

Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral chileno.

GT 18: Reestructuración productiva, trabajo y dominación social

Resultado de Investigación

Ana Cárdenas
Natalia Correa
Ximena Prado
Universidad Diego Portales

Resumen

En las últimas décadas se ha observado un aumento en la participación laboral femenina en Chile. En este contexto, se estudió el acceso de este segmento de la población a puestos de decisión y liderazgo. Tomando en consideración los fundamentos de la teoría de la segregación laboral según género (Anker 1997; Leitner 2001) se sistematizaron y analizaron diversas fuentes de información secundarias proporcionadas por organizaciones privadas y estatales a nivel nacional. En esta ponencia se discuten los resultados relativos a los sectores de educación y salud. Los resultados muestran una participación laboral femenina significativamente menor en los niveles altos de dirección en dichos sectores, en especial en el sector de la educación y la salud particular.

Palabras claves: reestructuración productiva, segregación laboral y género.

Reestructuración productiva y participación laboral femenina

Las reformas neoliberales y los procesos de reorganización productiva ocurridos en las últimas décadas en América Latina (Bensusán 2006; Iranzo/de Paula Leite 2006 Novick/Carrillo 2006) han considerado al trabajo, específicamente, al trabajo femenino como una de las principales variables de ajuste económico (OIT 1998; Tokman/Martínez 1999; Abramo 2004). En este nuevo contexto laboral destaca el aumento sostenido de la fuerza de trabajo femenina en la región (Abramo 2002; Piras 2006; CEPAL 2011; OIT, 2011).

Acorde a dicha tendencia, se ha producido un importante aumento en los niveles de participación laboral femenina en Chile. De hecho, la tasa de participación laboral femenina creció desde un 22% en el período 1960-1970 a un 35.7% en el año 2002 (Godoy/Díaz/Mauro 2010). Más aún, hoy en día las mujeres de 15 años y más presentan una participación laboral de un 47.6 en Chile (CEPAL/OIT 2012).

Como contracara de aquel proceso, se observa en la región (O/Guadarrama 2006; Piras 2006; ILO 2012) y en Chile (OIT 1998; Wormald/Ruiz-Tagle 1999; Todaro Yáñez 2004; PNUD 2010; Cárdenas/Link/Stillerman 2012) una participación laboral femenina caracterizada por condiciones de trabajo precarias, es decir, de progresiva pérdida de la seguridad contractual y social del trabajo (Castel 1995; Kalleberg 2009, 2012).

Otra de las tendencias observadas en relación al aumento en la participación laboral en Chile ha sido un acceso restringido de esta población a puestos de decisión y liderazgo (PNUD 2010). Estudiar esta segregación laboral según género es de gran relevancia, porque tiende estar asociada a condiciones laborales diferenciada entre hombres y mujeres (Anker 1997; Leitner 2001) que no sólo afectan su presente, sino que también su futuro.

1. Fundamentos teóricos básicos relativos a la segregación laboral según género

La segregación laboral según género es un fenómeno social observado a nivel mundial (Anker 1997; Leitner 2001; OECD 2008), en el marco del cual las mujeres tienden a concentrarse en determinados segmentos del mercado de trabajo (segmentación horizontal) y en posiciones de poder relativamente inferiores (segmentación vertical) (Anker 1997). La segregación horizontal y la vertical no son fenómenos independientes entre sí, sino que estos tienden a estar interrelacionados, dando finalmente origen a estructuras de dominación entre hombres y mujeres (Anker 1997; Leitner 2001; Brunet/Alarcón, 2005; Godoy/Díaz/Mauro 2009; Aulenbacher 2010; Gottschall 2010).

La segregación laboral según género es un fenómeno social a través del cual se expresa el orden patriarcal en el mercado del trabajo. La división sexual del trabajo social moderna, en el marco de la cual las actividades y responsabilidades para hombres y mujeres en la esfera pública como privada ocurre de manera diferenciada (Brunet/Alarcón, 2005; Godoy/Díaz/Mauro 2009), es reproducida en el mercado laboral tanto en las profesiones, oficios y ocupaciones así como también en la distribución de la fuerza de trabajo en los diferentes sectores de la economía y al interior de las jerarquías organizacionales (Anker 1997). Específicamente, la asignación de las tareas domésticas y de cuidado no remunerado a las mujeres al interior del espacio del hogar y la atribución de los hombres al espacio público y su especialización en el desarrollo del trabajo remunerado han generado un imaginario colectivo sobre lo femenino que determina hasta hoy no sólo sus posibilidades de participación en el mercado del trabajo, sino que también las condiciones de dicha participación (Anker 1997; Godoy/Guzmán/Mauro 2009). En dicho contexto, la participación laboral femenina ocurre entonces fuertemente determinada por el carácter no remunerado de su trabajo en el hogar y sus dinámicas de entrada y salida del mercado laboral de acuerdo a los requerimientos del hogar (ibid.).

