

Estudio de Caso N° 67

**ESTRUCTURA DEL EMPLEO POR GÉNERO
Y ANÁLISIS DE LA CONCENTRACIÓN DEL
EMPLEO FEMENINO EN EL SECTOR TERCIARIO**

PAULA XIMENA QUINTANA MELÉNDEZ

Esta es una versión resumida del Estudio de Caso realizado por la autora para obtener el grado de Magister en Gestión y Políticas Públicas de la Universidad de Chile.

Agradecemos el apoyo proporcionado por el Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN) y Woodrow Wilson Center - Fundación Ford.

Octubre 2002



Av. República 701 • Fono: (562) 678 4067 • Fax: (562) 689 4987

E-mail: mgpp@dii.uchile.cl

Sitio web: <http://www.mgpp.cl>

Santiago - Chile

RESUMEN EJECUTIVO

Este estudio analiza la estructura sectorial y ocupacional del empleo por género y se centra particularmente en la concentración del empleo femenino en el sector terciario. A la vez, analiza las representaciones sociales de género que se proyectan en el mercado de trabajo y que constituyen fuente de segregación sexual del empleo.

Para abordar esta problemática se recurrió a análisis cuantitativo y cualitativo. El primero, basado en la Encuesta de Caracterización Socioeconómica de 1998 (Casen-Mideplan), y el segundo, en información proveniente de entrevistas aplicadas a mujeres que trabajan en el sector financiero y comercio.

El estudio adopta como perspectiva central para el análisis la construcción social de género. El análisis cuantitativo comprende una descripción de la estructura sectorial y ocupacional por sexo del empleo, una caracterización socioeconómica y condiciones laborales de las ocupadas en el sector terciario y un análisis de segregación por género. El análisis cualitativo aborda motivos para trabajar en las mujeres, representaciones sociales respecto de trabajos masculinos y femeninos, e identificación de barreras de ingreso al trabajo y de ascenso en el empleo para las mujeres.

I. INTRODUCCIÓN

Durante las últimas tres décadas América Latina y Chile han experimentado un incremento sostenido en la tasa de participación de las mujeres en el empleo. Esta tendencia se reconoce como parte de un proceso más global de transformaciones sociales en la interacción entre los géneros y las representaciones sociales que a partir de ellas se levantan.

En particular, en las mujeres se evidencian dichas transformaciones de manera cotidiana al comparar su actual manera de vivir con la de sus madres y abuelas, ya sea en el mundo privado como en el público. También es importante destacar que estos mismos procesos han incidido en la construcción de una conciencia colectiva más crítica en torno a la discriminación. No obstante, se trata de un proceso de cambio y continuidad, pues persisten diversas formas de discriminación hacia las mujeres, que encuentran explicación histórica en la división sexual del trabajo y en el predominio de una cultura patriarcal.

Si bien la incorporación masiva de mujeres a la fuerza de trabajo ha alterado su composición, las transformaciones en la estructura del empleo femenino han sido moderadas y se conserva una amplia concentración en el sector terciario, principalmente servicios y comercio. Las ramas de actividad que tradicionalmente se han considerado masculinas (como el transporte, la construcción y las finanzas) presentan una menor participación del empleo de mujeres en términos absolutos, sin embargo hoy expresan un elevado dinamismo del empleo femenino.

En este marco, el problema de investigación de este estudio se centra en la segregación sectorial y ocupacional del empleo por género, deteniéndose especialmente en el análisis del sector terciario. Se aborda la estructura sectorial y ocupacional del empleo, el análisis de condiciones laborales, las representaciones sociales que se configuran en torno a la segregación, y la identificación de barreras de entrada y de ascenso en la estructura jerárquica, a partir de percepciones de mujeres ocupadas en el sector terciario.

II. CONCEPTOS Y ANTECEDENTES. LA SEGREGACIÓN DEL TRABAJO POR GÉNERO Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO

En este capítulo se explican las perspectivas de análisis utilizadas en el estudio y los principales conceptos con los que se examinó la información. Por último, se exponen algunos antecedentes relativos a la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y segregación en el empleo por género recogidos de otros estudios referidos a América Latina y Chile, y que es necesario tomar como punto de partida para el análisis que se desarrolla más adelante.

1. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ESTUDIO DEL MERCADO DE TRABAJO

La manera cómo las mujeres se incorporan al mercado de trabajo y las relaciones sociales que se desarrollan en su interior responden y, a la vez, elaboran un conjunto de representaciones sociales que se inscriben en sistemas de comprensión societal respecto de la construcción de identidades femeninas y masculinas, de las relaciones entre mujeres y hombres, y de los roles que cada uno desempeña en el espacio social.

Desde las representaciones sociales se atribuyen supuestas habilidades diferenciadas para mujeres y hombres, al asociar las funciones de reproducción a lo femenino y de producción a lo masculino, lo que se proyecta desde el espacio privado al público, y en este último, al mundo del trabajo.

Si bien esta atribución de habilidades descansa en procesos de socialización, en buena medida las representaciones sociales se reconocen como características innatas, inherentes a cada sexo. Justamente esta atribución de cualidades específicas a cada sexo como si fuesen naturales a cada uno -y que, no obstante, están condicionadas por procesos de socialización- es lo que se comprende por construcción social de género.

En este marco, el sistema sexo-género ofrece una fuente de interpretación de esta realidad social, definido como el conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia anatómo-fisiológica entre hombres y mujeres, dando sentido al comportamiento sexual y a las relaciones sociales (De Barbieri, 1990).

Por tanto, el concepto de género se comprende como un conjunto de cualidades sociales y culturales atribuidas a los sexos, que al transmitirse y reproducirse por procesos de socialización, constituyen a los particulares y a los grupos sociales (De Barbieri, 1990). Se trata de un conjunto de cualidades diferenciadas para mujeres y hombres, los que social e históricamente han adquirido distinto valor y posiciones diferenciadas en la estructura de poder.

El género masculino se ha asociado a la producción y al espacio público, y al rol de proveedor y autoridad familiar en el espacio privado. En tanto, la construcción social del género femenino se ha asociado a funciones de reproducción y al espacio privado, en una posición de subordinación a lo masculino. Las identidades construidas en el mundo familiar se proyectan al espacio social y dan cuenta de una división sexual del trabajo y de un orden de género que está presente en las relaciones sociales.

En este marco, la construcción social de género, que connota dicotomía de cualidades y de posiciones en la estructura de poder, está presente en las relaciones y representaciones sociales del mundo del trabajo y en el modo cómo las mujeres se insertan en él, lo que incide en la reproducción de desigualdades y de discriminación.

2. DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO DESDE LA TEORÍA ECONÓMICA

Se ha planteado que hay discriminación económica contra las mujeres cuando éstas, teniendo «la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones laborales» (Mc Connel y Stanley, 1998).

Los autores antes citados advierten cuatro tipos de discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo:

- ***Discriminación salarial:*** hay diferencias salariales que no obedecen a diferencias de productividad, lo que se traduce en que a igual trabajo realizado por un hombre o por una mujer, esta última percibe un menor salario.

- **Discriminación ocupacional:** se refiere a la exclusión de mujeres de determinadas ocupaciones y su concentración en otras donde suelen estar excesivamente calificadas.
- **Discriminación en el empleo:** se verifica cuando las mujeres soportan en forma desproporcionada la carga del desempleo.
- **Discriminación en la adquisición de capital humano:** se refiere al menor acceso de las mujeres a oportunidades que aumenten la productividad, como la educación formal o la capacitación.

El análisis que se desarrolla en este estudio se enmarca en el tipo de discriminación ocupacional y también toma en cuenta las diferencias salariales que implica la segregación ocupacional y sectorial.

3. CRECIMIENTO DEL EMPLEO DE LAS MUJERES Y ESTRUCTURA POR GÉNERO

Durante las últimas décadas la tasa de participación económica de las mujeres en los países latinoamericanos ha experimentado un importante crecimiento. El proceso de transición demográfica, la evolución de la cobertura educativa (Abramo, Valenzuela y Pollack, 2000) y el cambio de patrones culturales relativos al género se asocia, en términos globales, a esta tendencia que se aceleró durante la década de los '90. Entre 1990 y 1998 la tasa de participación femenina creció de un 39% a un 44,7%¹ (OIT, 2000).

En el caso de Chile, se evidencia la misma tendencia, pero con dos variaciones. Por una parte, la tasa de participación femenina es más baja que la alcanzada por los países de la región: mientras en 1998, esta tasa para América Latina era de 44,7%, la de Chile era de 38,1% (Valenzuela y Reinecke, 2000). Por la otra, el ritmo de crecimiento de esta tasa en Chile es más acelerado que el registrado por los países de la región. En el

¹ Las cifras se refieren al promedio ponderado de 12 países latinoamericanos, que corresponden al 91% de la PEA urbana de la región.

período 1991-1998 Chile exhibe un incremento promedio anual de 2,8% mientras que el de América Latina equivale a un 2%.

El crecimiento del empleo, producto de crecimiento económico, puede tener impactos diferenciados en la segregación del empleo por género. En los países de América Latina durante la década de los '90, el crecimiento económico conllevó incrementos en el empleo vinculado con los servicios (sectores que han sido tradicionalmente feminizados). Por lo tanto, dicho crecimiento no alteró los patrones de segregación. El aumento del empleo femenino en los años de crecimiento sostenido (1985-1993) se debió fundamentalmente al incremento de los ocupados en su conjunto y, en segundo término, al efecto de feminización de las ocupaciones. La mayor parte de las mujeres que ingresó a la fuerza de trabajo lo hizo en empleos ya feminizados, lo que aumentó la concentración de mujeres en algunas ocupaciones y ramas. (Gálvez, 1998)

A partir de lo anterior se concluye que el crecimiento no amplió las opciones laborales de las mujeres y que desde principios de los '80 la mayor parte de la fuerza laboral femenina que se incorporó al mercado de trabajo lo hizo de acuerdo con la estructura ya existente (Barrientos, 1997).

4. TERCIALIZACIÓN DEL EMPLEO Y PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

Por proceso de terciarización se comprende la evolución del empleo desde los sectores productores de bienes hacia el sector terciario. Por sector terciario se entiende a las siguientes ramas de actividad económica: comercio, transporte y comunicaciones, servicios financieros, y servicios comunales, sociales y personales².

Para Klein y Tokman (2000), la terciarización se ha expresado en una evolución del empleo desde los sectores productores de bienes hacia los de servicios, absorbiendo la introducción de las mujeres a la PEA. En la mayor parte de los países de América Latina

² Por sector primario se comprenderá las siguientes ramas: agricultura y pesca, minas y canteras. Por sector secundario, a las ramas de industria manufacturera, electricidad, gas y agua y construcción.

esta tendencia ha implicado un traspaso a actividades de menor productividad, en particular en el sector informal, con la excepción de Chile, Argentina y Honduras.

El proceso de terciarización del empleo es más acentuado en las mujeres. En la década de los '90 alcanzó a casi la totalidad de los nuevos puestos de trabajo generados en los países del Cono Sur (OIT, 1999). En Chile, el 79,8% de las mujeres ocupadas se ubicaba en el sector terciario (INE, 1996). Un 44,8% en la rama «servicios sociales, comunales y personales», y un 24,2% en «comercio».

5. SEGREGACIÓN DEL EMPLEO POR GÉNERO. CONCEPTO Y ANTECEDENTES

La concentración de las mujeres en pocos empleos, ramas y categorías se reconoce como una manifestación de segmentación horizontal del empleo, en la medida que ellas enfrentan barreras de entrada a ciertos tipos de ocupación (Abramo, 2000; Arriagada, 1997; Todaro, Mauro y Yáñez, 2000). No obstante, sería incorrecto desconocer que crecientemente -pero en baja magnitud-, las mujeres se incorporan a tipos de empleo que no dan cuenta de este patrón y que en términos tradicionales se han asociado a labores de carácter masculino.

La segmentación del empleo por género se puede comprender como una expresión de la división sexual del trabajo: las mujeres se concentran en trabajos que proyectan el rol reproductivo que se les atribuye desde la esfera privada.

