significativa en el tiempo, ya que en los noventa dos sectores concentraban a la mayoría de las ocupadas mujeres, sobre un 69,5%, como son Servicios comunales sociales y Comercio mayor/menor, restaurantes y hoteles. Esta

situación en el 2015 no cambia y por el contrario, aumenta a un 72,6%, mostrando esto, que los sectores de la economía no han sufrido cambios significativos en cuanto a una mejor inclusión de las mujeres en los sectores productivos. Por el contrario, se puede observar que la distribución de los hombres en los sectores de la economía ha cambiado, pasando de una participación concentrada en algunos sectores tradicionales (que son intensivos en mano de obra), a una distribución más homogénea en los sectores; En cambio, las mujeres no han mejorado su inclusión en los sectores de la economía, intensificado su porcentaje de participación en los sectores identificados como feminizados (Servicios comunales sociales -27,5%, Comercio mayor/menor restaurantes y hoteles -8,8%), mostrando evidencia que la segregación de las mujeres en el mercado laboral, no sólo se da en las categorías ocupacionales, sino también en los sectores productivos de la economía, y pareciera ser más intensa que antes.

De los resultados presentados, existe evidencia que en el mercado laboral chileno existe segmentación por género a nivel de categorías ocupacionales y a nivel de sectores de la economía, indicio de segregación; pero hasta el momento no se ha cuantificado la intensidad del fenómeno, y cómo este ha evolucionado en el tiempo. En la figura 1 y 2 se presentan los resultados del cálculo del índice de disimilitud y del ISS, aplicado a la distribución de ocupados según categoría ocupaciones y según sectores de la economía.

Figura 1

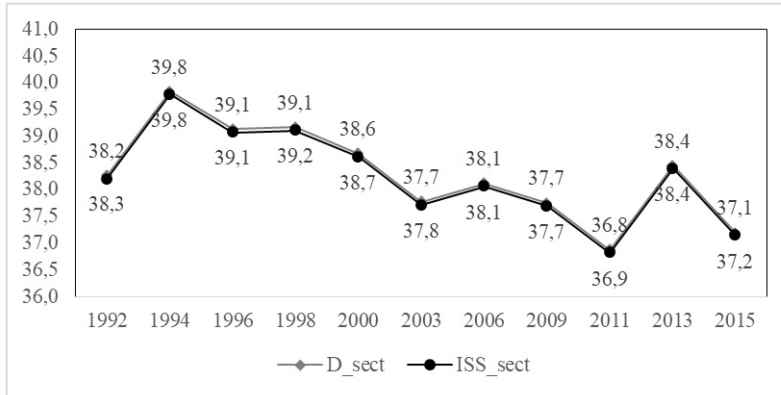
Segregación en las ocupaciones, 1992-2015 (Porcentaje).



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de Encuesta Casen.

Figura 2

Segregación en los sectores de la economía, 1992-2015 (Porcentaje).



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de Encuesta Casen.