Por último, la segregación laboral según género construida socialmente adquiere una de sus manifestaciones más concretas al interior de las organizaciones. Al interior de éstas, tales como las empresas y el Estado, se ha tendido a reproducir y concretar dicha segregación (Kreisky 2000; Brunet/Alarcón, 2005; Aulenbacher 2010) dando cuenta del carácter sexuado de dichas organizaciones. Es así como los empleadores tiende a continuar considerando a la fuerza de trabajo como “secundaria” (Abramo, 2004), situándolas consecuentemente también en un lugar secundario al interior de las organizaciones. Al respecto, los estereotipos relativos al comportamiento laboral femenino y sus efectos en los costos laborales, en especial producto de ausentismos y retrasos por responsabilidades familiares, instalaciones sanitarias diferenciadas de los hombres y leyes laborales establecidas por el Estado que protejan a las trabajadoras, terminan por ubicar a las mujeres en los puestos de menor responsabilidad dentro de la estructura ocupacional (Anker, 1997). En consecuencia, la segregación laboral según género terminaría no sólo daría origen a diversas formas de desigualdad entre hombres y mujeres, sino que limitaría también la flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo tanto al interior de las organizaciones como en el mercado laboral (Anker 1997).

2. Metodología

En la presente ponencia se analizan los principales resultados de un estudio realizado entre junio y julio del año 2012, el cual buscó describir y analizar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisión en los ámbitos público y privado en Chile. Específicamente se intentó indagar en:

- los sectores donde se observe una mayor participación de la fuerza laboral femenina;
- los puestos que ocupan las mujeres dentro de la escala de poder.

La metodología utilizada en este estudio fue de carácter cuantitativa, específicamente se sistematizaron y analizaron diversas fuentes de información secundarias de acceso público

proporcionadas por las propias organizaciones del sector privado y público. Los sectores y organizaciones concretas que fueron estudiadas fueron las siguientes:

- Educación: Rectores/as, decanos /as y jefes/as de carrera en Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica.
- Salud: Autoridades en clínicas y hospitales incluyendo la presidencia, gerencia general y dirección médica (tanto estatal como no estatal).
- Sector financiero: AFPs y Banco Central incluyendo gerencia, presidencia y dirección.
- Asociaciones: Incluye Presidencia y Dirección de gremios y colegios profesionales.
- Empresas: incluye Presidencia, Gerencia general y Dirección en mineras, salmoneras, Retail y Celulosas.
- Sindicatos: Incluye Presidencia y Dirección de sindicatos.
- Sector político electos: Incluye alcaldes/as, senadores/as, diputados/as y concejales/as.
- Sector público no electo: Incluye intendencia, ministros/as de Corte Suprema, ministros, superintendencias, ministros/as de corte de apelaciones.
- Servicios públicos: Incluye servicios nacionales y autoridades superiores de fuerzas armadas y de orden.

Considerando esta información, se logró elaborar una base de datos con 5.106 entradas, mediante la cual se pudieron identificar cargos de relevancia en el sector público y privado en la sociedad chilena actual.

3. La segregación laboral según género en el sector salud y educación en Chile

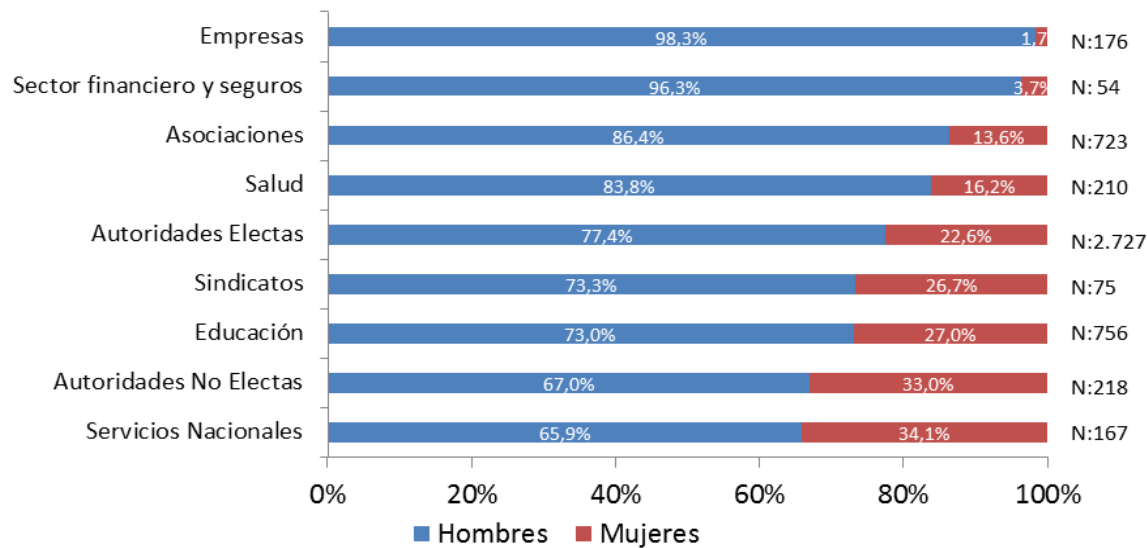
A continuación se presentan los principales resultados referidos a la segregación laboral vertical según género en dos sectores económicos seleccionados dentro de la muestra total abarcada en el marco de esta investigación: el sector de los servicios de salud y el sector de los servicios de educación. Su relevancia radica en que ambos sectores se concentra gran parte de fuerza de trabajo femenina (INE 2011; OIT 2012). Por esta razón, en el presente estudio se supuso que en dichos sectores se podría observar una segregación vertical relativamente menor. De esta manera, estos sectores de la economía podrían estar liderando los primeros quiebres del “techo de vidrio” (Morrison/White/VanVelsor 1987) que ha venido limitando la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión en esta sociedad.