Esta segregación se manifiesta en ramas de actividad y en ocupaciones. Los trabajos desarrollados por hombres se asocian a máquinas, fuerza, condiciones duras, conocimiento tecnológico, a ocupaciones asociadas al mando, a la propiedad y al riesgo. Los de las mujeres, a la relación directa con personas, al cuidado y la enseñanza, a procesos livianos y principalmente manuales. Ellas participan más como asalariadas que como empleadoras y asumen, casi por completo, el trabajo doméstico (Gálvez, 1998).

Respecto de la delimitación del concepto de segregación, una definición se refiere a la segregación al interior de cada ocupación, expresada en la proporción de mujeres y

de hombres que la ejercen. En la medida que la participación sobrepasa la proporción global, la ocupación es más femenina o masculina (Barrientos, 1997; Gálvez, 1998).

El Índice de Disimilaridad (ID) es una medida utilizada para identificar segregación sexual del empleo. Este representa la fracción de la fuerza de trabajo que debe cambiar de empleo para que la proporción entre dos grupos (mujeres y hombres) sea la misma³.

³ El Índice de Disimilaridad se expresa como $ID = \frac{1}{2} * S_i | f_i - m_i |$, donde (f_i) representa la proporción de empleo femenino total que está en la ocupación (i), y (m_i) es la proporción del empleo masculino total que está en la ocupación (i). Utiliza valores entre 0 y 100. El valor 0 indica completa integración; es decir, que existe una equidistribución de la proporción de mujeres y hombres en la estructura de empleo. Valores cercanos a 100 indicarían completa concentración por sexo (Barrientos, 1997).

III. ESTRUCTURA Y CONCENTRACIÓN DEL EMPLEO POR SEXO Y ANÁLISIS DEL SECTOR TERCIARIO. ANÁLISIS CUANTITATIVO

En el capítulo anterior se expusieron conceptos claves del estudio. Los contenidos de este capítulo corresponden al análisis propio del estudio, desarrollado sobre la base de la Encuesta Casen 1998, realizada por el Ministerio de Planificación, MIDEPLAN.

Los objetivos específicos que se abordan en este capítulo son: 1) Analizar la estructura sectorial y ocupacional del empleo por género; 2) Identificar la presencia de segregación por género; 3) Analizar la estructura y composición del empleo en el sector terciario; 4) Caracterizar a partir de variables sociodemográficas y de condiciones laborales la participación laboral de las mujeres en el sector terciario.

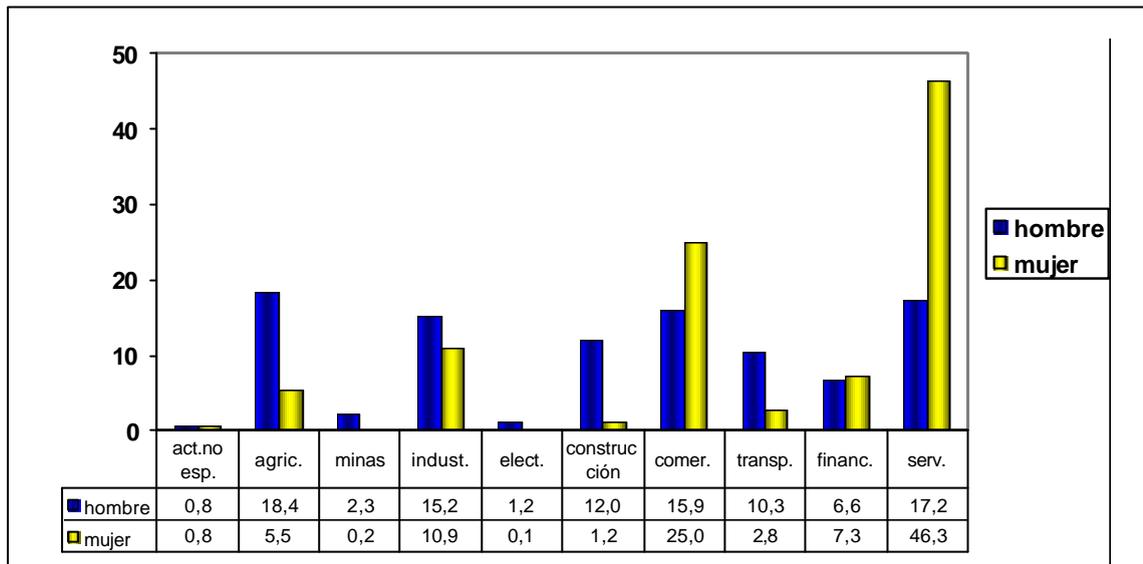
1. ESTRUCTURA DEL EMPLEO POR GÉNERO: RAMA DE ACTIVIDAD Y OFICIOS

A. ESTRUCTURA SECTORIAL POR GÉNERO

La estructura sectorial del empleo muestra una elevada participación de los ocupados en el sector terciario, el que absorbe al 61,7% del total. En el sector secundario alcanza a 22,8% y en el primario a 15,5%. Si se observa la distribución porcentual de mujeres y hombres por sector, se constata que la concentración de mujeres en el sector terciario es mucho más elevada (82% del total de mujeres ocupadas) y relativamente mayor que la de los hombres. Por el contrario, en los sectores primario y secundario la participación de las mujeres es bastante más baja (5,7% y 13,3% de la PEA femenina, respectivamente), y es menor, en términos relativos y absolutos, que la proporción de hombres ocupados en dichos sectores.

Del análisis por rama de actividad económica se desprende que las ramas que presentan una mayor participación relativa de mujeres son: servicios sociales, comunales y personales (47,2%) y comercio (25,6%) y en ambos casos superan a la proporción de hombres. En términos absolutos, del total de ocupados de la rama servicios sociales, comunales y personales, el 60% son mujeres y en comercio representan el 47%.

GRÁFICO 1: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE MUJERES Y HOMBRES POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA



FUENTE: ENCUESTA CASEN 1998. MIDEPLAN.

B. ESTRUCTURA OCUPACIONAL POR GÉNERO

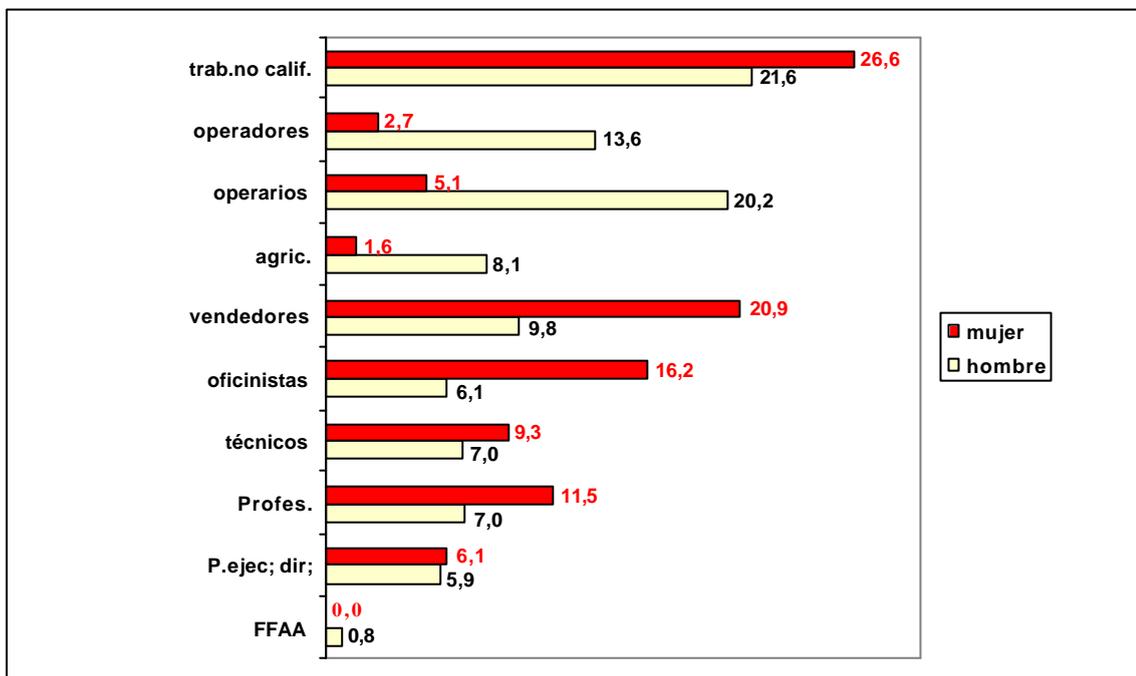
Para el empleo femenino los trabajos no calificados constituyen la categoría de mayor concentración y en una proporción mayor a la de los hombres. El 54,6% de las mujeres que se ubica en esta categoría se desempeña en el servicio doméstico, magnitud que es necesario tener en cuenta al analizar la participación de las mujeres en las actividades del sector terciario.

Las ocupaciones que reúnen al mayor número de mujeres son: trabajos no calificados, vendedores y empleados de oficina. No obstante, si se compara la participación de las mujeres con la de los hombres por grupos de ocupación, se observa la mayor presencia relativa de mujeres en los grupos de vendedores y oficinistas, y en los hombres, en los grupos de operarios, operadores y agricultores calificados.

Cabe destacar la importancia de la participación femenina en el grupo de profesionales y técnicos, lo que es congruente con la alta participación en el empleo de mujeres con

estudios superiores. Respecto del tipo de profesiones, esta presencia es mayor en profesionales de la salud y biología, enseñanza y otras profesiones e intelectuales. En el caso de los hombres, hay mayor presencia de profesionales de ciencias físicas y matemáticas.

GRÁFICO 2: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE MUJERES Y HOMBRES POR GRUPOS DE OCUPACIÓN



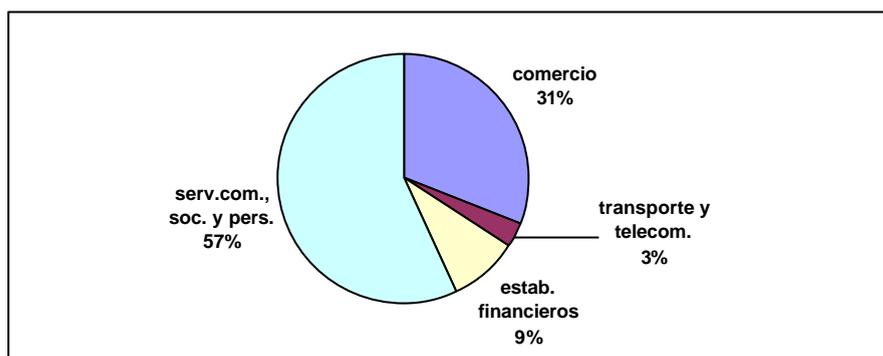
FUENTE: ENCUESTA CASEN 1998. MIDEPLAN.

2. ESTRUCTURA DEL SECTOR TERCIARIO POR GÉNERO

A. ANÁLISIS SECTORIAL POR GÉNERO

La rama de actividad que presenta la más alta concentración del empleo total (45,1%) y femenino dentro del sector terciario es «servicios sociales, comunales y personales». Esta reúne a más de la mitad del empleo femenino en el sector terciario como se observa en el gráfico 3.

GRÁFICO 3: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE MUJERES OCUPADAS EN SECTOR TERCIARIO POR RAMA DE ACTIVIDAD



FUENTE: ENCUESTA CASEN 1998. MIDEPLAN.

Si se considera en el análisis sectorial la estructura por sub-rama de actividad, se desprende que en la rama «servicios comunales, sociales y personales» las sub-ramas que reúnen mayor empleo son «servicios personales» (18,5% del sector terciario) y «servicios sociales y comunales» (17,6%). En ambas, la presencia de mujeres es mayor a la de los hombres en términos relativos y absolutos. El 66,4% de los ocupados de la rama «servicios sociales, comunales y personales» son mujeres y el 67,1% en «servicios personales y del hogar». Cabe señalar que en la última se concentra el servicio doméstico.

