



LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL  
**de género y sus  
implicancias en materia  
de desigualdad entre  
hombres y mujeres**

**RESUMEN EJECUTIVO**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019.

OIT- PNUD

Resumen Ejecutivo

La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género. Oficina Regional para América Latina y el Caribe Organización Internacional del Trabajo, Perú y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo ILO, 2019

Mujeres, igualdad de género, trabajadoras, segregación horizontal

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT y el PNUD no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT y el PNUD las sancionen.

Este estudio fue elaborado por Alma Espino y Daniela de los Santos, del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR), con la colaboración de Soledad Salvador, del CIEDUR, y de Nora Reyes y Lorena Godoy, del Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

**Revisión:** Guillermina Martín (PNUD), Hugo Ñopo (OIT), María Arteta (OIT), Claudia Piras (BID)

**Edición:** Mariana Enghel

**Diseño Gráfico:** Celina Hernández

Mayo 2019

# Resumen Ejecutivo

En lo que va de este siglo, la existencia de puestos “femeninos” y “masculinos” parece seguir siendo prevalente, sin una clara tendencia a la baja, en América Latina. Esta segregación ocupacional por género, tiene múltiples causas (económicas, domésticas y culturales), y a su vez tiene consecuencias en el mantenimiento de varias otras desigualdades de los mercados de trabajo (inserción, salarios y ascensos, entre otros). Este trabajo contribuye con evidencia reciente a una tradición de estudios sobre segregación en la región<sup>1</sup>.

Esta segregación ocupacional de género obedece a factores relacionados tanto con la demanda como con la oferta. Por el lado de la demanda, la discriminación, los estereotipos y los sesgos inconscientes pueden ser factores determinantes de la segregación. Entre los factores relacionados con la oferta, las diferencias de género en el tipo de capital humano de que disponen las personas son clave. Estas, a su vez, dependen de decisiones tanto individuales como familiares basadas en la consideración de las capacidades humanas y financieras, y en las proyecciones relativas al uso que se dará al capital humano acumulado. La inversión en la educación y la capacitación de las mujeres de la familia no está al margen de las ideas, las prácticas y las costumbres relacionadas con la división sexual del trabajo y con las concepciones respecto de la importancia de los mismos.

Así, en este estudio se analiza la segregación ocupacional de género en ocho países de América Latina —Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México y Uruguay— entre 2000 y 2015. El instrumento para ello son los índices de Duncan (ID) y de Karmel y MacLachlan (KM). Estas mediciones permiten establecer comparaciones entre la segregación ocupacional registrada en diferentes países y a lo largo del tiempo.

---

<sup>1</sup> En varios trabajos realizados en diferentes países de la región de América Latina se ha estudiado el fenómeno de la segregación laboral de género, generalmente con el objeto de analizar las causas de las diferencias que existen entre los salarios de los hombres y los de las mujeres, y se han alcanzado resultados relativamente similares. En este estudio se comentan algunos de esos trabajos: Deutsch et al. (2002), Ramos Vargas (2002), Salas y Leite (2007), Kuri Alonso (2014), Bernat y Vélez Robayo (2008), Avendaño (2011), Chávez y Ríos (2014), Salamanca Girón (2016), Amarante y Espino (2004), Espino (2013), y Espino, Salvador y Azar (2014).

En los países considerados en este análisis, la tasa de participación de las mujeres ha sido creciente entre 2000 y 2015, a excepción de Guatemala. Por su parte, las tasas de participación de los hombres permanecieron estables o disminuyeron en todos los países analizados a excepción de Colombia. No obstante, las brechas entre la participación de ambos grupos se mantienen. Esto tiene importantes consecuencias en los procesos de empoderamiento femenino, ya que su correlato es la falta de ingresos laborales y, por lo tanto, la ausencia de autonomía económica.