3.1. La segregación laboral vertical según género como un problema social

Como se indicó anteriormente, el análisis de la segregación laboral, específicamente vertical según género realizado en el marco de este estudio buscaron dar cuenta de dicho fenómeno a nivel nacional. Al respecto, los resultados obtenidos muestran una presencia significativamente menor de mujeres en niveles altos de dirección en el país: 21,7% de las mujeres (1.107 casos) y 78,8% de los hombres (3999 casos). En el marco de esta tendencia general, llama especialmente la atención el hecho que la mayor participación de las mujeres en puestos altos de decisión ocurre en el ámbito público y no en el sector privado (ver cuadro N°1), pese a que en el imaginario colectivo que se ha venido construyendo en esta sociedad neoliberal le atribuye al sector privado el liderazgo del proceso de modernización de esta sociedad.

Cuadro N°1: Segregación laboral según género en diversos sectores de la economía y organizaciones, 2012.

Relación hombre/mujer por sector

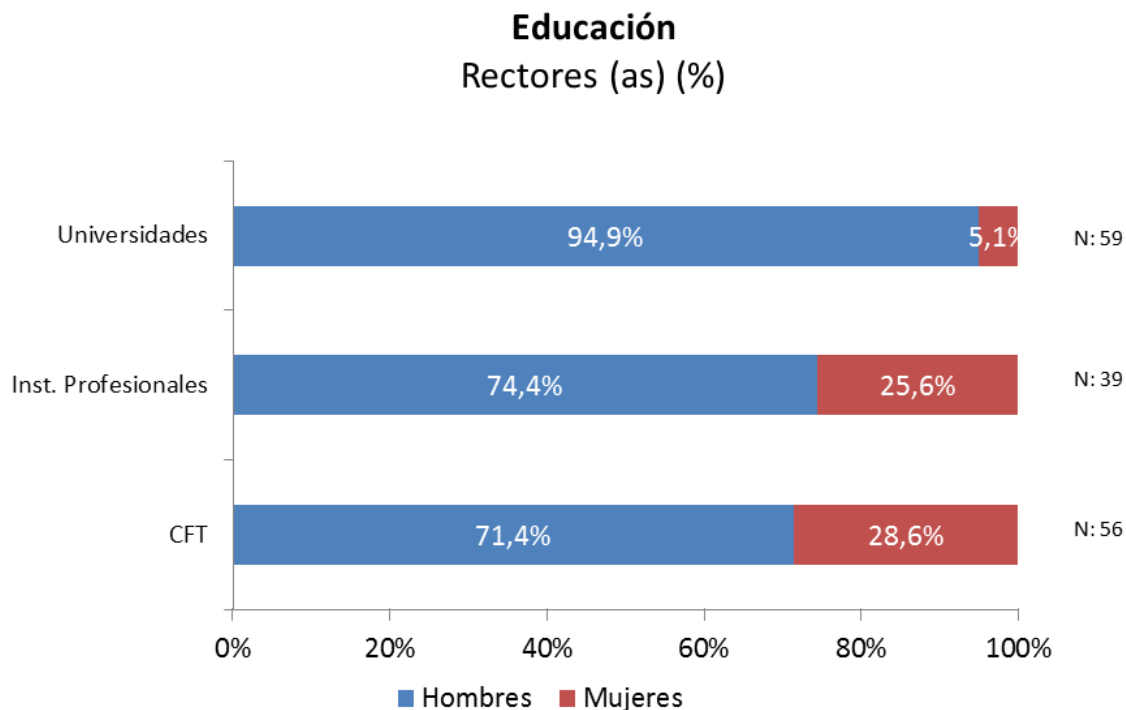


Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de páginas web de empresas, sector financiero y seguros, asociaciones, salud, autoridades electas, sindicatos, educación, autoridades no electas y servicios nacionales.