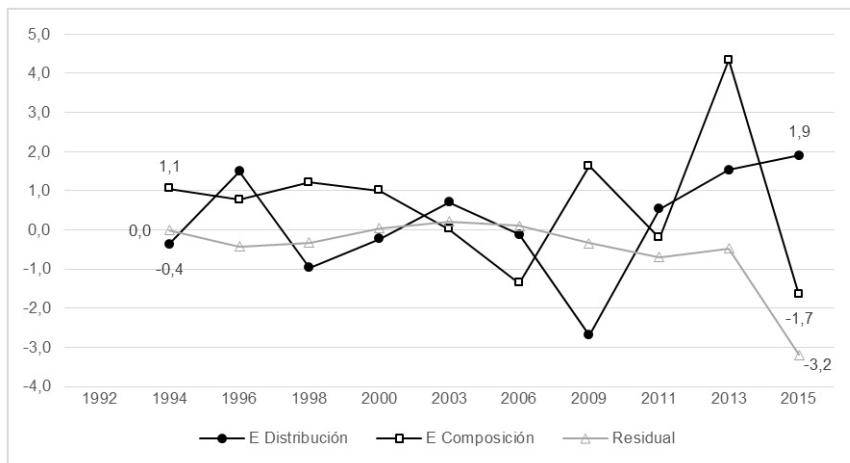
En las figuras 1 y 2 se puede observar que el nivel de segregación de las mujeres se ha mantenido relativamente estables en el período 1992-2015, siendo siempre mayor la segregación a nivel de actividades económicas que a nivel de categorías ocupacionales. Los valores de segregación que se pueden observar para el año 2015 son de un 37,2% a nivel sectorial y un 34,5% a nivel de las categorías ocupacionales, y para el período 1992-2015 el valor promedio es de un 38,3% para la segregación en los sectores y de un 33,6% en las ocupaciones. Además, se observa la segregación sectorial muestra una leve tendencia a la baja; no así la segregación en las ocupaciones, donde los valores son fluctuantes, sin una tendencia clara, aun cuando aumenta en los últimos años.

La interpretación tradicional del índice indicaría en este caso, que un 37,2% de las mujeres debiesen ser reubicadas en otros sectores de la economía para que no existiese segregación por sexo. De forma similar, un 33,6% debieran distribuirse en otras ocupaciones. También se puede apreciar que no existen diferencias entre los valores del índice de disimilitud y el ISS, con diferencias en torno a sus valores en el orden del 4to decimal; por tal motivo, los valores de segregación son radicalmente diferentes a los que pueden suceder si la distribución de hombres y mujeres fuera aleatoria, y son efectivamente debido a un proceso sistemático de segmentación.

En la figura 3 se muestra el comportamiento de los efectos composición, distribución y residual, en el índice de segregación para las ocupaciones en el período 1994-2015, que nos permite analizar si los cambios en el nivel de segregación se deben a cambios en los porcentajes de participación en las categorías ocupacionales, manteniendo constante el nivel de ocupados, ó si es por un cambio en la cantidad demandada de hombres y mujeres, en las categorías ocupacionales, manteniendo constante la participación en las categorías.

Figura 3

Efecto composición, distribución y residual en el índice de disimilitud en las ocupaciones, 1994-2015 (Porcentaje).



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de Encuesta Casen.

De la figura anterior se puede observar que el cambio en el nivel de segregación en las ocupaciones se debe a un efecto múltiple, de composición, de distribución y aleatorio; es decir, que en el mercado laboral se puede observar una dinámica de cambio que se debe a un ajuste en la participación de las categorías ocupacionales y de cambios en la demanda de ocupados, además de un efecto no explicable por los anteriores. Sin embargo, se puede ver que el efecto composición es mayor (en promedio 0,7%) que el efecto distribución, y el residual con valores de -0,1% y -0,2% respectivamente. A su vez, el efecto composición ha aumentado la segregación y el efecto distribución lo ha contrarrestado, al igual que el efecto residual; pero desde el año 2009 en adelante, se puede observar, un aumento sostenido del efecto distribución, lo que implica que el nivel de segregación puede aumentar en el futuro, si el efecto composición mantiene su tendencia.