El aumento de la tasa de actividad y de la tasa de empleo femeninas podría deberse a la creación de puestos de trabajo de los considerados como tradicionalmente femeninos, o bien podría ser el resultado de la diversificación de las actividades económicas y del cambio tecnológico experimentado en nuevos puestos de trabajo. Un primer examen de lo anterior puede realizarse a partir del análisis de la distribución del empleo según ramas de actividad. En todos los países analizados disminuyó la participación del empleo en el sector agrícola y en el sector industrial en el empleo total, y que las mujeres se concentraron en dos ramas: la que comprende el comercio, los restaurantes y los hoteles, y la rama de los servicios.

En todos los países, la mayor concentración del empleo se da en los sectores de baja productividad (la agricultura, el comercio y los servicios). Esto se registra especialmente entre las mujeres, como lo revela el examen de su inserción laboral por ocupaciones, realizado en este estudio, que permite observar que las mujeres se insertan mayormente en los empleos que conllevan menores ingresos, un menor nivel educativo de las personas empleadas, una mayor inestabilidad, una limitada cobertura en materia de seguridad social y la ausencia de contratos de trabajo. En el sector de productividad media (construcción, manufactura y transporte) y en el sector de alta productividad (actividad financiera, electricidad y minería), el empleo femenino es muy inferior al masculino. Estos segmentos, cercanos a la vanguardia tecnológica, están caracterizado por un mayor nivel educativo de las personas empleadas, mejores condiciones laborales y mayor protección laboral

Un rasgo común entre las ocupaciones en las que, en términos absolutos, aumentó la participación femenina es que en ellas se requiere de mayores niveles educativos. Algunas son de interés por su vinculación con la ciencia y la tecnología (profesionales de la ciencia y la ingeniería), y otras por su posición jerárquica (directores o gerentes). El análisis realizado respecto de las ocupaciones en que más creció el empleo en términos relativos revela que estas se corresponden principalmente con las actividades consideradas de baja productividad. Se trata de ocupaciones heterogéneas en cuanto a su composición, siendo las relacionadas con los servicios más feminizadas y las relacionadas con el sector primario, la industria y el transporte un poco más masculinizadas.

A la luz de los índices de Duncan (ID) y de Karmel y MacLachlan (KM), se observa que la segregación ocupacional aumentó en algunos de los países analizados y

disminuyó en otros, de forma tal que en el agregado, la segregación se mantuvo prácticamente constante. Cabe señalar, también, que los dos países donde se registró una disminución de los valores de los índices, El Salvador y Colombia, también son los que presentaron los valores más altos al inicio del período analizado. En estos dos países también se observó en mayor medida el aumento de la participación en ocupaciones que requieren estudios terciarios.

La segregación ocupacional de género es perniciosa a medio y a largo plazo porque limita el desarrollo del capital humano, esto es, limita las oportunidades de desarrollo profesional de las personas, e impone rigideces a los funcionamientos de los mercados, ya que la composición por sexo de las diferentes ocupaciones debería ser el resultado de decisiones óptimas de los trabajadores y los empleadores, basadas en la igualdad de oportunidades.

### ***Políticas orientadas a combatir los estereotipos de género en la educación y en el empleo***

- i) Desarrollar políticas de difusión que se dirijan a contrarrestar las representaciones sociales tradicionales que sustentan la división sexual del trabajo y que promuevan el acceso de mujeres y hombres a áreas no tradicionales de la educación formal y la formación profesional.
- ii) Promover la participación de las niñas y las adolescentes en las áreas no tradicionales que cuentan cada vez con mayor dinamismo y relevancia (áreas STEM), mediante la generación de espacios de formación libres de estereotipos de género.
- iii) Involucrar en la formulación, la implementación y la evaluación de estas políticas tanto a los mecanismos de género de los diferentes países como a los institutos de formación profesional, los sistemas educativos, y los organismos y ministerios con incidencia en la definición de las políticas relativas al desarrollo productivo y al mundo del trabajo.

### ***Políticas de formación profesional***

- i) Realizar diagnósticos en profundidad sobre el estado de la igualdad de género en el ámbito de la formación profesional, con énfasis en el análisis de los factores que promueven u obstaculizan la participación laboral en áreas no tradicionales, según su edad y su condición familiar.
- ii) Registrar y procesar la información institucional relativa a los diferentes programas de formación profesional, desagregada por sexo. Definir indicadores para poder medir el avance de las acciones que se impulsen para promover la igualdad de género.