En este panorama general, el ámbito de la educación (27%) más que el ámbito de la salud (16.2%) emerge como un espacio laboral en donde, en principio, las mujeres tienden a alcanzar una mayor participación en los cargos de alta responsabilidad. Como se verá a continuación, al realizar dicho análisis al interior de ambos sectores de la rama de los servicios, la segregación vertical según género tiende a ser un fenómeno generalizado.

4.2 Segregación laboral vertical según género en el sector de la educación superior

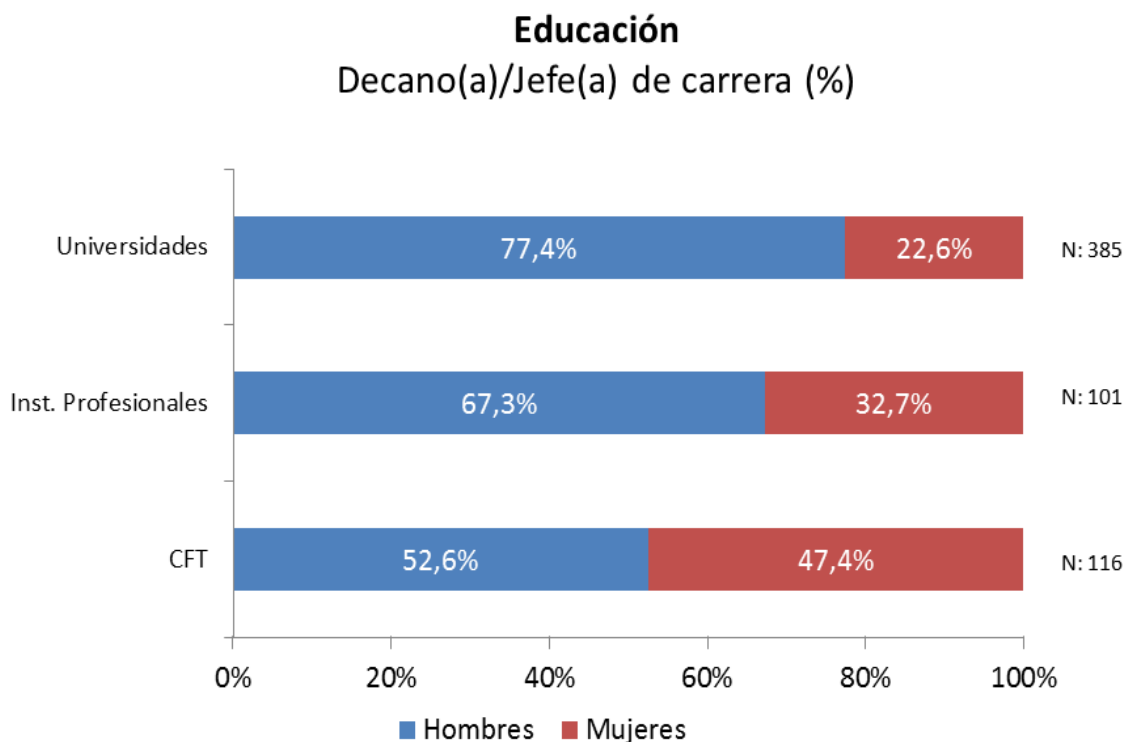
En este punto detendremos la atención en el sector de la educación superior. Se escogió dicho sector como representativo del sector de la educación, pues la jerarquía interna de éste supone que la educación superior es el segmento del mercado laboral educacional que concentra a la fuerza de trabajo más calificada y por lo tanto, con mayores posibilidades de acceder a los puestos de toma de decisión.

Cuadro N°2: Segregación laboral vertical según género en las rectorías, 2012.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de páginas web de universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica.

Como indican los resultados obtenidos, el puesto de rector/a de la mayoría de las universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica en el país es ocupado principalmente por fuerza de trabajo masculina. Sin embargo, la atención que, reproduciendo la jerarquía interna del sector de la educación superior entre los diversos espacios educacionales, son las universidades los espacios que dan menor cabida a la participación de las mujeres en cargos de responsabilidad superior. De hecho, sólo el 5,1% de los puestos de alto mando de las universidades es ocupado por mujeres, mientras que el 25,6% en institutos profesionales y el 28,6% en CFT.

En orden a ampliar el foco de atención en el sector de la educación superior, se analizó la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad que se sitúan bajo el puesto de rector/a. Al respecto, los resultados de este estudio indican que efectivamente se produce una mayor participación laboral femenina en estos puestos de poder. Sin embargo, su presencia es, en términos relativos, claramente mucho menor a la de sus colegas hombres. Así mismo, nuevamente son las universidades el espacio que da menor cabida a las mujeres en los puestos de toma de decisión.

Cuadro N°3: Segregación laboral vertical según género en decanatos y jefaturas de carrera, 2012.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de páginas web de universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica.