La rama de comercio es la segunda en concentración del empleo y del empleo femenino. La participación relativa de hombres es más alta en «comercio al por mayor» que la de las mujeres, mientras que en «restaurantes y hoteles» la presencia femenina es levemente mayor.

En la rama de «transporte y comunicaciones» destaca la participación de mujeres en el sub-sector de «comunicaciones» (32,7%). En tanto, en el sector financiero la sub-rama de «seguros» es la que presenta una significativa participación femenina: el 55,8% de los empleos está ocupado por mujeres.

B. GRUPOS DE OCUPACIÓN EN EL SECTOR TERCIARIO

En el sector terciario, la presencia relativa de mujeres en cargos directivos es menor que la de los hombres, a diferencia de lo observado para el conjunto de la fuerza de trabajo.

La presencia de profesionales sigue siendo mayor para el grupo de mujeres que de hombres, pero la brecha es menor que para el total de ocupados. La participación de mujeres y hombres en el grupo de técnicos es prácticamente equivalente, mientras que para el conjunto de los sectores la concentración de mujeres en este grupo es mayor que la de los hombres.

3. CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES OCUPADAS EN EL SECTOR TERCIARIO

A. GRUPOS DE EDAD

Se puede apreciar que en el sector terciario hay una menor participación de mujeres de los grupos más jóvenes (15 a 19 y 20 a 24 años) que en el sector primario y secundario. Por el contrario, la presencia de mujeres ubicadas en los rangos de 25 a 44 y de 45 a 64 años es mayor en el sector terciario, en particular el último grupo.

Al interior del sector terciario, es posible apreciar una tendencia a la mayor presencia relativa de mujeres jóvenes (de 15 a 24 años) en el sector transporte y comunicaciones y comercio. Las ramas de actividad que muestran la mayor presencia de mujeres de 25 a 44 años son «establecimientos financieros» y «transporte y comunicaciones». Sería interesante profundizar respecto de los factores que inciden en esta situación.

Hay que considerar los altos niveles educacionales que presentan estas ramas, lo que limitaría el ingreso a edades inferiores, y que el incremento del empleo femenino en ellas es reciente. La rama que tiene mayor presencia del grupo de 45 a 64 años es «servicios sociales comunales y personales». El grupo de mujeres jóvenes tiene mayor presencia en la rama de «comercio».

Sin embargo, cabe destacar que la única rama que presenta un patrón de comportamiento relativamente específico (a menor edad mayor participación) es la que agrupa a «establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios».

B. NIVEL DE INGRESOS

El sector terciario constituye el de mayor presencia de mujeres del V quintil de ingresos, lo que contrasta con la composición por nivel de ingresos del sector primario, que presenta la más alta presencia de mujeres pertenecientes al quintil más pobre (quintil I) y la menor de los quintiles IV y V.

Según ramas de actividad del sector terciario se observan diferencias significativas: «establecimientos financieros» y «transportes y comunicaciones» presentan una elevada proporción de mujeres del V quintil (cerca del 40%) y una escasa participación del I quintil, en particular en establecimientos financieros. En cambio, en las ramas de «servicios» y «comercio» la participación de mujeres del V quintil es inferior al 20%. La rama de «servicios sociales comunales y personales» es la de mayor presencia del quintil más pobre. Hay que tomar en cuenta que esta rama es la que aglutina a las mujeres que trabajan en servicio doméstico.

C. NIVEL EDUCACIONAL

Se observan diferencias significativas entre las distintas ramas de actividad del sector terciario según niveles educacionales. Las ramas de «establecimientos financieros» y «servicios» destacan por una alta presencia de mujeres con estudios superiores (27,2% y 24%, respectivamente). Las ramas de «comercio» y «transporte y comunicaciones» son las que presentan la más alta proporción de mujeres con educación media (59,8% y 56,3%, respectivamente).

En relación con la educación básica contrasta la baja incidencia de este nivel educacional en las ramas de «finanzas» y «transportes» y su mayor presencia en las ramas de «comercio» y «servicios».

4. ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN DEL EMPLEO POR GÉNERO: DISIMILARIDAD EN LAS OCUPACIONES Y SECTORES

De acuerdo con el análisis de la estructura del empleo, se aprecia la importante concentración del empleo femenino en algunas ramas de actividad y ocupaciones; en general, distinta a la concentración y distribución de la fuerza de trabajo masculina. Se utiliza el Índice de Disimilaridad (ID) para obtener una visión resumida de cuán segregada es dicha estructura.

Como se detalló en el primer capítulo, el ID representa la fracción de la fuerza de trabajo que debe cambiar de empleo para que la proporción entre los dos grupos sea la misma. Sus puntuaciones fluctúan entre 0 y 100. Cero indica «completa similitud» y 100 «completa segregación».

A. DISIMILARIDAD POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y OCUPACIONES

Al calcular el Índice de Disimilaridad Intersectorial (ramas de actividad económica), el resultado es 38,8, lo que se interpreta como la proporción de los ocupados que debe cambiar (ya sean hombres o mujeres) para alcanzar una equidistribución. En el análisis intra-sectorial, según grupos de ocupación, se obtiene una disimilaridad de 33,2.

Al analizar la disimilaridad en cada sector económico se advierten diferencias significativas: el sector con mayor integración del empleo por sexo de los ocupados es el primario (7,7) y luego el terciario (22,5). El de mayor segregación es el sector secundario (35,5).

B. DISIMILARIDAD EN LAS OCUPACIONES POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Según rama de actividad se pueden apreciar diferencias importantes en el grado de disimilaridad en las ocupaciones. Las ramas con mayor concentración del empleo por sexo son «minas y canteras» y «construcción». Las de mayor integración, «industrias manufactureras», «comercio» y «agricultura».

CUADRO 1: ÍNDICE DE DISIMILARIDAD DE OCUPACIONES POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

RAMA DE ACTIVIDAD	ÍNDICE DISIMILARIDAD
agric., caza, silvic., pesca	19,04
minas y canteras	68,70
industrias manufactureras	16,60
elect., gas y agua	55,11
construcción	64,01
comercio	18,91
transporte y telecom.	51,42
estab. financieros	31,00
serv. com., soc. y pers.	36,40

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA SOBRE LA BASE DE LA ENCUESTA CASEN 1998. MIDEPLAN.

¿Cómo se explican estas diferencias? Analicemos las dos ramas que presentan mayor disimilaridad en ocupaciones: minas y canteras (primario) y construcción (secundario).

En el caso de minas y canteras, las mayores diferencias por sexo se manifiestan entre las categorías de empleados de oficina, operarios y operadores. Cerca del 70% de las mujeres ocupadas se concentra en el grupo de empleados de oficina, mientras que más del 60% de los hombres se concentra en los grupos de operarios y operadores. La participación de mujeres en estos grupos es cercana a cero.

En la rama de construcción, el empleo masculino está altamente concentrado en el grupo de operarios (59% del empleo masculino). Nuevamente el empleo femenino se concentra mayoritariamente en empleados de oficina (39% del total de mujeres), pero también con una alta incidencia en técnicos y profesionales. En esta rama, la distribución del empleo femenino es más dispersa.

Las ramas con menor presencia de empleo femenino son aquéllas que registran la más alta disimilaridad por ocupaciones. Es el caso de «minas y canteras», «electricidad, gas y agua», «construcción» y «transporte y telecomunicaciones».

Las ramas que presentan menor disimilaridad son «industrias manufactureras», «comercio» y «agricultura». En todas, la mayor concentración por sexo coincide con el mismo grupo de ocupación. En industrias, la mayor concentración, tanto para hombres como para mujeres se observa en el grupo de operarios (39% de los hombres y 35% de las mujeres).

En el comercio, el grupo de mayor concentración también es el mismo para hombres que para mujeres, y corresponde al de vendedores (39% de los hombres y 49% de las mujeres). Por último, en la rama de agricultura, es el grupo de trabajos no calificados el que concentra al 49% de hombres y al 62% de mujeres.

C. DISIMILARIDAD POR CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

a. Nivel de ingresos. En el análisis de disimilaridad de acuerdo con niveles de ingreso (quintiles), se puede observar que la disimilaridad del empleo según ramas de actividad es más alta en el quintil más pobre y disminuye progresivamente hasta registrar la menor puntuación en el quintil de mayores ingresos. Sin embargo, por ocupaciones los resultados son distintos: se observa un aumento del índice al transitar desde el I quintil al IV de ingresos, con un abrupto descenso en disimilaridad para el V quintil.

Las variaciones de la disimilaridad en ramas de actividad se explican fundamentalmente por las fuertes diferencias en la concentración de mujeres y hombres más pobres: el 56,6% de las mujeres del I quintil de ingresos está en servicios sociales, comunales y personales, mientras que los hombres que se ubican en este nivel de ingreso se concentran en la rama de agricultura, pesca y caza (49,7% de los hombres del quintil I).

b. Nivel educacional. Tanto por rama de actividad económica como por grupos de ocupación, la disimilaridad es mayor en el nivel de educación básica (esencialmente por rama) y desciende a medida que aumenta el nivel educacional. Se pueden observar diferencias en la educación superior universitaria y no universitaria. En esta última se indica menor disimilaridad por rama de actividad, pero mayor por ocupaciones respecto del grupo que posee educación universitaria.

En las mujeres, a medida que aumenta el nivel educacional la concentración del empleo se traslada desde el trabajo no calificado (con una fuerte concentración) hacia los grupos de empleados de oficina, técnicos y profesionales.

Respecto de los hombres, la diferencia estriba en el tipo de ocupación de mayor concentración en bajos niveles de instrucción. Los trabajos que reúnen a mayor proporción de hombres con bajo nivel educacional son trabajos no calificados, operadores, operarios y agricultores calificados. Las ocupaciones de mayor concentración en altos niveles de educación son similares a las de las mujeres.

En el análisis de concentración del empleo de acuerdo con ramas de actividad económica, destaca la persistencia de la concentración del empleo femenino en el sector servicios para todos los niveles educacionales. Paradojalmente, los niveles educacionales que concentran la mayor presencia de mujeres en este sector son la educación básica (50,9% de las mujeres en servicios) y superior universitaria (65,3%). Sería importante indagar acerca de las sub-ramas comprendidas en estos dos niveles de concentración, al tomar en cuenta que el 55% de las mujeres ocupadas en el servicio doméstico posee estudios básicos.

c. Grupos de edad. La disimilaridad en el empleo por rama de actividad económica tiende a aumentar a medida que se asciende en los grupos de edad. El grupo con menor disimilaridad es el de 15 a 19 años y el de mayor disimilaridad, el de 45 a 64 años. No obstante, la disimilaridad de las ocupaciones según grupos de edad no muestra un patrón específico.

5. RELACIÓN DE TRABAJO, PRECARIEDAD Y DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO

A. VARIABLES ASOCIADAS A PRECARIEDAD EN EL EMPLEO

En este estudio se comprenderá por empleo precario a aquél que presente las siguientes características: inseguridad, inestabilidad del empleo e insuficiencia del salario (Guerra, 1994; Todaro, 1997; Leiva, 2000).

Por empleo inestable se entenderá a aquél que carece de contrato de trabajo indefinido, ya sea por ausencia de contrato, contrato a plazo, a honorarios, temporal o eventual. La inseguridad del empleo se delimitará a aquél que no está amparado por leyes sociales relativas a previsión o salud (Leiva, 2000).