- iii) Analizar la oferta formativa en materia de horarios y dedicación para identificar los obstáculos (por ejemplo, relativos a las responsabilidades de cuidado) que podrían impedir la participación de las mujeres.
- iv) Impulsar cambios institucionales orientados al logro de la igualdad requiere de acciones permanentes y sostenidas, y de una inversión acorde a dichas acciones.
- v) Considerar las buenas prácticas, la experiencia y la asesoría de las instituciones, así como los organismos que han logrado avanzar en dichos mecanismos.
- vi) Promover la implementación de servicios de apoyo en materia de cuidados para garantizar la permanencia de quienes tienen a su cargo a personas dependientes y desarrollar estrategias orientadas al logro de la corresponsabilidad social.
- vii) Procurar que la formación dirigida a las personas jóvenes se centre en la adquisición de nuevos conocimientos y de competencias que, como resultado de las transformaciones del mundo del trabajo, resultan fundamentales para las empresas. Estas últimas demandan otro tipo de conocimientos y habilidades, propios de formas de producción más especializadas y caracterizadas por niveles tecnológicos más altos.

### ***Políticas de inserción laboral***

- i) Crear o fortalecer los servicios de orientación y de intermediación laboral y la vinculación entre las instituciones de formación profesional y la demanda del mercado, haciendo énfasis en promover la igualdad de género en lo que se refiere a la información, las ofertas, los perfiles, las contrataciones, las condiciones contractuales y laborales, y otros aspectos en los que se expresa la discriminación de género.
- ii) El carácter certificable de las competencias adquiridas en los programas de capacitación puede ser muy relevante para definir la entrada de los participantes y las participantes de tales programas en el mercado laboral, así como la mejora de su posición en dicho mercado. Asimismo, los mecanismos de certificación de competencias previas (independientemente de dónde hayan sido adquiridas dichas competencias) pueden contribuir al reconocimiento formal de los conocimientos y las habilidades laborales de las personas tradicionalmente relegadas por el mercado laboral. Un ejemplo claro en este sentido lo constituye la certificación de competencias en el ámbito de los cuidados, en que se desempeñan muchas mujeres con bajos niveles de educación formal (Lupica, 2015).

## Evolución del índice de Duncan (ID) en América Latina (8 países), circa 2000 y 2015

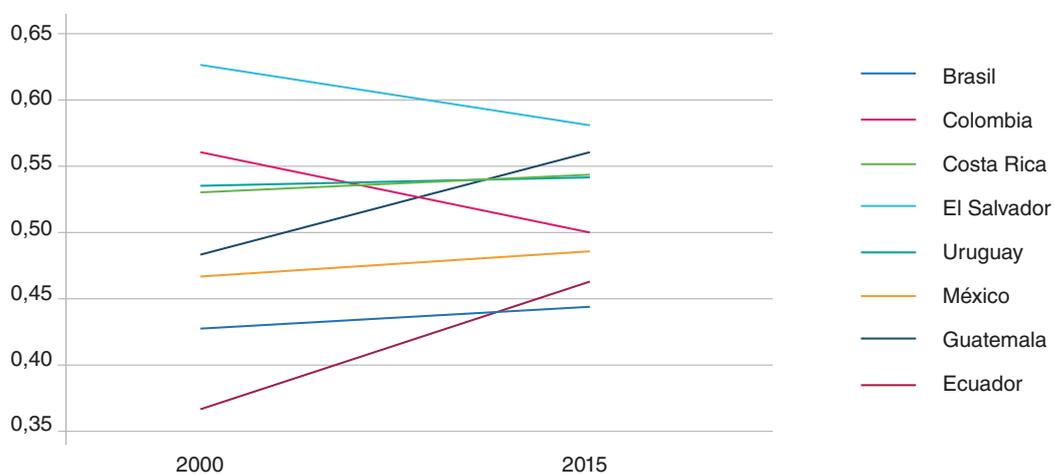


Foto: OIT/Crozet M.