Por último, se incorporó en el análisis a las diversas regiones del país agrupadas según zonas geográficas¹ en orden a comprobar si la segregación laboral vertical según género es un fenómeno social generalizado al interior del sector de los servicios educacionales o se encuentra circunscrito a ciertos límites geográficos específicos. Como indican los resultados obtenidos, en todas las zonas geográficas del país sólo un porcentaje reducido de mujeres que se desempeñan en este sector de la economía participan en los puestos más altos de toma de decisión. Sin embargo, al respecto sí se observa una relativa mayor participación femenina en la zona metropolitana, situación que pueda deberse, por lo menos en parte, a la alta concentración de oferta educacional en esta zona geográfica (ver cuadro N°4).

En conclusión, el sector de la educación da cuenta de una marcada segregación laboral vertical según género, la que se despliega los tres puestos más altos de dirección de las organizaciones educacionales (rector/a, decano/a y jefe/a de carrera). El fenómeno descrito llama especialmente la atención, puesto que es en estas organizaciones educacionales donde se esperaría una mayor participación femenina en puestos de toma de decisión. Esto, debido a que han sido especialmente las universidades uno de los espacios de mayor reflexión crítica en torno al orden social vigente.

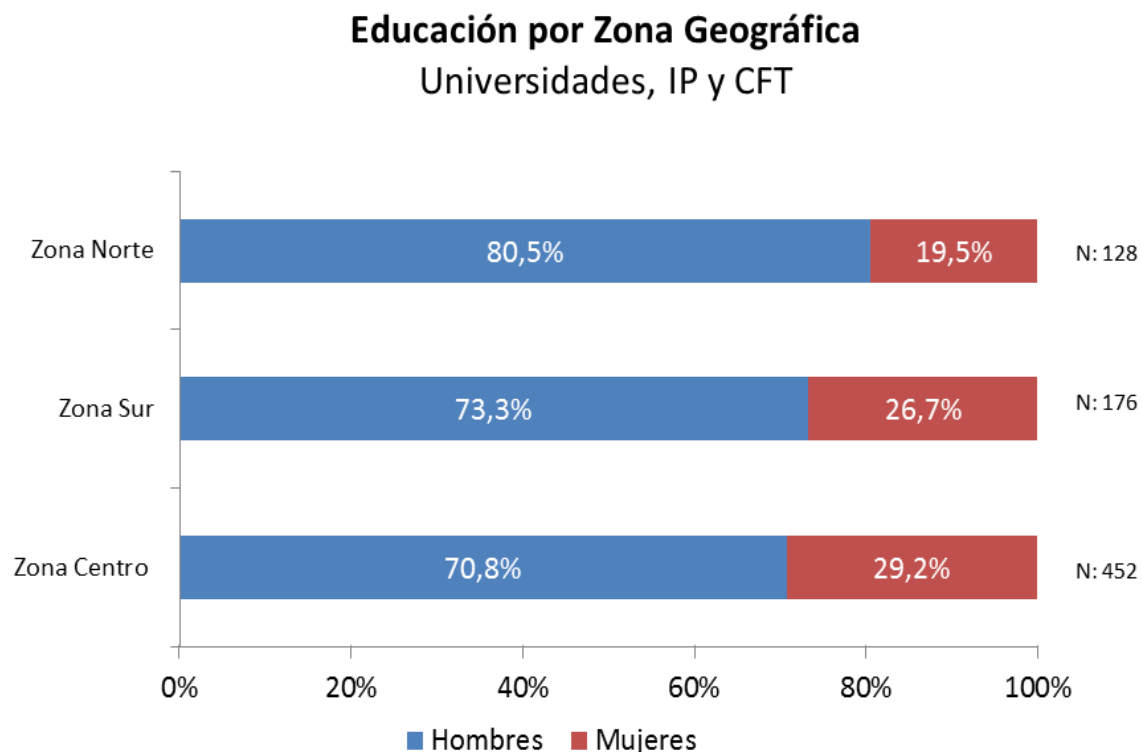
¹En este estudio, las zonas geográficas estuvieron compuestas por las siguientes regiones:

Zona Norte: Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Arica y Parinacota.

Zona Centro: Metropolitana.

Zona Sur: Libertador Bernardo O'Higgins, Maule, Bío-Bío, De la Araucanía, De los Lagos, Aysén, Magallanes, De los Ríos.

Cuadro N°4: Segregación laboral vertical según género en el sector de la educación superior por zona geográfica, 2012.