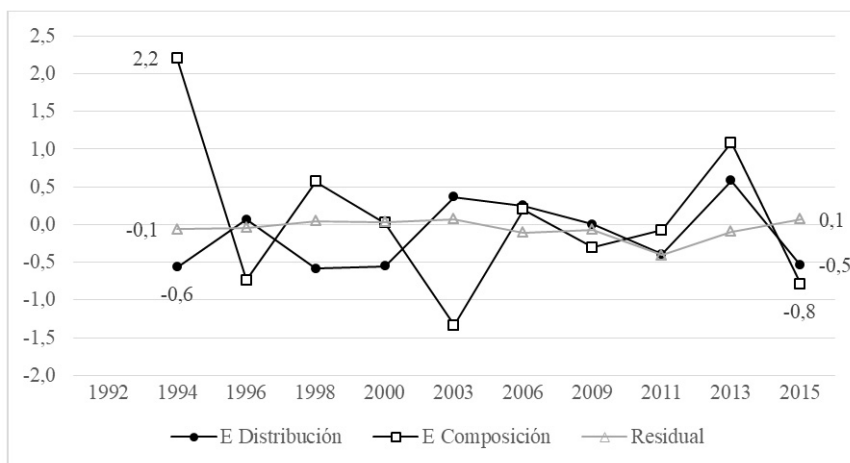
Por lo tanto, los cambios en el nivel de segregación ocupacional se deben principalmente al efecto composición en el período de análisis, y a pesar de la mayor demanda de mujeres que ha experimentado la economía, y otros factores no explicables como incentivos legales y cambio cultural, estos efectos no ha podido revertir el grado de segregación existente en las ocupaciones; o en otras palabras, la estructura ocupacional no han sido capaz (o lo han hecho muy lentamente) de absorber la mayor participación de las mujeres en todas las ocupaciones y actividades de la economía.

En la figura 4 se muestra el comportamiento de los efectos composición, distribución y residual sobre el índice de segregación en los sectores de la economía chilena en el período, en donde se puede observar que los efectos distribución y composición

han tenido diferentes comportamientos en el tiempo, aportando o contra restando el crecimiento del nivel de segregación en los sectores de la economía. Aunque en términos generales, el efecto composición es mayor (en promedio 0,1%) que el efecto distribución, y el residual con valores en ambos casos de -0,1%, aportes muy menores respecto de lo observado en la segregación en las categorías ocupacionales.

Figura 4

Efecto composición, distribución y residual en el índice de disimilitud en los sectores de la economía, 1994-2015 (Porcentaje).



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de Encuesta Casen.

Por lo tanto, en el caso de la segregación de las mujeres en los sectores de la economía, se puede ver ambos efectos, el de composición y el de distribución, en algunos periodos aportando al grado de segregación y en otros disminuyéndolo; además se puede ver que los sectores de la economía muestra dinámicas de cambio en su estructura de ocupados y su demanda de ocupados, pero estos cambios no afectan en forma significativa el nivel de segregación en los sectores de la economía; salvo para el año 2015, en donde se puede ver una tendencia a disminuir ambos efectos.

5. Discusión

De los resultados encontrados en esta investigación, se pueden destacar que el nivel de segregación en Chile no ha cambiado en forma importante en el período de análisis; y particularmente la segregación experimentada en los sectores de la economía. Esto se puede deber a que, en los sectores de la economía, las empresas muestran prácticas de contratación que no cambian en forma importante respecto del género, a pesar de experimentar cambios en su demanda de trabajadores en el tiempo. Estas prácticas pueden sustentarse en la cultura imperante de las actividades propias de las

empresas pertenecientes a un sector como puede ser la construcción o minería, los cuales, a pesar de aumentar levemente los porcentajes de participación de las mujeres, no cambia en forma significativa su estructura de participación según género.

En el caso de las categorías ocupacionales, el grado de segregación experimentado por las mujeres ha cambiado, pero sin una tendencia clara en el tiempo; aumentando en algunos años y disminuyendo en otros; por ejemplo, en la década de auge de la economía chilena (noventas) se pudo observar un aumento sostenido del nivel de segregación; en cambio en la década siguiente se puede observar lo contrario, una disminución sostenida, en un contexto de menor crecimiento económico que caracterizó la década del dos mil.