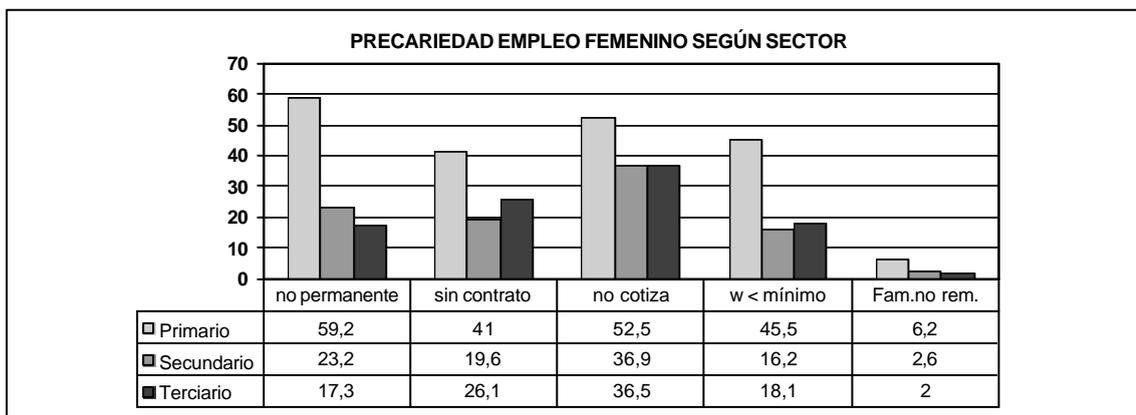
En cuanto a la insuficiencia del salario se ha adoptado para este estudio una definición operacional que incluye a la categoría de familiares no remunerados y a salarios inferiores al mínimo (estimado por hora para un ingreso mínimo de \$80.500 para el año 1998).

La inestabilidad se definirá operacionalmente por los trabajos cuya relación laboral no es permanente (temporal, a plazo fijo, por tarea o servicio, y otra no permanente) y que no cuentan con contrato. La inseguridad estaría indicada por la inexistencia de cotización en algún sistema previsional.

A partir de estas definiciones, para el conjunto de los ocupados (todos los sectores económicos) los indicadores manifiestan una mayor recurrencia de precariedad en el empleo femenino que masculino, con excepción del carácter no permanente del trabajo.

Para el empleo femenino según sector de actividad se observa mayor incidencia en los indicadores de precariedad en el sector primario. El sector terciario aparece relativamente similar al secundario; sin embargo, exhibe una mayor recurrencia de trabajo sin contrato y salarios inferiores al mínimo que en el sector secundario.

GRÁFICO 4: INDICADORES DE PRECARIEDAD POR SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA SOBRE LA BASE DE LA ENCUESTA CASEN 1998. MIDEPLAN.

a. Dimensiones de estabilidad en el empleo por rama de actividad en el sector terciario. La dimensión de inestabilidad laboral tiene mayor presencia en el empleo femenino que el masculino en el sector terciario, lo que se define fundamentalmente por la situación contractual. La permanencia en el empleo no presenta importantes variaciones ni por rama de actividad ni por género de los ocupados. La rama que manifiesta menos estabilidad en hombres es «transportes y comunicaciones», y en mujeres «servicios sociales, comunales y personales».

b. Seguridad en el empleo: cotizaciones en el sistema previsional. La rama que presenta mayor nivel de cotización para mujeres y hombres es «servicios financieros» (16,7% y 19,6%, respectivamente), mientras que «comercio» -y para ambos sexos- registra la menor presencia de cotización en el sistema previsional (48,3% y 40,8%, respectivamente).

c. Insuficiencia del salario. La presencia de salarios inferiores al ingreso mínimo mensual en el sector terciario es mayor en mujeres que en hombres. En esta situación se encuentran el 18,1% de las mujeres y el 10,6% de los hombres. En relación con la presencia de familiares no remunerados, destaca la mayor incidencia de mujeres en esta categoría para la rama de comercio.

B. DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO

Distintos estudios han demostrado que existen diferenciales de salario entre mujeres y hombres, lo que se relaciona con dos tipos de explicación de la discriminación de la mujer en el empleo. Una señala que el empleo femenino tiende a concentrarse en trabajos que perciben menor remuneración a la de los hombres, lo que se ha denominado discriminación ocupacional. Otra indica que a igual trabajo, las mujeres perciben menores remuneraciones, lo que se ha denominado discriminación salarial (Mc Connel y Stanley Brue, 1998).

En 1995, a partir de un análisis de las Encuestas de Empleo del INE (trimestre octubre-diciembre), las remuneraciones de las mujeres representaban el 80,1% de la de los hombres; proporción que variaba según rama de actividad económica, grupo de ocupación, edad y nivel educacional (Todaro, Mauro y Yáñez, 2000).

Con el propósito de analizar las diferencias salariales por género en el sector terciario se elaboraron ecuaciones de salario, basadas en el modelo de capital humano de Mincer. Se aplicó un modelo para el conjunto del sector terciario, integrando como dummy la variable sexo. Con el propósito de obtener resultados para cada rama de actividad del sector terciario, se aplicó la misma ecuación a la muestra comprendida en cada rama.

Los resultados de la regresión⁴ para el sector terciario se presentan en el cuadro núm. 2. Se observa que los coeficientes son significativos y el R2 del modelo representa un 0,186.

CUADRO 2: RESULTADOS DE MODELO DE ESTIMACIÓN DE SALARIO BASADO EN ECUACIÓN DE MINCER PARA EL EMPLEO EN EL SECTOR TERCIARIO DE LA ECONOMÍA

		COEFFICIENTS*				
MODEL		UNSTANDARDIZED COEFFICIENTS		STANDARDIZED COEFFICIENTS	T	SIG.
		B	STD. ERROR	BETA		
1	(Constant)	5.172	.019		271.791	.000
	Años de estudios	7.681E-02	.001	.810	80.789	.000
	experiencia potencial	4.596E-02	.001	.857	74.143	.000
	experiencia al cuadrado	-5.74E-04	.000	-.577	-64.616	.000
	DUMMYSEX	.251	.009	.141	28.365	.000

* Dependent Variable: LNINHGOR

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA SOBRE LA BASE DE LA ENCUESTA CASEN 1998. MIDEPLAN.

⁴ El modelo se expresa en la ecuación siguiente: $LnY = a + b_1 est_i + b_2 exp_i + b_3 exp_i^2 + b_4 sex_i + e$ Donde, LnY: logaritmo natural del ingreso de la ocupación principal por hora;³ a: constante; b_i: parámetros; est_i: años de estudio; exp_i: experiencia potencial; exp_i²: experiencia potencial al cuadrado; sex_i: dummy sexo (1= hombre); e: error.

Del modelo se pueden indicar las siguientes observaciones: Para el conjunto de los ocupados en el sector terciario, cada año adicional de estudios incrementaría en un 7,7% el nivel salarial y cada año de experiencia laboral contribuye con un 4,6%.

Se observa que el hecho de ser hombre tiene un efecto positivo respecto del salario para el sector terciario en términos generales, pues los salarios de los hombres, a similar capital humano, superan en un 25% al de las mujeres.

La aplicación de la ecuación a cada rama de actividad indica que las diferencias del monto salarial entre mujeres y hombres varían por sector económico. En el sector comercio, el salario de los hombres es un 20,9% superior al de las mujeres; en la rama de finanzas un 20% superior, y en servicios un 31%. Cabe recordar que el sector servicios es el que concentra la mayor proporción de mujeres en el empleo.

CUADRO 3: RESULTADOS DE MODELOS DE ESTIMACIÓN DE SALARIO BASADO EN LA ECUACIÓN DE MINCER PARA RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL SECTOR TERCIARIO

	COMERCIO		TRANSPORTE		FINANCIERO		SERVICIOS	
	COEF.	TEST T	COEF.	TEST T	COEF.	TEST T	COEF.	TEST T
Constante	5,36	160	5,62	83,4	4,72	58,9	5,13	200,8
Años de estudio	0,062	35,3	0,062	20,3	0,123	29,9	0,078	62,9
Experiencia potencial	0,039	34,8	0,04	20,5	0,07	28,4	0,045	55,1
Experiencia al cuadrado	-0,0004	-26,5	-0,0004	-14,0	-0,0009	-22,7	-0,0006	-53,4
Sexo (hombre = 1)	0,209	13,4	-0,137	-3,4	0,20	5,6	0,31	25,2
R2 ajustado		0,131		0,102		0,275		0,239

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA SOBRE LA BASE DE LA ENCUESTA CASEN 1998. MIDEPLAN.

La rama de transportes y comunicaciones presenta un salario por hora superior para las mujeres. Los resultados muestran que en el empleo femenino el ingreso de la ocupación principal por hora es superior al de los hombres en un 13%.

Una posible explicación para este resultado se puede encontrar en las diferencias de la concentración del empleo por género según grupos de ocupación. En la rama de transporte y comunicaciones hay una alta concentración de mujeres en el grupo de

empleados de oficina (43,9%), mientras que la de los hombres, se registra en operadores (60,8%). Es probable que en esta última categoría las remuneraciones sean inferiores que en empleados de oficina. Asimismo, la concentración de mujeres es mayor que la de los hombres en el grupo de directivos y gerentes.

Además, si se analiza la variable ingreso de la ocupación principal por quintiles, se obtiene que en el quintil de mayores ingresos la concentración de mujeres es más alta que la de los hombres. Sin embargo, cabe considerar que el número de casos de mujeres en el sector transporte es muy reducido, lo que incide en la sensibilidad de los estadísticos.

IV. PERCEPCIONES DE LA SEGREGACIÓN POR GÉNERO EN EL EMPLEO EN MUJERES DEL SECTOR FINANCIERO Y COMERCIO. ANÁLISIS CUALITATIVO

En este capítulo se persigue profundizar sobre la percepción de segregación sexual en el empleo a partir del análisis de diez entrevistas semi estructuradas a mujeres que trabajan en dos ramas del sector terciario: establecimientos financieros y comercio.

Este análisis buscó: a) Describir manifestaciones de segregación sexual percibidas en el empleo; b) Barreras al ejercicio de determinadas funciones o responsabilidades; c) Identificar la incidencia de representación social de género en estas barreras, y d) Analizar la relevancia que asignan las entrevistadas a las condiciones familiares o personales para ejercer otras funciones o mayores responsabilidades.

Todas las entrevistadas se encontraban en la condición de asalariadas; algunas desempeñaban cargos de jefatura o gerenciales. Quienes no ejercían roles de jefatura trabajaban en relación directa con público. El rango de edad de las mujeres entrevistadas fluctuó entre los 25 y los 40 años. Todas se desempeñaban en instituciones financieras o comerciales de la zona metropolitana de la V Región de Valparaíso.

1. MOTIVOS PARA TRABAJAR

Generalmente las entrevistadas reconocieron más de un motivo para trabajar. En la mayor parte de los casos se combinaban razones económicas y de desarrollo personal. El predominio de uno u otro motivo ha variado en sus trayectorias laborales y distinguen como hitos principales los cambios en la situación familiar, en particular la constitución de familia propia y las separaciones.

A. TIPOS DE MOTIVOS PARA TRABAJAR

Entre los motivos identificados se puede distinguir la necesidad económica, la independencia y el desarrollo personal.

El concepto más reiterado que alude al primer tipo de motivo es la **necesidad económica**. Su planteamiento coincide con dos tipos de situaciones: el escaso ingreso familiar y las jefas de hogar separadas.

En la mayor parte de las situaciones, el ingreso obtenido por el propio trabajo se advierte como determinante para el presupuesto familiar, tanto para quienes tienen pareja como para aquellas que están separadas. En este marco, el sentido de aporte complementario al presupuesto familiar -de «ayudar en la casa»- se planteó como referencia a situaciones donde se habitaba con la familia de origen o cuando el matrimonio no tenía hijos.

La independencia se plantea en dos sentidos. Por una parte, independencia económica: «disponer de dinero propio», «no depender del marido económicamente». Por la otra, se aborda con un sentido más general y asociada al desarrollo personal: «trabajando se siente independencia, en la casa no», «trabajo porque me gustaba mucho ser independiente».

El desarrollo personal se planteó en la generalidad de los casos como un motivo para trabajar. En esta categoría se incluyeron expresiones como «por un desarrollo como persona», «me siento útil». En este contexto, la experiencia y la imagen de ser dueña de casa constituye -por oposición- un motivo para trabajar. En general, la expresión «me gusta trabajar» se planteó como una opción a ser dueña de casa.