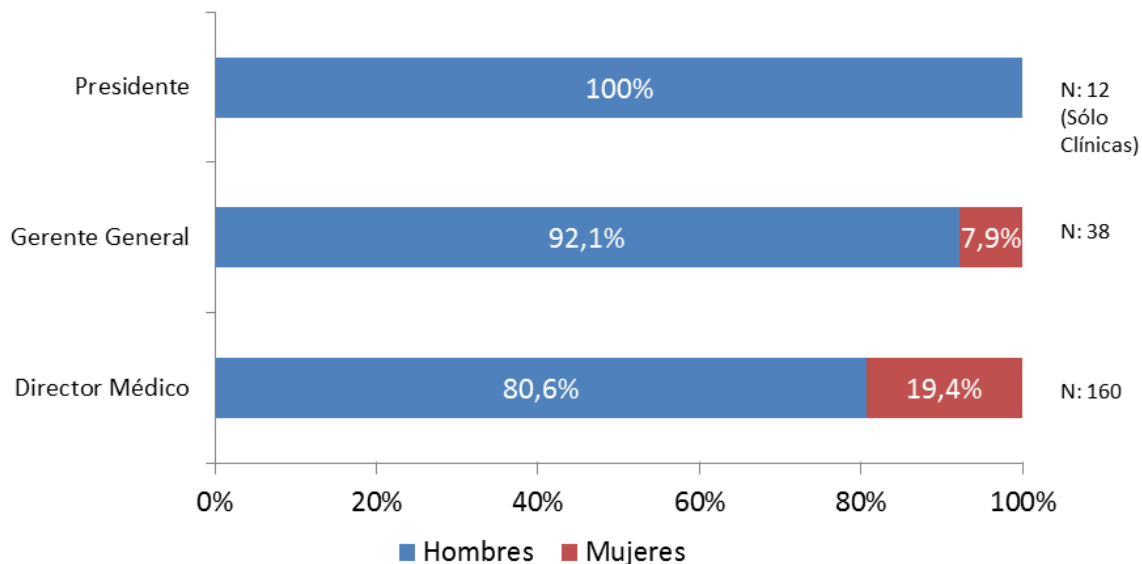
Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de páginas web de universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica.

4. Segregación laboral según género en el sector salud

El segundo sector que se analizará corresponde al sector de los servicios de salud. De acuerdo a los puestos de presidencia, gerencial general y dirección médica acá analizados, se tiende a replicar en este sector de los servicios la segregación laboral vertical según género ya observada en el caso del sector educacional. Sin embargo y en comparación con este sector, en el sector de los servicios de salud se registra una participación incluso aún menor. Dicho resultado está fuertemente determinado por la casi inexistente participación de las mujeres en las presidencias y gerencias de las clínicas, es decir, en los puestos de toma de decisión relativos al sector privado de la salud (ver cuadro N°4).

Cuadro N°5: Segregación laboral vertical según género en presidencias, gerencias generales y direcciones médicas, 2012.

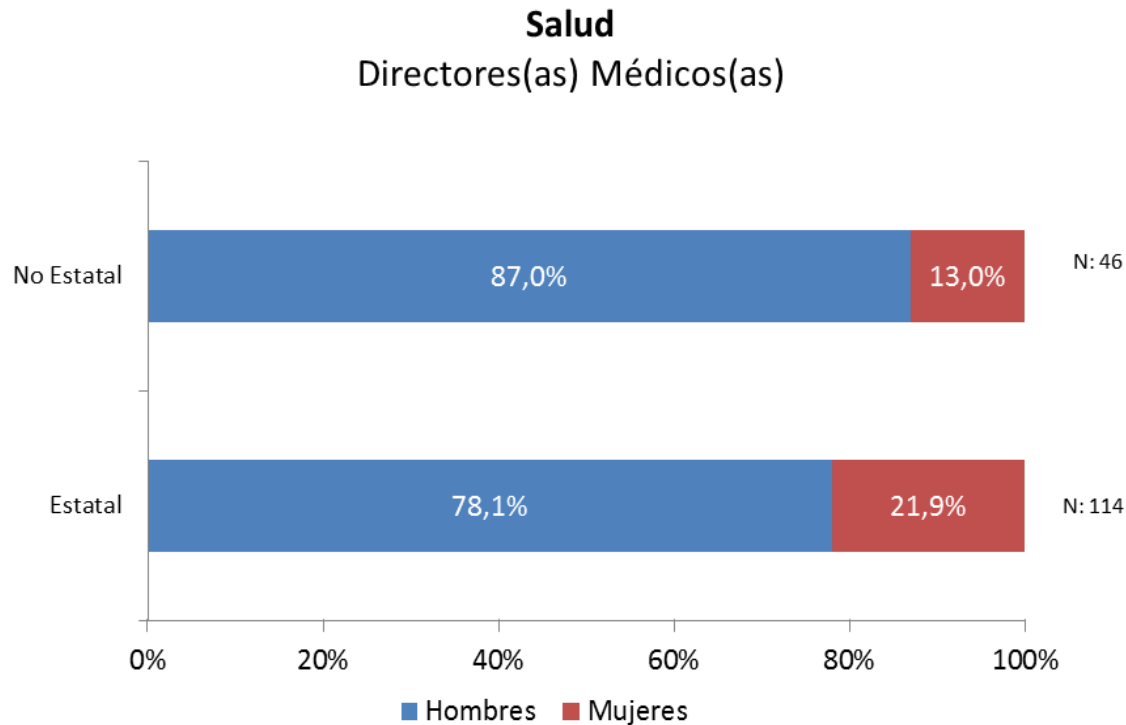
Salud
Autoridades Clínicas y Hospitales



Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de páginas web de clínicas y hospitales de Santiago.