Esta situación anterior se puede deber a varios motivos; por ejemplo, al aumento de los niveles educacionales en el tiempo que han logrado experimentar las mujeres, que puede ayudar a ampliar las posibilidades de trabajos que pueden optar en tiempos de menor crecimiento de la economía; sumado a la menor expansión de las actividades que tradicionalmente segregan a las mujeres como puede ser la construcción o minería, en los períodos de menor actividad económica. En cambio, en los períodos de mayor crecimiento, estas fuerzas operan en dirección contraria, dificultando la participación de las mujeres en los sectores que más demandan ocupados, y sumado a procesos de selección adversa en los puestos de mejor posición o remuneración en los períodos de expansión de la economía. Estas explicaciones van en línea con lo propuesto en la literatura respecto a las experiencias de hombres y mujeres en el ciclo económico pueden diferir sustancialmente y esto debe a que hombres y mujeres trabajan en diferentes industrias y ocupaciones, y los trabajos dominados por hombres son más sensible al ciclo, sumado a posibles prácticas discriminatorias de las empresas que operan en los períodos de bonanza de la economía (Razzu y Singleton, 2018).

La segregación a nivel de sectores de la economía, muestra que ha sido más difícil para las mujeres participar en determinadas actividades de la economía, como por ejemplo en la construcción y en la minería, que son los sectores con menor participación; y esto podría explicarse en las teorías feministas las que consideran que los estereotipos por razón de género condicionan a la mujer a la hora de conseguir una ocupación. No obstante, su leve decaimiento, puede ser señal del efecto que han tenido algunos programas de inclusión de las mujeres en sectores muy segregados, como puede ser la minería y construcción, y por tanto puede ser útil aumentar la cobertura de este tipo de programas.

La distancia entre la segregación ocupacional y la segregación por sectores de la economía, muestra que las mujeres han tenido más posibilidades de ascender entre jerarquías de ocupaciones, que entre actividades económicas; lo que reflejar por un lado, el éxito las políticas educativas respecto de la equidad de género, ya que ahora las mujeres pueden acceder a puestos de importancia, que requieren mayor cualifica-

ción; es decir una menor segregación vertical; y por otro lado, la persistente dificultad de las mujeres en acceder a determinadas actividades económicas, lo cual puede ser causa de procesos de discriminación, o barreras de entrada que existen en determinadas actividades económicas; y que se retroalimentan en las etapas de formación de los estudiantes, cuando desarrollan sus vocaciones profesionales y elección de futuros trabajos, lo cual puede condicionar finalmente sus elecciones de formación profesional, por lo cual parece razonable seguir insistiendo en políticas que faciliten la inserción de mujeres en las áreas dominadas por hombres como en cierto tipo de oficios técnicos y en las ciencias básicas e ingenierías (Blau et al., 2013).

La desagregación según componentes muestra que el cambio en el nivel de segregación en las ocupaciones y según actividades económicas se debe a un efecto múltiple, de composición, de distribución y aleatorio, siendo el más importante el primero; es decir, que en el mercado laboral se puede observar una dinámica de cambio que se debe a un ajuste en la participación de las categorías ocupacionales y de cambios en la demanda de ocupados, además de un efecto no explicable por los anteriores.

Respecto de los niveles de segregación, nuestros resultados son similares a los presentados por (Krause et al., 2007) que menciona un índice de segregación de 34,5% en promedio para el período 2000-2006 a nivel de ocupaciones y que para nuestro caso es de un 34,0% valor promedio para el período 1992-2015. Respecto de los sectores de la economía no se cuenta con referencias, debido a que los trabajos previos no han considerado la segmentación de género según actividades de la economía; que en nuestro caso muestra un nivel de segregación de 38,3% para el período de análisis.

Para evaluar el grado de segregación que se experimenta en Chile, se puede comparar con trabajos realizados en otros países como por ejemplo (López-Martínez et al., 2019) que determinan un nivel de segregación de 35,4% para España el año 2015 y un valor promedio de 34,9% en el período 2002-2015. A nivel latinoamericano podemos citar el trabajo de (Amarante y Espino, 2002) que para Uruguay determinan un valor de 56,1% en el período 1992-1999. Además de los trabajos en donde se ha realizado un estudio comparativo de varios países se han reportado valores desde 12% hasta 55% con una media de 34% (Semyonov y Jones, 1999) y entre 11% y 65% con una media de 33% (Horton, 1999). A la luz de estos valores, se puede valorar como un nivel de segregación alto, en torno a la media internacional.