B. HITOS QUE TRASLADAN LA CENTRALIDAD DE LOS MOTIVOS PARA TRABAJAR

Como ya se mencionó, confluyen distintos motivos para trabajar al combinarse el desarrollo personal y las razones económicas. No obstante, es posible identificar relaciones entre hitos de la vida personal y cambios en la centralidad de los motivos para trabajar.

En general, al iniciar la vida laboral, la motivación predominante fue el desarrollo personal, manteniéndose a lo largo de la historia laboral. Sin embargo, las razones asociadas a factores económicos adquieren un sentido central luego de dos hechos: constitución de familia propia y separación de la pareja, implicando en este último caso, asumir la jefatura de hogar.

Según los cambios en la centralidad del motivo para trabajar e hitos en la vida personal, se registran los siguientes tipos de situaciones:

CUADRO 4: VARIACIONES EN LA CENTRALIDAD DEL MOTIVO PARA TRABAJAR

		MOTIVO	HITO	MOTIVO
1	Central	Desarrollo personal e independencia	Constitución familia propia	ingresos
	No central	Ingresos		Desarrollo personal
2	Central	Desarrollo personal e independencia	Separación	ingresos
	No central	Ingresos		Desarrollo personal
3	Central	Desarrollo personal e independencia	Separación	ingresos
	No central			
		Ingresos		
4		Desarrollo personal, independencia e ingresos		

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA SOBRE LA BASE DE INFORMACIÓN RECOGIDA EN ENTREVISTA A DIEZ MUJERES QUE TRABAJAN EN SECTORES FINANCIERO Y COMERCIO.

2. TRABAJOS MASCULINOS Y FEMENINOS: SEGREGACIÓN POR GÉNERO EN OCUPACIONES Y FUNCIONES

A partir de las percepciones de las entrevistadas se analizó la existencia de trabajos que se estimaran más apropiados para hombres o mujeres. De acuerdo con ello, fue posible identificar un conjunto de ocupaciones «generizadas», que se consideraron fundamentalmente femeninas o masculinas, y otras que se estimó que podían igualmente ser desempeñadas por mujeres u hombres.

Para estos efectos, hay que tener en cuenta las siguientes distinciones en el análisis: se distinguen expresiones que reflejan una opinión propia y otras, que reflejan una

percepción de los otros. En general, cuando se alude a ocupaciones «generizadas» desde la perspectiva de los otros se les otorga el carácter de mito, considerando la incidencia que estas creencias tienen en la configuración de trabajos de carácter femenino o masculino. En otros casos, la percepción propia coincidía con la de otros actores. Cuando se hace referencia a otros actores en la mayor parte de los casos se individualizó a empleadores y jefes, a pares hombres, en algunos casos a clientes y la sociedad en general. Por último, resultó relevante diferenciar cuando las opiniones se refieren a tipos de ocupación o funciones en el **trabajo actual** y cuando se implica en términos más amplios al **mercado laboral**.

A. TRABAJOS «GENERIZADOS» Y «NO GENERIZADOS» EN MERCADO DE TRABAJO

Tanto **mujeres como hombres pueden desarrollar todo tipo de trabajo**. En este caso no habría condicionantes de género que justifiquen la restricción de acceso a uno u otro sexo para el desempeño de ocupaciones. «Yo creo que depende de la vida que tenga cada uno. Hay mujeres que son excelentes choferas y lo hacen super bien» (Carolina, vendedora de créditos financieros).

Las diferencias se pueden plantear exclusivamente en trabajos que requieran de fuerza física. Se argumenta que los trabajos que requieren uso de fuerza física constituirían un terreno fundamentalmente masculino. En cambio, en aquellos que no la utilizan, son ámbitos de desempeño para mujeres y hombres. Es el caso de empleos de oficina, intelectuales o de atención a público.

La restricción para la participación de mujeres, en este tipo de representación, está dada en trabajos pesados **que impliquen movilidad territorial**. La percepción es que trabajos de esta naturaleza pueden ser desempeñados fundamentalmente por hombres que se pueden distanciar del hogar con menor dificultad que las mujeres. Surge el tema de los traslados como un factor relevante.

B. TRABAJOS «GENERIZADOS» Y «NO GENERIZADOS» EN EL ACTUAL TRABAJO

Otra dimensión del análisis respecto de la presencia o no de trabajos «generizados» se refiere a la identificación de ocupaciones más apropiadas para mujeres u hombres en el espacio del trabajo actual. Muchas de las argumentaciones analizadas se referían a la relación entre las cualidades de género ya expuestas y funciones u ocupaciones específicas.

Las entrevistadas como observadoras:

a. Mujeres y hombres pueden desarrollar de igual manera cualquier tipo de trabajo. Este tipo de argumentación sostiene que no habría trabajos más apropiados para mujeres y otros más apropiados para hombres en el lugar de trabajo. Esa percepción es consensual entre quienes se desempeñan como vendedoras (de comercio o finanzas). Sin embargo, las expresiones no se orientan exclusivamente al desempeño del propio rol, sino que también se extienden a otras funciones de mayor jerarquía. Destaca el hecho de que esta percepción predomina en quienes pertenecen a la rama de comercio. «Ahora aquí en el comercio también, hombre y mujer se desenvuelven igual» (María, cajera).

b. Hay trabajos más apropiados para mujeres y otros para hombres. Se expresan opiniones que argumentan la conveniencia del desempeño de hombres y mujeres en algunas funciones diferenciadas. No obstante, en ningún caso se sostuvo que estas tareas o trabajos deberían ser desarrolladas en exclusividad por mujeres o por hombres. Más bien, se reconocen «tendencias laborales» femeninas o masculinas de acuerdo con las cualidades más características de un género u otro. Hay tres tipos de explicaciones particulares a esta representación:

- Se destaca en las mujeres las cualidades de perseverancia, orden y método, lo que expresaría mayores aptitudes para el área de operaciones de la empresa: «uno ve más hombres comerciales que operativos. En la parte operativa hay más mujeres (...) porque somos más ordenadas, más metódicas» (Andrea, gerente de operaciones de una aseguradora).

- Otra forma de visualizar trabajos más apropiados para mujeres u hombres se da por la relación entre el producto ofrecido y la composición por género de los/as vendedores/as: ventas de hogar, preferentemente mujeres, y ventas de ferretería, preferentemente hombres.
- Un tipo de argumentación se refiere a los trabajos de atención a público, en donde se visualiza una alta participación de mujeres. «Hay más mujeres atendiendo público porque la mujer a lo mejor tiene más sutileza, es más delicada para tratar a las personas» (Cecilia, cajera de supermercado).

Los otros como observadores:

a. Trabajos que pueden ser desarrollados por mujeres y hombres por igual. Un tipo de expresión se orientó a argumentar que los empleadores o la jefatura de la empresa no identificarían de manera diferenciada trabajos más apropiados para mujeres u hombres. Estos casos siempre se refirieron a la autoridad y no se registró ninguna percepción de este tipo en la observación de otros actores.

b. Hay trabajos más apropiados para mujeres y otros para hombres. Se distinguen dos tipos de explicaciones en la percepción de que la jefatura de la empresa establezca diferencias por género en ocupaciones:

- **La tradición como motivo.** Alude a la costumbre como fuente de una distribución «generizada» de funciones, como se observa en la siguiente cita: «yo creo que como siempre hubo un recepcionista que fue hombre, éste tiene que seguir siendo hombre. Si hubo un jefe de sala varón, tiene que seguir siendo varón (...) Por ejemplo, cajera, la gran mayoría somos mujeres. ¿Por qué siempre cajera? Yo creo que desde los primeros años siempre hubo cajeras. Lo mismo que secretarias (...) Hoy día hay excelentes secretarios varones, pero siempre fue como un trabajo para mujer» (Cecilia, cajera de supermercado).

Es posible analizar esta descripción en su estrecha relación con el tipo de acción tradicional weberiano⁵ (Max Weber, 1922). En este caso, el sentido de la decisión de nombrar a una mujer o a un hombre en un cargo determinado se comprendería en el seguimiento de una costumbre de división sexual del trabajo. Constituiría un acto irreflexivo y que no puede internalizar situaciones que se verifican en la realidad social y que contradicen la tradición.

- **La representación social de género en los clientes como motivo.** Una argumentación que condiciona la atención de público como un trabajo femenino se relaciona con el tipo de producto que se ofrece. Si el producto es de uso tradicionalmente masculino, los clientes preferirán que se lo ofrezca un hombre, aun cuando una vendedora posea los conocimientos técnicos necesarios.

La sensibilidad, la mejor capacidad de ponerse en el lugar del cliente contribuiría a su satisfacción. Sin embargo, esta disposición «femenina» no sería útil cuando hay que adoptar una actitud más dura desde la empresa. En este caso, el desempeño de los hombres sería más funcional por las características de dureza y «manejo» consideradas inherentes al sexo masculino y porque esta representación también está presente en la expectativa de rol que posee la contraparte, el cliente.

3. ANÁLISIS DE BARRERAS DE INGRESO

La percepción de que no existen mayores dificultades para el ingreso de mujeres la plantean las que se desempeñan como vendedoras y cajeras en empresas de la rama de comercio y del sector financiero. Todas describieron su entorno laboral como principalmente femenino. Por el contrario, la percepción de que sí hay mayores barreras

⁵ *Una acción social tradicional es aquella que está "determinada por una costumbre arraigada" (...) "a menudo no es más que una oscura reacción a estímulos habituales, que se desliza en la dirección de una actitud arraigada". Max Weber, Economía y Sociedad, pág. 20.*

para el ingreso de mujeres al trabajo actual corresponde a las que describieron su entorno laboral como fundamentalmente masculino: el sector bancario y de multitienda (hogar y construcción).

Al constatar que las mujeres tienen mayores dificultades para ser contratadas en la institución las explicaciones se pueden agrupar en las siguientes categorías:

A. FERTILIDAD, EMBARAZO Y CRIANZA COMO MOTIVO DE MENOR CONTRATACIÓN DE MUJERES

La posibilidad de embarazo, el embarazo y la lactancia. Desde la percepción de las entrevistadas un motivo relevante para explicar el menor ingreso de mujeres a su lugar de trabajo estaría dado por la posibilidad de quedar embarazada. Ante esta probabilidad la actitud de los empleadores (o quienes toman la decisión de contratar) se traduciría en contratar más hombres o condicionar la contratación al compromiso de no embarazarse: «a las entrevistas que he ido, me hacen prometer que no voy a tener guagua, o que en dos años más, y hay que comprometerse a no quedar embarazada» (Paola, ejecutiva de cuentas a empresas).

Es significativo considerar en estas expresiones el sentido del embarazo como eventualidad: «en contratar mujeres, incide que son mujeres, que son fértiles y van a tener hijos» (Roberta, jefa de ventas hogar multitienda).

En tal sentido, las mayores barreras de ingreso para las mujeres constituirían un mecanismo de resolución para evitar el riesgo eventual de costos del embarazo y maternidad. Sin embargo, sería interesante indagar acerca de la magnitud de la percepción de riesgo de embarazo. Si constituye una barrera de ingreso para las mujeres se podría suponer que la expectativa de riesgo de embarazo es alta, lo que contrastaría con los antecedentes en torno a la evolución de la fecundidad de las mujeres, de las mujeres en la fuerza de trabajo femenina y en particular en las de menor edad.

Dificultades derivadas de la crianza. Los motivos de menor ingreso de mujeres al trabajo vinculadas con la maternidad, no se restringen al embarazo y período de lactancia. También se argumentó que las mujeres abordan compromisos con la crianza

de los hijos y con la familia que inciden en su desempeño laboral. Entre estos se cuentan dificultades para el cuidado de los niños y la asistencia a citaciones y reuniones escolares. Ello también incidiría en ausencias y menor dedicación al trabajo.

El impacto de la maternidad en la empresa. Al indagar acerca del impacto que el embarazo y la crianza tendrían en el funcionamiento de la empresa, en ocasiones se distinguieron asociaciones con un comportamiento laboral menos comprometido e incumplimiento de funciones, lo que redundaría en menor rendimiento. La lectura alude a ausencias reiteradas, abuso de la condición de maternidad, y menor concentración en el trabajo, producto de demandas familiares.