En el caso del sector de la salud, el fenómeno de la segregación laboral vertical según género se manifiesta especialmente clara cuando se diferencia dicho sector según sistema privado y sistema público de salud. Al respecto si se analizan las direcciones médicas, puestos de toma de decisión presentes en ambos sistemas, se observa que es en el sector público de la salud donde las mujeres alcanzan una mayor participación en dichos puestos directivos. Pese a ello, dicha presencia sigue siendo minoritaria en ambos sistemas de salud (ver cuadro N°6).

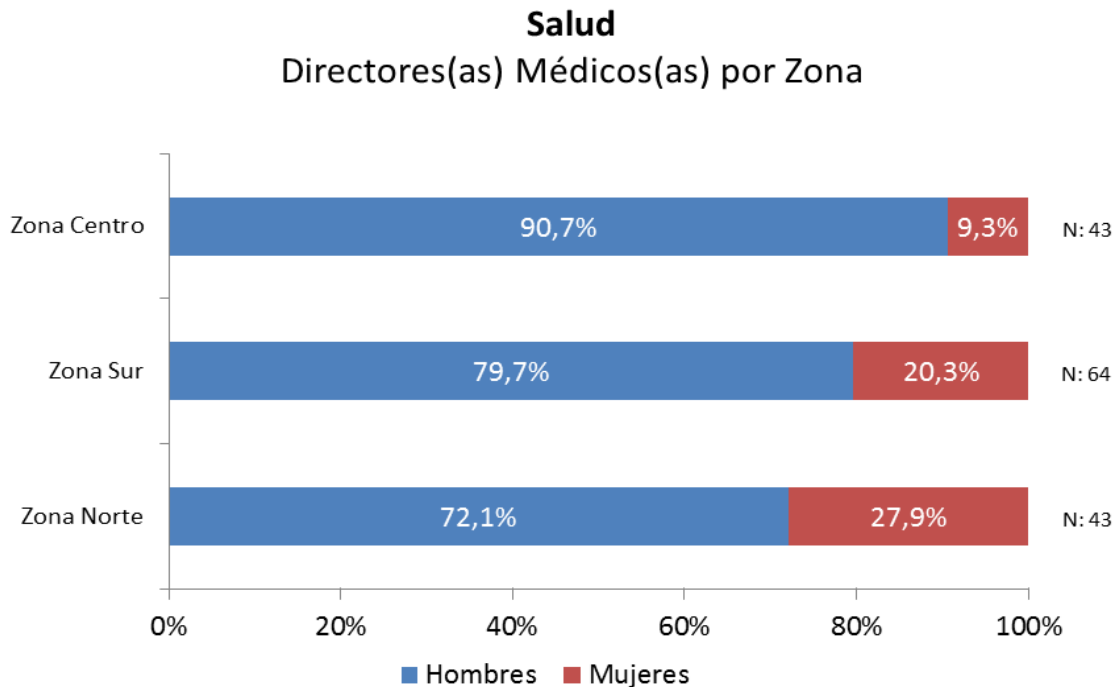
Cuadro N°6: Segregación laboral vertical según género en direcciones médicas públicas y privadas, 2012.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de páginas web de clínicas y hospitales de Santiago.

Por último, si se considera la distribución geográfica de las direcciones médicas y la participación de la fuerza laboral femenina en éstas, se observa que dicha participación es relativamente mayor en la zona norte y sur del país. En consecuencia y a diferencia del sector de la educación superior, la zona metropolitana presenta una mayor segregación laboral vertical según género en comparación a las otras zonas geográficas del país. Sin embargo, cabe tener presente que la presencia de mujeres ocupadas en puestos de toma de decisión es baja en todas las regiones que conforman esta sociedad (ver cuadro N°7).

Cuadro N°7: Segregación laboral vertical según género en direcciones médicas de acuerdo a su distribución geográfica, 2012.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de páginas web de clínicas y hospitales de Santiago.