Dado el grado de segregación existente en el mercado laboral de Chile se sugiere el desarrollo de políticas públicas activas en torno a mejorar la inclusión de las mujeres avanzando en mejorar los niveles de participación de las mujeres en las ocupaciones y sectores de baja participación, y alentar una participación más equitativa en todos los sectores de la economía. Esto se podría lograr a través de cuotas de contratación o de promoción; subsidios a la contratación femenina; recursos para capacitar a las mujeres en las áreas de mayor marginación; y fomentar una renovación en las empresas de sus prácticas de contratación con enfoque en equidad de género.

También puede ser útil avanzar en regulación laboral que obligue a las empresas a equipar y flexibilizar aquellos ámbitos que requieren las mujeres para desarrollar su trabajo en igualdad de condiciones. Además del necesario avance en acciones y normativas que ayuden a las mujeres (y al hombre), a compatibilizar su vida laboral con la familia y la maternidad, de tal forma que las mujeres puedan, tener mayores posibilidades de desarrollar su vida profesional, y con esto acceder a mejores puestos y salarios.

También es recomendable implementar instrumentos que favorezcan la movilidad a otros sectores y ocupaciones laborales, por medio de programas que compatibilicen el trabajo con la formación continua y mejora de sus competencias laborales. Además, se pueden implementar acciones que ayuden al proceso de cambio cultural en la sociedad, promoviendo desde los niveles educativos y formativos iniciales, evitando la perpetuación de estereotipos ocupacionales que todavía existen en la cultura, que forman barreras de entrada a la participación de mujeres y hombres en ciertas ocupaciones y actividades; y alentar el desarrollo de vocaciones profesionales independientes del sexo del estudiante.

Finalmente, realizar esfuerzos por disminuir las brechas salariales para incentivar la inserción de hombres en ocupaciones y actividades dominadas por las mujeres, y seguir promoviendo la participación de las mujeres en las carreras STEM y vinculación en la investigación, desarrollo y generación de conocimiento, para facilitar la inserción de las mujeres en las áreas dominadas por los hombres.

6 Conclusiones

En esta investigación se ha estudiado la segregación de las mujeres en las ocupaciones utilizando datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) analizando el período 1992-2015. Para medir la segregación se ha utilizado el índice de disimilitud (Duncan y Duncan, 1955), el índice de Segregación Sistemática (ISS) (Carrington y Troske, 1997), y una desagregación del índice de similitud, que permite determinar a que se pueden deber las variaciones del índice de similitud en el tiempo (Blau et al., 1998).

Para comprender el fenómeno se ha revisado la literatura disponible, y las diversas teorías propuestas para explicar la ocurrencia de la segregación por género en el mercado laboral. Sin embargo, ninguna de ellas es capaz de explicar en forma completa todos los factores que inciden a nivel individual y la mayoría de estas teorías son ahora cuestionadas en investigaciones recientes, al entender como factores realmente condicionantes de la segregación ocupacional, aspectos del entorno de los ocupados relacionados con variables culturales y sociales (López-Martínez et al., 2019).

La segregación ocupacional por género presenta un importante desafío a la hora de mejorar la inclusión de las mujeres en el mercado laboral y aun cuando en las últimas décadas ha existido un importante avance respecto de la participación de las mujeres a nivel global, la problemática relacionada con un acceso igualitario en las ocupaciones y actividades de la economía en los países persiste en el tiempo.