Sería relevante estimar en qué medida el menor rendimiento atribuido a la maternidad y la alteración que provocaría en la organización de la empresa inciden en la productividad total de las mujeres y los costos laborales de la empresa; dimensiones que no se abordaron directamente en esta investigación.

No obstante, a partir de lo observado parece relevante precisar la pregunta en torno a la productividad de las mujeres, si se toman en cuenta las dificultades derivadas de la maternidad como la percepción del alto compromiso, organización y responsabilidad en el trabajo. Asimismo, cabe preguntarse por la asociación que tendrían estas virtudes del desempeño laboral con la misma maternidad. La experiencia de tener hijos ¿contribuye a asumir el trabajo de una manera más responsable? Según las expresiones analizadas en la sección de comportamiento laboral la respuesta podría ser afirmativa. ¿Cuál podría ser el impacto en la productividad si se consideran las virtudes y dificultades del comportamiento laboral de las mujeres que son madres? En igual sentido, queda planteada la pregunta acerca de la posible relación entre maternidad y organización en el trabajo.

B. POR TRADICIÓN Y COMPLICIDAD MASCULINA EN LAS INTERACCIONES DEL RUBRO

Otro tipo de argumentación que explica mayores barreras de ingreso hacia las mujeres se asocia con la representación social masculina del espacio laboral en cuestión. En su reproducción confluyen la tradición y la habituación de interacciones con códigos

compartidos socialmente en espacios restringidos a hombres. Estas explicaciones se circunscriben al medio bancario, ya que este tipo de interacciones se establece entre agentes bancarios y clientes, se reconocen como propias a espacios masculinos y se verían alteradas con la presencia de mujeres. «Con el hombre hay otro tipo de trato, porque la mayoría de las empresas las manejan hombres, y la parte finanzas también la ven hombres. Entonces, entre ellos se forma una especie de complicidad, se tratan a muchos garabatos, cosa que con uno se tienen que frenar y no lo pueden hacer» (Paola, ejecutiva de cuentas a empresas).

4. ANÁLISIS DE BARRERAS PARA ASCENDER

A. PERCEPCIÓN DE DIFICULTAD DE ASCENSO EN MUJERES

La observación que predomina hace referencia a que en el entorno laboral inmediato los cargos de mayor responsabilidad los ocupan casi exclusivamente los hombres. Esta situación es planteada mayoritariamente por mujeres que provienen del sector financiero y del comercio; por aquéllas que ocupan cargos de alta responsabilidad y por quienes no están en esa posición.

Resulta interesante efectuar este análisis tomando en cuenta la descripción de la formación por sexo del entorno laboral, el tipo de ocupación que se desempeña y a partir de éste, la percepción respecto de la estructura jerárquica.

El **entorno laboral inmediato** representa la categoría o grupo de ocupación en que se insertan las entrevistadas al interior de la empresa; posición a partir de la cual se establece la relación con los cargos de jefatura. Por lo tanto, el entorno laboral inmediato no implica la estructura laboral completa de la empresa o institución.

En este marco, es posible identificar los siguientes tipos:

Entorno laboral predominantemente femenino con cargos de jefatura ocupados preferentemente por hombres. El entorno laboral está formado preferentemente por mujeres que trabajan en ventas. Según la percepción del entorno y la estructura jerárquica por género, en la rama de comercio responden a esta categoría las descripciones de una cajera en tienda de cadena de jugueterías, cajera y promotora de supermercado, y en la rama de finanzas, las mujeres que trabajan en venta de seguros y créditos financieros.

En un caso -sucursal de una cadena de jugueterías-, hay dos tipos de cargo superior: jefa de local y supervisor. Aquí, según lo descrito, las mujeres acceden a ser jefas de local, pero al pasar al nivel superior (supervisor), los cargos están ocupados exclusivamente por hombres. «En los cargos de mayor responsabilidad, supervisores de grupo, hay una sola mujer. Mi gerente es hombre y el jefe de sucursal es hombre (...) Somos más mujeres las vendedoras; sin embargo, los que van a la cabeza son hombres» (Marcela, vendedora).

Entorno laboral predominantemente masculino con cargos de jefatura ocupados preferentemente por hombres⁶. En esta categoría es posible distinguir dos situaciones. En una donde se distingue alguna relación entre concentración de empleados/as mujeres u hombres según el tipo de producto ofrecido (multitienda). Otra, donde el producto no se asocia a definiciones de género (bancario).

En el primer caso, las jefaturas son ocupadas preferentemente por hombres, sin embargo, tanto la conformación por género de los empleados, como los cargos de jefatura están asociados al tipo de producto ofrecido: ventas de hogar, preferentemente mujeres, y ventas de ferretería y construcción, preferentemente hombres.

El segundo tipo de situación que se enmarca en esta categoría corresponde a establecimientos bancarios, donde el entorno está conformado por profesionales casi exclusivamente hombres y los cargos de jefatura, a excepción de una de las entrevistadas,

⁶ En esta categoría las descripciones se realizan desde las posiciones de ejecutiva de cuentas corrientes y jefa de cuentas de personas en el espacio bancario, y jefa de ventas en multitienda comercial.

son masculinos. «Nosotros somos 145 oficinas y prácticamente mujeres en cargos de jefatura, hay cinco» (Rocío, jefa de plataforma de personas).

Entorno laboral con similar formación por género, con cargos de jefatura ocupados por mujeres y por hombres. De acuerdo con esta argumentación, no hay diferencias en el acceso de hombres y mujeres para ocupar cargos de alta responsabilidad. Cabe señalar que según la descripción proporcionada, el personal está formado de manera similar por mujeres y hombres. Sin embargo, los últimos también se concentran en actividades algunas actividades. «La empresa en que yo estoy tiene cuatro áreas. Un área comercial que se divide en venta de seguros y mercado abierto. Ahí hay un hombre y una mujer. En el área de administración y finanzas hay un hombre y Operaciones lo veo yo» (Andrea, gerenta de operaciones de aseguradora).

B. FACTORES QUE INCIDEN EN QUE LAS MUJERES OCUPEN CARGOS DE ALTA RESPONSABILIDAD

a. Roles de madre y dueña de casa

Maternidad y dedicación al trabajo. Un aspecto estaría asociado a la duplicidad de rol que cumple la mujer que es trabajadora y madre. Desde la percepción de la jefatura, ello repercutiría en el tiempo y dedicación que implica un cargo de alta responsabilidad. No obstante, también se resalta que esta explicación se centra en las presiones ejercidas por una representación social de género femenino, que no ha internalizado cambios producidos en el ejercicio de roles de madre y padre en el cuidado compartido de los hijos y el impacto que ello tendría en el comportamiento laboral de las mujeres.

En la siguiente argumentación se evidencia el contraste entre lo que la gente cree y la alteración de roles tradicionales de madre y padre. «Como mujer uno tiene que estar más pendiente de los hijos, de la responsabilidad del colegio, las reuniones. Pienso que la gente cree eso, pero ahora también hay papás que van a las reuniones, que llevan a

los niños al médico y se compensa un poco. Pero todavía hay gente que piensa que es la mamá la que tiene que llevar toda esa carga» (María, cajera).

Maternidad y rendimiento en el trabajo. Otro tipo de explicación se refiere a la manera de asumir la maternidad en el trabajo, la cual traería impactos negativos en el rendimiento laboral de algunas mujeres, y redundaría en la configuración de una imagen generalizada en torno al comportamiento laboral femenino por parte de quienes toman decisiones. En esta categoría se señala por ejemplo, el abuso en el uso de licencias médicas.

Hay que destacar que el énfasis de esta argumentación se centra en el rendimiento y no en el género femenino. Sin embargo, se podría desprender de la misma explicación que las mujeres, en particular las que tienen hijos, rinden menos. «Hay mujeres que dan mucha dificultad: 'no puedo ir por esto', 'que mi hijo está enfermo', 'que tengo que ir al colegio'» (Tania, vendedora).

Familia y traslados. Un aspecto que resalta de manera recurrente se refiere a que en casos los ascensos implican traslado de ciudad. La argumentación que se desarrolla indica que para las mujeres los traslados tendrían un costo familiar mucho mayor que para los hombres, ya que le resulta más difícil trasladarse sin la familia; porque la decisión del cambio no recae exclusivamente en ella, sino que también (o principalmente) en la pareja y, además, sería la mujer la que en general se encarga de resolver la búsqueda de casa, colegio, etc.

Estos factores incidirían en que desde la autoridad se contemple en menor medida la asignación de cargos de mayor responsabilidad a las mujeres cuando implican traslado o bien, que las mujeres los rechacen. «De hecho, los cargos de agente que ofrecen fuera son para hombres. No van a elegir a una mujer porque saben que tienen que trasladar hijos, colegio, casa, marido. Por eso, la permanencia o el traslado se da más en hombres que en mujeres» (Paola, ejecutiva de cuentas a empresas).

Resulta relevante considerar en estas explicaciones el hecho de que las mejores condiciones que los hombres poseerían para asumir cargos que impliquen traslado descansa en el supuesto de que haya una esposa o dueña de casa que resuelva las consecuencias domésticas y familiares de un traslado.

b. Confianza y capacidad

Otro tipo de explicación se refiere a la falta de confianza hacia el desempeño laboral de las mujeres. En un caso, la falta de confianza se asocia con la capacidad. La autoridad (también se alude a los hombres) no tendría confianza en la capacidad de las mujeres para ocupar cargos de responsabilidad. «Normalmente los hombres tienen menos confianza en una mujer para el trabajo, creen que no eres capaz» (Roberta, jefa de ventas hogar multitienda).

c. Responsabilidad y carácter

El carácter se planteó como un factor que incide en la asignación de cargos de responsabilidad. Se visualiza que la jefatura vincularía a la mujer con debilidad y sentimentalismo, mientras que al hombre, con un carácter fuerte, lo que incidiría en reconocerle a éste una mayor aptitud para desempeñar cargos de mayor responsabilidad. «Está esa mentalidad de que el hombre es más responsable, pero yo encuentro que no es más responsable, sino que tiene la oportunidad de estar ahí. Como que tiene más carácter, es más fuerte. Las mujeres podrían tomarlo como con sentimentalismo, tal vez. Yo pienso que creen que una es más débil» (María, cajera).

d. Persistencia de patrones sexistas («machismo» en la toma de decisiones)

En algunas de las expresiones ya analizadas es posible encontrar asociaciones entre dificultades para ascender de las mujeres y patrones culturales sexistas, ya sea en la institucionalidad de la empresa, en la familia o en la sociedad. Sin embargo, algunas explicaciones identificaron explícitamente al «machismo» como motivo directo que da cuenta de las dificultades para que las mujeres asuman cargos de alta responsabilidad. En esta sección se aborda este último tipo de explicaciones.

Resistencias a tener por jefa una mujer. Se mencionaron dificultades de los trabajadores hombres para aceptar por jefa a una mujer; situación que se explica por la

persistencia de «machismo», aludiendo al contraste entre la imagen de «superioridad» masculina y el ser subalterno de una mujer. «A los hombres no les gusta tener una mujer como jefe. Estar tú encima de un hombre... no sé cómo explicártelo bien, pero hay un resentimiento, hay algo que se da que a los hombres no les gusta que uno sea mujer y jefa de ellos, a lo mejor por el machismo que hay, por la necesidad de sentirse superior a uno» (Roberta, jefa de ventas hogar multitienda).

Resistencias a modificar el rol tradicional de madre, esposa y dueña de casa del género femenino. De acuerdo con un tipo de expresiones analizadas, en quienes toman decisiones acerca de ascensos persistiría una representación de las mujeres enmarcada en el mundo privado de la familia y la casa, lo que incidiría en comprender su participación en el trabajo como secundaria, ya sea porque no es la que cumple el rol de proveedor en la familia o porque su rol principal estaría en la casa.