5. Conclusiones

Los procesos de reestructuración, específicamente de racionalización productiva implementados en Chile en las últimas décadas han tenido nuevamente al género como uno de los criterios de ordenamiento de la división del trabajo social (Aulenbacher 2010). El estudio acá discutido muestra que las organizaciones educacionales y de salud, en especial aquellas correspondientes al sector privado de la economía, no se han constituido en grupos humanos que se organizan supuestamente de manera impersonal y neutra en términos del género para el logro de un determinado fin (Kreisky 2000; Aulenbacher 2010). Por el contrario, la segregación laboral según género en Chile sigue estando presente tanto en términos horizontales como verticales, contribuyendo con ello tanto a la expansión de condiciones de trabajo desiguales entre hombres y mujeres así como a una feminización de las condiciones de trabajo precarias (Jütting/Luci/Morrisson 2010). La supuesta mayor flexibilidad a la cual habría dado origen los procesos de reestructuración productiva pareciera entonces no ser tal en el mercado laboral chileno. Por el contrario, parecieran persistir y renovarse las formas de dominación y desigualdad social del orden social patriarcal bajo la construcción de un imaginario colectivo que promueve y promete una integración cabal de la fuerza de trabajo femenina en el mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Abramo, L. (2002): “Tendencias del empleo femenino en Chile y en el MERCOSUR en los años noventa”, en: Abramo, L./Infante, R./Marinakakis, A./ Valenzuela, M.E./ Velasco, J., Políticas de empleo, salarios y género en Chile, OIT/ETM, Santiago de Chile, p. 59-75.

(2004): “¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?”, *Estudios Feministas*, 12 (2), Florianópolis.

Anker, R. (1997): La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 116, Número 3, Ginebra.

Aulenbacher, B. (2010): „Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive“, en: F.Böhle/G.G.Voß/G.Wachtler (Ed.), *Handbuch Arbeitssoziologie*, p. 301-328, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Bensusán, G. (2006): Las reformas laborales en América Latina, en: De la Garza Toledo, E. (Coord.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*, p.367-384. Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana, Barcelona/Iztapalapa.

Brunet Icart, I./Alarcón Alarcón, A. (2005): Mercado de Trabajo y Familia, en: RIPS *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, Universidad de Santiago de Compostela.

Cárdenas, A./Link, F./Stillerman, J. (Eds.): ¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y Continuidades en una sociedad global, Catalonia, Santiago de Chile.

Castel, R. (1995): *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Fayard, Paris.

De la O/Guadarrama, R. (2006): Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina, en: De la Garza Toledo, E. (Coord.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*, (p. 289-308). Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana, Barcelona/Iztapalapa.

Gálvez, Th./Henríquez, H./Morales, G. (2009): Holding y tiendas: La trama que multiplica las ventas y redobla el trabajo. Cuaderno de Investigación, N°36, Departamento de investigación, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago de Chile.

Godoy, L./Díaz, X./Mauro, A. (2009): “Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile, 1880-2000”. *Revista UNIVERSUM*, N°24, Vol.2, Universidad de Talca.

Gottschall, K. (2010): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive, en: Böhle, F./Voß, G.G./Wachtler, G. (Eds.), *Handbuch Arbeitssoziologie*, p. 671-698, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Henríquez, H./Cárdenas, A./Selamé, T. (2005): Trabajo a domicilio en el Siglo XXI. Tres miradas sobre el teletrabajo. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Cuadernos de Investigación, N°26, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago de Chile.

ILO (2012): “Better Jobs for a Better Economy”. *World of Work Report 2012*. International Labour Organization, Geneva.

INE (2011): Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena. Análisis de género y mercado de trabajo. Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago de Chile.

Jütting, J./Luci, A./Morrison, Ch. (2010): Why do so many women end up in bad jobs? A cross-country assessment. Working Paper N°287, OECD Development Centre, Paris.

Kalleberg, A. (2009): Rethinking the Sociology of Work, Workers and the Workplace. *Labour and Industry*, 19:3, p. 29-48.

(2012): “Globalización y trabajo precario: Desafíos para la sociedad y la sociología”, en: Cárdenas, A./Link, F./Stillerman, J. (Eds.): ¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y Continuidades en una sociedad global, p.41-53, Catalonia, Santiago de Chile.

Leitner, A. (2001): Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation, en: Institut für Höhere Studien, Reihe Soziologie Nr.47, Wien.

Morrison, A.M./White, R.P./Van Velsor, E. (1987): *Breaking the Glass Ceiling*. Reading, Addison Wesley, Mass.

OECD (2008): *OECD Employment Outlook*. OECD, Paris.

OIT (1998): Chile: Crecimiento, empleo y el desafío de la justicia social. Organización Internacional del Trabajo, Santiago de Chile.

(2011): *Panorama Laboral 2011*, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo, Lima.

(2012): *Panorama Laboral 2012*, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo, Lima.

Piras, C. (Ed.) (2006): *Mujeres y trabajo en América Latina: Desafíos para las políticas laborales*, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington DC.

PNUD (2010): *Informe Desarrollo Humano en Chile. Género: Los desafíos de la Igualdad*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.

Ruiz-Tagle, J./Wormald, G. (1999): *Exclusión social en el mercado del trabajo. El caso de Chile*. Serie Documentos de Trabajo N°106, Oficina Internacional del Trabajo/Fundación Ford, Santiago de Chile.

Todaro, R./Yáñez, S. (Eds.) (2004): *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile.

Tokman, V./Martínez, D. (1999): *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Lima.