Chile no es la excepción, y a pesar que ha aumentado en forma importante la tasa de participación y el nivel de escolaridad de las mujeres, el análisis empírico realizado de la segregación ocupacional muestra que el nivel de segregación, es alto y que este no ha cambiado en forma significativa en las últimas décadas, a pesar del crecimiento del mercado laboral; por lo que se concluye que en la economía existen barreras de entradas en ciertos sectores que dificultan la participación de las mujeres, y se debe explorar los mecanismos de exclusión que operan para revertir esta situación.

También se pudo observar un mayor nivel de segregación a nivel de sectores de la economía que a nivel de categorías ocupacionales, lo que muestra evidencia de las dificultades que experimentan las mujeres en participar en ciertas actividades económicas. Por lo tanto, se requiere de medidas que faciliten un cambio cultural en la sociedad para disminuir la división sexual del trabajo y estereotipos en las ocupaciones a nivel de actividades económicas, y eliminar las dificultades que experimentan las mujeres en alcanzar ocupaciones con mejores salarios y estatus

En el caso de la segregación a nivel de categorías ocupacionales, se pudo observar un comportamiento pro cíclico; es decir, un aumento del nivel de segregación en períodos de expansión económica y su disminución en períodos de menor actividad económica, lo que plantea la necesidad de políticas públicas de empleo con enfoque de género, que dificulten el aumento de la brecha de género en períodos de bonanza económica en el caso chileno.

Este trabajo presenta algunas limitaciones que son importantes tener en cuenta, como son los datos utilizados, que son encuestas y no censos, lo que introduce errores debido a los factores de expansión aplicados a los sujetos encuestados, y el sesgo que puede existir respecto de los reales niveles de segregación existentes. Esto se solucionaría utilizando datos censales; pero en nuestro caso, no se pudo utilizar esta información debido a los cambios metodológicos experimentados en los censos nacionales disponibles, particularmente el del año 2017.

Como trabajos futuros, se propone indagar en los mecanismos que facilitan los procesos de segregación a nivel de sectores de la economía, específicamente aquellos relacionados con aspectos culturales, que facilitaría implementar políticas que reviertan la situación en el tiempo; también puede ser útil indagar en los factores determinantes que condicionan la segregación a nivel de categorías ocupacionales, vinculados a las elecciones de los estudiantes y sus características. Respecto del índice de disimilitud, no existen grandes diferencias entre su valor y el obtenido por el ISS,

por lo que no existen los problemas de sesgo por tamaño de grupos; no obstante, podría ser interesante utilizar otro índice adicional para comparar datos de trabajos más recientes, y que permita la descomposición presentada en este trabajo.

Referencias

- Abramo, L., & Valenzuela, M. E. (2006). Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina. *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, 29.
- Amarante, V., & Espino, A. (2002). La Evolución de la Segregación Laboral por Sexo en Uruguay (1986-1999). *Revista de economía*, 9(1), 165-188.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. En *Revista Internacional del Trabajo* 116(3), 364-370.
- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex segregation of occupations in the World*. International Labour Office.
- Bettio, F. (2002). The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 28, S65-S84. <https://doi.org/10.2307/3552344>.
- Blackburn, R. M. (2006). Gendered Occupations: Exploring the Relationship between Gender Segregation and Inequality. *International Sociology*, 21(2), 289-315. <https://doi.org/10.1177/0268580906061380>.
- Blackburn, R. M. (2012). The measurement of occupational segregation and its component dimensions. *International Journal of Social Research Methodology*, 15(3), 175-198. <https://doi.org/10.1080/13645579.2011.610616>.
- Blackburn, R. M., Browne, J., Brooks, B., & Jarman, J. (2002). Explaining gender segregation. *British Journal of Sociology*, 53(4), 513-536. <https://doi.org/10.1080/007131022000021461>.
- Blackburn, R. M., & Jarman, J. (2006). Gendered occupations. *International Sociology*, 21(2), 289-315. <https://doi.org/10.1177/0268580906061380>.
- Blackburn, R. M., Jarman, J., & Brooks, B. (2000). The Puzzle of Gender Segregation and Inequality: A Cross-National Analysis. *European Sociological Review*, 16(2), 119-135. <https://doi.org/10.1093/esr/16.2.119>.
- Blau, F. D., Brummund, P., & Liu, A. Y. H. (2013). Trends in Occupational Segregation by Gender 1970-2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System. *Demography*, 50(2), 471-492. <https://doi.org/10.1007/s13524-012-0151-7>.
- Blau, F. D., & Hendricks, W. E. (1979). Occupational Segregation by Sex: Trends and Prospects. *The Journal of Human Resources*, 14(2), 197-210. <https://doi.org/10.2307/145642>.

- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>.
- Blau, F. D., Simpson, P., & Anderson, D. (1998). Continuing progress? Trends in occupational segregation in the United States over the 1970s and 1980s. En *Feminist Economics*, 4(3), 29-71. <https://doi.org/10.1080/135457098338301>.
- Carrington, W. J., & Troske, K. R. (1997). On measuring segregation in samples with small units. *Journal of Business and Economic Statistics*, 15(4), 402-409. <https://doi.org/10.1080/07350015.1997.10524718>.
- Castillo, R., Grazi, M., & Tacsir, E. (2014). Women in Science and Technology. What does the literature say? *Inter-American Development Bank, Technical*(637), 29.
- Dueñas, D., Iglesias, C., & Llorente, R. (2014). Segregación ocupacional por género en España: ¿exclusión o confinamiento? *Revista Internacional del Trabajo*, 133(2), 345-363.
- Duncan, O. D., & Duncan, B. (1955). A Methodological Analysis of Segregation Indexes. *American Sociological Review*, 20(2), 210. <https://doi.org/10.2307/2088328>.
- Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K. R., Winger, P., Clements, B. J., & Schwartz, G. (2013). Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity. *Staff Discussion Notes*, (010). <https://doi.org/10.5089/9781475566567.006.A001>.
- Godoy, L., Díaz, X., & Mauro, A. (2009). Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile 1880-2000. *Revista Universum*, 24(2), 74-93. <https://doi.org/10.4067/S0718-23762009000200005>.
- Goldin, C., Katz, L. F., & Kuziemko, I. (2006). The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap. *Journal of Economic Perspectives*, 20(4), 133-156. <https://doi.org/10.1257/jep.20.4.133>.
- Heathcote, J., Storesletten, K., & Violante, G. L. (2017). The macroeconomics of the quiet revolution: Understanding the implications of the rise in women's participation for economic growth and inequality. *Research in Economics*, 71(3), 521-539. <https://doi.org/10.1016/j.rie.2017.03.002>.
- Horton, S. (1999). Marginalization revisited: Women's market work and pay, and economic development. *World Development*, 27(3), 571-582. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(98\)00145-4](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(98)00145-4).
- Huppatz, K., & Goodwin, S. (2013). Masculinised jobs, feminised jobs and men's 'gender capital' experiences: Understanding occupational segregation in Australia. *Journal of Sociology*, 49(2-3), 291-308. <https://doi.org/10.1177/1440783313481743>.
- Jacobs, J. A., & Lim, S. T. (1992). Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries, 1960-1980. *Work and Occupations*, 19(4), 450-486. <https://doi.org/0803973233>.