Los cargos de jefatura son masculinos. «Te ven como hombre, o bien optan por un hombre». Un tipo de explicación que vale la pena resaltar por sus consecuencias en las barreras de ascenso para las mujeres es que el perfil del cargo que visualizan los que toman las decisiones de ascensos, es masculino. Esto se traduce en que las características consideradas adecuadas para el ejercicio de cargos de jerarquía corresponden a un imaginario social de lo masculino: fuerte de carácter, racional (no sentimental), con capacidad para separar lo personal (y lo familiar) de lo profesional.

Este imaginario también adquiere concreción en atributos valorados para el desempeño de cargos de jerarquía: trabajar hasta tarde, no poner dificultades para asistir a cursos o trasladarse físicamente de lugar, resistir a las presiones del entorno familiar y laboral, no presentar problemas familiares que intervengan con la actividad laboral. La siguiente cita es elocuente: «yo les dije ¿por qué me ofrecieron esto? y la respuesta fue: 'es que siempre te consideramos que eras hombre. Si hay cursos nunca has puesto problemas, te va muy bien, trabajas hasta tarde, nunca ha habido licencias por *stress* ni cosas raras, te consideramos hombre'. Entonces ahí te das cuenta de que para tomar decisiones, o te consideran hombre -como me consideraron a mí-, o bien de frente optan por un hombre» (Rocío, jefa de plataforma de personas).

Luego de considerar las características entendidas como idóneas para ocupar un cargo de jerarquía expresadas en esta cita, y que corresponden a una imagen masculina, es sugerente plantearse la pregunta respecto del impacto en la calidad de vida que implica cumplir con estas exigencias de rol.

V. CONCLUSIONES

La primera conclusión es que existe **segregación** en el mercado de trabajo por género, y se expresa tanto en la estructura sectorial como ocupacional del empleo. Hay una concentración diferenciada de mujeres y hombres en determinadas ramas de actividad y grupos de ocupación; situación que se confirma al conocer los resultados obtenidos por el Índice de Disimilaridad (ID). Según éste, para que haya equidistribución en la estructura sectorial del empleo por género, el 38,8% de las/os ocupadas/os debiera cambiar de rama de actividad. En la estructura ocupacional, la disimilaridad es levemente menor: el 33,2% de las/os ocupadas/os debería cambiar de ocupación para alcanzar la equidistribución en la composición por género.

Del análisis sectorial se obtiene que el empleo femenino está altamente concentrado en el sector terciario (82%) y casi la mitad de las mujeres trabaja en la rama de servicios sociales comunales y personales.

Hay representaciones sociales del género femenino y masculino que identifican cualidades diferenciadas acerca de la manera de ser mujer y de ser hombre en el mundo social, las que se proyectan al mercado laboral y condicionan el desempeño de tipos de trabajo para uno u otro género. Ello se expresa en imaginarios del tipo de actividad económica, tipo de ocupación y funciones específicas.

En las representaciones del mercado laboral, destacaron dos niveles de segregación. Por una parte, trabajos que se consideran más apropiados para mujeres u hombres, y por la otra, la presencia de trabajos restrictivos a la participación de mujeres (aquellos que requieren o simbolizan uso de la fuerza física). De hecho, el análisis de estructura sectorial (cuantitativo) muestra que las mujeres se concentran en ramas que no utilizan, o al menos no simbolizan uso de la fuerza: servicios, comercio y sector financiero.

No obstante, hay que hacer aquí una especial mención al servicio doméstico: por su magnitud y características es un trabajo que particulariza a la rama de servicios, al análisis del sector terciario y al empleo femenino. Cabe destacar que su composición es casi exclusivamente femenina (98%). Si se contemplan trabajos con restricciones hacia lo masculino, el servicio doméstico sería su expresión típica.

En las representaciones de género se reconocen como cualidades femeninas proyectadas al empleo, la sensibilidad, la preocupación por el otro y la delicadeza en el

trato. A partir de estos atributos se tiende a considerar que las mujeres serían más «adecuadas» para desempeñarse en el trabajo de contacto directo con público, ya que son características que no se perciben como cualidades masculinas. Estas percepciones otorgan significado a las observaciones encontradas en el análisis de estructura ocupacional en torno a la alta participación de mujeres en trabajos de vendedoras y empleados de oficina con atención directa de público.

Por otro lado, la reiterada atribución a las mujeres de las cualidades de orden, método y minuciosidad y la percepción de consistencia entre estas características y el desempeño de trabajos de oficina, también otorgan significado a la alta proporción de mujeres que hay en el grupo de empleados de oficina.

Se concluye que se activan barreras de ingreso para mujeres en el desempeño de ocupaciones que no implican trabajos pesados, pero que simbólicamente representan el uso de la fuerza, conformándolo comprensivamente en trabajo de hombres.

La concentración de mujeres en los grupos de profesionales y técnicos es mayor a la de los hombres. Las profesionales y técnicas mujeres se ubican principalmente en las áreas de la salud y educación, y los hombres, en ciencias físicas y matemáticas. Esto confirma de alguna manera las incidencias «extra mercado del trabajo» para la segregación, en la medida en que antes de la inserción en el mundo laboral, las mujeres optan por estudiar carreras vinculadas con los roles tradicionales de género y que se proyectan en la esfera pública: formación y cuidado.

En relación con los **motivos para trabajar**, se desprende que convergen distintos motivos en forma simultánea, en particular económicos y de desarrollo personal. La centralidad de uno u otro varía según los hitos de la vida personal. En general, la actividad laboral se inicia por una motivación de desarrollo personal, y se desplaza a la búsqueda de ingresos tras constituir una familia propia o de una separación. La búsqueda de ingreso se comprende como fundamental para el presupuesto familiar, sentido que se profundiza a partir de la constitución del núcleo familiar y el acontecimiento de una separación. Esta situación contrasta con la aseveración de retiro de las mujeres del empleo luego del matrimonio o de la llegada de los hijos.

Respecto de las **barreras de ingreso**, en primer lugar cabe señalar que las percepciones varían según el entorno: las vendedoras del comercio y del sector financiero perciben que no hay barreras para el ingreso de mujeres a su espacio laboral, lo que se respalda con la amplia participación de mujeres en la ocupación de vendedoras presentada por el análisis de la estructura ocupacional del empleo. Por el contrario, sí se identifican barreras en el sector bancario y en el comercio de productos «masculinos».

Como motivos de estas barreras se identifican dos tipos: las asociadas a la fertilidad, embarazo y crianza, y la tradición y complicidad masculina en las interacciones del rubro. En el primer caso, destaca el hecho de aludir al embarazo como una eventualidad. Esta representación llevaría a una decisión de contratar menos mujeres o comprometer la renuncia al embarazo al momento de la contratación.

Es relevante destacar el carácter dual del impacto de la maternidad pues se plantea al mismo tiempo como fuente de incumplimiento y como fuente de mayor compromiso.

Se plantearon los siguientes tipos de **barreras de ascenso** en la estructura jerárquica para las mujeres: a) las representaciones que se desprenden del ejercicio del rol de madre y dueña de casa: la jefatura percibiría menor dedicación y compromiso con el trabajo de las mujeres, producto de la duplicidad de roles de trabajadora y madre; una imagen que generaliza al comportamiento laboral de las mujeres de menor rendimiento, asociado al embarazo y crianza; b) la percepción de que las mujeres no poseen cualidades para ocupar cargos de responsabilidad como la fortaleza de carácter que sí se asocia a lo masculino, y c) Las características consideradas adecuadas para el desempeño de cargos de jefatura responden a un imaginario social de lo masculino.

En relación con las condiciones laborales en el sector terciario, de los resultados se desprende que en la ocupación femenina hay mayor incidencia de precariedad en el empleo. Esto se traduce en que los trabajos son más inestables, menos seguros y con salarios insuficientes. Son más frecuentes en las mujeres que en los hombres los trabajos sin contratos, sin cotización, menores al salario mínimo y la presencia de familiares no remunerados.

Respecto de las **diferencias salariales** entre mujeres y hombres en el sector terciario, se concluye que hay discriminación en el salario hacia las mujeres, lo que se expresa en que a similar capital humano (educación y experiencia) las mujeres obtienen un salario 25% inferior al de los hombres. La rama de servicios, que corresponde a la de mayor concentración del empleo femenino, es justamente la que registra la mayor brecha salarial entre mujeres y hombres. El salario del empleo femenino es 31% inferior al masculino. En el sector transporte y comunicaciones, el salario de las mujeres es superior al de los hombres, situación que se podría explicar por la mayor concentración de mujeres en trabajos de oficina, mientras que los hombres se reúnen mayoritariamente en el grupo de operadores. Asimismo, la concentración de mujeres en el grupo de gerentes y directivos es mayor que la de los hombres.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ABRAMO, L., M. VALENZUELA y M. POLLACK (2000). *Equidad de género en el mundo de trabajo en América Latina. Avances y desafíos después de Beijing*. OIT, Lima, Perú.
- ARRIAGADA, I. (1998). “Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina”. Serie *Mujer y Desarrollo*. Cepal, Santiago, Chile.
- BARRIENTOS, A. (1997). “Crecimiento económico y concentración del empleo femenino”, en *Estadística y Economía* núm. 14, Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago, Chile.
- DE BARBIERI, T. (1990). “Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica”, en *Fin de siglo. Género y cambio civilizatorio*, Isis Internacional, Ediciones de las Mujeres núm. 17, 1992, Santiago, Chile.
- GÁIVEZ T. y F. SÁNCHEZ (1998). *Prospectiva y mujer*. Mideplan, Santiago, Chile.
- MC CONNEL y STANLEY (1998). *Economía laboral*. Editorial Mc Graw Hill.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT (2000). *Panorama Laboral 2000*, Lima, Perú.
- TODARO, R., A. MAURO y S. YÁNEZ (2000). “Chile: La calidad del empleo. Un análisis de género”, en *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Valenzuela y Reinecke (Eds.). OIT, Santiago, Chile.
- WEBER, MAX (1997). *Economía y Sociedad*, Fondo de Cultura Económica.

VII. ESTUDIOS DE CASO

PUBLICADOS EN 1996

Estudio de Caso N° 1

LA REESTRUCTURACIÓN DEL SECTOR TELECOMUNICACIONES EN PARAGUAY.

César Pastore Britos.

Estudio de Caso N° 2

AZÚCAR: MERCOSUR Y RECONVERSIÓN, EL CASO CALNU (URUGUAY).

Fernando Correa Alsina.

Estudio de Caso N° 3

EL LITIO: UNA PERSPECTIVA FALLIDA PARA BOLIVIA.

Walter Orellana Rocha.

Estudio de Caso N° 4

EL ESTUDIO DE CASO COMO INSTRUMENTO PEDAGÓGICO Y DE INVESTIGACIÓN EN POLÍTICAS PÚBLICAS.

Ramón Borges Méndez.

Estudio de Caso N° 5

INCENTIVOS A LAS EXPORTACIONES NO TRADICIONALES EN BOLIVIA: UNA CONFRONTACIÓN ENTRE LA TEORÍA Y LA PRÁCTICA.

Patricia Noda Videá.

Estudio de Caso N° 6

EL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES PERUANO Y EL MECANISMO DE LA PENSIÓN MÍNIMA.

María Lila Iwasaki.

Estudio de Caso N° 7

LA PRIVATIZACIÓN DEL ÁREA DE CARGA DE LA EMPRESA DE FERROCARRILES DEL ESTADO EN CHILE: ¿UNA NEGOCIACIÓN ATÍPICA?

Cristián Saieb Mena.

Estudio de Caso N° 8

DE LO ERRÁZURIZ A TIL-TIL: EL PROBLEMA DE LA DISPOSICIÓN FINAL DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS DOMICILIARIOS EN SANTIAGO.

Sandra Lerda y Francisco Sabatini.

Estudio de Caso N° 9

CONSTRUCCIÓN DE UNA CÁRCEL ESPECIAL PARA MILITARES: LECCIONES Y DESAFÍOS DE GOBERNABILIDAD EN LA TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA CHILENA.

Soledad Ubilla.

Estudio de Caso N° 10

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE UN HOSPITAL PÚBLICO: EL CASO DE LA ASISTENCIA PÚBLICA EN SANTIAGO.