- Jarman, J., Blackburn, R. M., & Racko, G. (2012). The Dimensions of Occupational Gender Segregation in Industrial Countries. *Sociology*, 46(6), 1003-1019. <https://doi.org/10.1177/0038038511435063>.
- Krause, Á., Castro, P., & Herrera, R. (2007). *Discriminación y segregación laboral 2000-2006*.
- López-Martínez, M., Nicolás-Martínez, C., Riquelme-Perea, P. J., & Vives-Ramírez, N. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Revista Prisma Social*, 26(3), 159-182.
- Myers, K., Gallaher, C., & McCarragher, S. (2019). STEMInism. *Journal of Gender Studies*, 28(6), 648-660. <https://doi.org/10.1080/09589236.2019.1584744>.
- Piras, C., & Rucci, G. (2014). Chile: Participación laboral femenina y calidad del empleo. En *Banco Interamericano de Desarrollo, Nota Técnica (777; Nota Técnica)*.
- Preston, J. A. (1999). *Occupational gender segregation Trends and explanations*. Quarterly Review of Economics and Finance.
- Razzu, G., & Singleton, C. (2018). Segregation and Gender Gaps in the United Kingdom's Great Recession and Recovery. *Feminist Economics*, 24(4), 31-55. <https://doi.org/10.1080/13545701.2018.1451907>.
- Seguino, S. (2000). Gender inequality and economic growth: A cross-country analysis. *World Development*, 28(7), 1211-1230. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(00\)00018-8](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(00)00018-8).
- Semyonov, M., & Jones, F. L. (1999). Dimensions of gender occupational differentiation in segregation and inequality: A cross-national analysis. *Social Indicators Research*, 46(2), 225-247. <https://doi.org/10.1023/A:1006839220017>.
- Steinmetz, S. (2012). The problem of the measurement of sex segregation revisited BT - The Contextual Challenges of Occupational Sex Segregation: Deciphering Cross-National Differences in Europe. En S. Steinmetz (Ed.), *The Contextual Challenges of Occupational Sex Segregation* (pp. 57-74). VS Verlag für Sozialwissenschaften.


Sobre los autores

CRISTIAN COLTHER es Ingeniero Civil Industrial y Acústico, Magister en Economía y Gestión Regional, Master en Ingeniería, y Doctor en Economía por la Universidad de Valladolid. Imparte las asignaturas de Macroeconomía, Econometría y Políticas Públicas. Su experiencia profesional está vinculada con asesorías en temas de economía regional, fomento productivo y desarrollo regional. Correo Electrónico: cristian.colther@uach.cl.

 <https://orcid.org/0000-0003-0606-6249>

SINDY SOLAR BADILLA es Ingeniera Comercial y Magister en Administración de Empresas de la Universidad Austral de Chile, es analista cuantitativo del mercado laboral en el Observatorio Laboral de la Región de Los Ríos en colaboración con el CFT de Los Ríos.

Correo Electrónico: sindy.solar@observatoriolosrios.cl.  <https://orcid.org/>

ALBA MONTECINOS ASTORGA es Médico General de la Universidad Austral de Chile y Especialista en Oftalmología de la Universidad de Valladolid, actualmente es académica del Instituto de Especialidades de la Facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile. Correo Electrónico: alba.montecinos@uach.cl.  <https://orcid.org/0000-0003-3751-5377>

CUHSO

Fundada en 1984, la revista CUHSO es una de las publicaciones periódicas más antiguas en ciencias sociales y humanidades del sur de Chile. Con una periodicidad semestral, recibe todo el año trabajos inéditos de las distintas disciplinas de las ciencias sociales y las humanidades especializadas en el estudio y comprensión de la diversidad sociocultural, especialmente de las sociedades latinoamericanas y sus tensiones producto de la herencia colonial, la modernidad y la globalización. En este sentido, la revista valora tanto el rigor como la pluralidad teórica, epistemológica y metodológica de los trabajos.

EDITOR

Matthias Gloël

COORDINADOR EDITORIAL

Víctor Navarrete Acuña

CORRECTOR DE ESTILO Y DISEÑADOR

Ediciones Silsag

TRADUCTOR, CORRECTOR LENGUA INGLESA

Mabel Zapata

SITIO WEB

cuhso.uct.cl

E-MAIL

cuhso@uct.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Trabajo sujeto a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional Creative Commons (CC BY 4.0)