Cecilia Montero y Carlos Vignolo.

Estudio de Caso N° 11

CONTROL Y RESPONSABILIDAD EN GOBIERNOS LOCALES: DESAFÍOS INSTITUCIONALES DE LA DESCENTRALIZACIÓN EN BOLIVIA.

Claudio Orrego Larraín.

PUBLICADOS EN 1997

Estudio de Caso N° 12

MITOS Y HECHOS DEL PROGRAMA DE VIVIENDA BÁSICA EN SANTIAGO DE CHILE: UNA MIRADA DESDE LOS BENEFICIARIOS.

Fernando Díaz Mujica.

Estudio de Caso N° 13

GESTIÓN TERRITORIAL DEL FOMENTO PRODUCTIVO: UNA OBSERVACIÓN A LA PYME FORESTAL DE LA REGIÓN DEL BÍO-BÍO.

Liliana Cannobbio Flores.

Estudio de Caso N° 14

LA REFORMA PREVISIONAL BOLIVIANA Y EL CASO DEL INCENTIVO AL TRASPASO.

Luis Gonzalo Urcullo Cossío.

Estudio de Caso N° 15

GÉNERO, SALUD Y POLÍTICAS PÚBLICAS, DEL BINOMIO MADRE-HIJO A LA MUJER INTEGRAL.

Alejandra Faúndez Meléndez.

Estudio de Caso N° 16

ESTUDIO DEL SISTEMA DE REGULACIÓN SECTORIAL EN BOLIVIA.

Julio Waldo López Aparicio.

Estudio de Caso N° 17

LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO EN ECUADOR. EL CASO DEL SISTEMA DEL OLEODUCTO TRANSECUTORIANO.

Luis Esteban Lucero Villarreal.

Estudio de Caso N° 18

LA GESTIÓN COLECTIVA DEL DERECHO DE AUTOR Y LOS DERECHOS CONEXOS: INSTRUMENTO DE PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD.

Marvin Francisco Discua Singh.

PUBLICADOS EN 1998**Estudio de Caso N° 19**

ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES PARA PROMOVER LA PERMANENCIA DE PROFESIONALES CALIFICADOS EN EL SERVICIO PÚBLICO PERUANO. EL CASO DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.

Juan Carlos Cortázar Velarde.

Estudio de Caso N° 20

LA CRISIS DE LAS UVAS ENVENENADAS.

Claudio Rodolfo Rammsy García.

Estudio de Caso N° 21

LOS DETERMINANTES DE LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO DE HAITÍ (ELEMENTOS PARA EL DEBATE).

Michel-Ange Pantal.

Estudio de Caso N° 22

REGULACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS DE SALUD: LA EXPERIENCIA EN CHILE DE LA SUPERINTENDENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL, (ISAPRES).

Cecilia Má, Yajaira Rivera, Livia Sánchez.

Estudio de Caso N° 23

LA REFORMA A LA JUSTICIA CRIMINAL EN CHILE: EL CAMBIO DEL ROL ESTATAL.

Juan Enrique Vargas Viancos.

Estudio de Caso N° 24

EL ROL DE LA SUPERINTENDENCIA PARA LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA LIBRE COMPETENCIA EN EL PROCESO DE PRIVATIZACIÓN VENEZOLANO.

David Mieres Valladares.

Estudio de Caso N° 25

CONCERTACIÓN Y POLÍTICA EDUCATIVA EN ARGENTINA (1984 - 1996).

Alejandro Esteban Rodríguez.

Estudio de Caso N° 26

POLÍTICA AMBIENTAL EN COSTA RICA: ANÁLISIS DEL PROYECTO DE USO Y CONSOLIDACIÓN DE LOS RECURSOS FORESTALES EN LAS COMUNIDADES RURALES DE LA REGIÓN CHOROTEGA.

Georgina Paniagua Ramírez.

Estudio de Caso N° 27

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD EN LAS POLÍTICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR. UN ESTUDIO SOBRE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y FINANCIAMIENTO.

Sixto Carrasco Vielma.

Estudio de Caso N° 28

LA PRIVATIZACIÓN DE LAS TELECOMUNICACIONES EN EL PERÚ.

Leopoldo Arosemena Yabar-Dávila.

Estudio de Caso N° 29

DESCENTRALIZACIÓN EN BOLIVIA PARTICIPACIÓN POPULAR Y POLÍTICA PARA UNA COMPATIBILIZACIÓN CON LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO NACIONAL.

José Antonio Terán Carreón.

Estudio de Caso N° 30

LA POLÍTICA DE PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES DE MÉXICO: EFECTOS EN EL CASO DE LA RELACIÓN BILATERAL MÉXICO - CHILE.

Ana María Güémez Perera.

Estudio de Caso N° 31

LA LEY N° 19.490: IMPLICACIONES Y PROYECCIONES DEL MANEJO DE UNA CRISIS: EL CASO DEL PERSONAL NO MÉDICO DE SALUD.

Claudia Muñoz Salazar.

PUBLICADOS EN 1999**Estudio de Caso N° 32**

LA POBREZA, LA DESIGUALDAD Y LA EDUCACIÓN EN EL PERÚ DE HOY: UNA APROXIMACIÓN CUANTITATIVA

Nelson Sback Yalta.

Estudio de Caso N° 33

PROGRAMA CHILE - BARRIO ¿UNA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PÚBLICA INNOVADORA EN ASENTAMIENTOS PRECARIOS?

María Gabriela Rubilar Donoso.

Estudio de Caso N° 34

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, INNOVACIONES NECESARIAS EN EL SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL DEL PERÚ

Cecilia Má Cárdenas.

Estudio de Caso N° 35

EL ROL REGULADOR DEL ESTADO EN OBRAS VIALES CONCESIONADAS

Ricardo Cordero Vargas.

PUBLICADOS EN 2000

Estudio de Caso N° 36

MODERNIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE ATENCIÓN A NIÑOS Y ADOLESCENTES EN VENEZUELA: EL CASO DE LAS REDES LOCALES DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA

Luzmari Martínez Reyes.

Estudio de Caso N° 37

CULTURA CIUDADANA: LA EXPERIENCIA DE SANTAFÉ DE BOGOTÁ 1995 - 1997

Pablo Franky Méndez.

Estudio de Caso N° 38

POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN JUVENIL Y MERCADO DEL TRABAJO EN VENEZUELA (1990 - 1997)

Urby Pantoja Vásquez.

Estudio de Caso N° 39

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS CONTRA LA CORRUPCIÓN COMO UN MODO DE CONSOLIDAR LOS PROCESOS DEMOCRÁTICOS: EL CASO ARGENTINO

Irma Miryám Monasterolo.

Estudio de Caso N° 40

EL SISTEMA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO EN CHILE: DIAGNÓSTICO, EVALUACIÓN Y PROPUESTA PARA MEJORAR SU GESTIÓN

César Chanamé Zapata.

Estudio de Caso N° 41

REFORMA AL SISTEMA DE REMUNERACIONES DE LOS DOCENTES DEL SERVICIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA EN BOLIVIA

Teresa Reinaga Joffré.

Estudio de Caso N° 42

LA NEGOCIACIÓN DE LA TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA EN CHILE (1983 - 1989)

Justo Torar Mendoza.

Estudio de Caso N° 43

ANÁLISIS COMPARATIVO DEL FINANCIAMIENTO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR, UNIVERSIDADES ESTATALES Y UNIVERSIDADES PRIVADAS CON APORTES 1981 - 1989 Y 1990 - 1998

Julio Castro Sepúlveda.

Estudio de Caso N° 44

INDICADORES DE CALIDAD Y EFICIENCIA EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA: ALGUNAS PROPUESTAS PARA EL SISTEMA DE ACREDITACIÓN CHILENO

Danae de los Ríos Escobar.

Estudio de Caso N° 45

POLÍTICAS DE COMPETITIVIDAD EN REGIONES A LA LUZ DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO CHILENA

Jorge Menéndez Gallegos.

Estudio de Caso N° 46

ANÁLISIS DE LAS SEÑALES ECONÓMICAS EN LA INDUSTRIA ELÉCTRICA EN BOLIVIA

Jorge Ríos Cueto.

Estudio de Caso N° 47

POTENCIALIDADES DE LA DESCENTRALIZACIÓN FISCAL EN VENEZUELA

Edgar Rojas Calderón.

Estudio de Caso N° 48

ANÁLISIS DE LA REFORMA DE PENSIONES EN EL SALVADOR

Irma Lorena Dueñas Pacheco.

Estudio de Caso N° 49

EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA REGULATORIA DEL SECTOR HIDROCARBUROS EN BOLIVIA

Tatiana Genuzio Patzi.

Estudio de Caso N° 50

PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL ESPACIO LOCAL: HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA NUEVA CIUDADANÍA EN CHILE

Roberto Godoy Fuentes.

Estudio de Caso N° 51

GESTIÓN DE BILLETES EN EL BANCO CENTRAL

John Vela Guimet.

Estudio de Caso N° 52

EL CRÉDITO COMO INSTRUMENTO PARA FINANCIAR EL ACCESO Y LA MANTENCIÓN DE ESTUDIANTES EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN CHILE

Juan Salamanca Velázquez.

PUBLICADOS EN 2001**Estudio de Caso N° 53**

EL NUEVO MODELO DE JUSTICIA PENAL ADOLESCENTE DE NICARAGUA

Raquel del Carmen Aguirre.

Estudio de Caso N° 54

LA GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE LA PAZ

Humberto Rosso Morales.

Estudio de Caso N° 55

EDUCACIÓN SUPERIOR EN NICARAGUA: ¿EFICIENCIA EN LA ASIGNACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS DEL ESTADO?

Emilio Porta Pallais.

Estudio de Caso N° 56

SEGURO DE DESEMPLEO EN CHILE

Juan Pablo Severin Concha.

Estudio de Caso N° 57

FORMACIÓN DOCENTE
CENTROS REGIONALES DE FORMACIÓN DE PROFESORES (CERP)

Juan Eduardo Serra Medaglia

Estudio de Caso N° 58

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.
EL CASO CHILENO (1994 - 2000)

Alvaro Vicente Ramírez Alujas

Estudio de Caso N° 59

CONTENCIÓN DE COSTOS EN MEDICAMENTOS
LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL Y
EL CASO CHILENO

Lucas Godoy Garraza

Estudio de Caso N° 60

LA REFORMA CONSTITUCIONAL ECUATORIANA DE 1998:
UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA
GOBERNABILIDAD

Fernando Pachano Ordóñez

PUBLICADOS EN 2002**Estudio de Caso N° 61**

EL ENFOQUE DE GÉNERO DENTRO DEL PROGRAMA DE REFORMA DEL SERVICIO CIVIL NICARAGÜENSE: ANÁLISIS DEL AMBIENTE INSTITUCIONAL

María Andrea Salazar Mejía

Estudio de Caso N° 62

REFORMA AL SISTEMA DE PENSIONES EN COSTA RICA: EVALUACIÓN DE LA NUEVA ORGANIZACIÓN

Cinthya Arguedas Gourzong

Estudio de Caso N° 63

LA GESTIÓN DE LO PÚBLICO MÁS ALLÁ DE LO ESTATAL: EL CASO DEL FONDO DE RECONSTRUCCIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DEL EJE CAFETERO, FOREC, EN COLOMBIA

Jorge Iván Cuervo Restrepo

Estudio de Caso N° 64

INSERCIÓN LABORAL JUVENIL: ANÁLISIS DE VARIABLES RELEVANTES Y PERSPECTIVAS DE POLÍTICA

Sergio Antonio Ibáñez Schuda

Estudio de Caso N° 65

LA DEMANDA POR JUSTICIA UN PROBLEMA DE POLÍTICA PÚBLICA

Rafael Mery Nieto

Estudio de Caso N° 66

ANÁLISIS DE IMPACTO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN EN LA ATENCIÓN AL CONTRIBUYENTE EN EL SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS DE CHILE

Carlos René Martínez Calderón