

LA EVOLUCIÓN DE LA SEGREGACIÓN LABORAL POR SEXO EN URUGUAY (1986-1999)

VERÓNICA AMARANTE
ALMA ESPINO (*)

RESUMEN

Este artículo analiza la segregación ocupacional y su evolución en Uruguay (1986-1999). Los índices calculados muestran que aunque la segregación total no presenta cambios, tendió a crecer entre los asalariados privados y los trabajadores con menor calificación, mientras que se redujo entre los empleados públicos y los más calificados. El incremento de la participación femenina en el sector privado no se tradujo en una ampliación en la gama de ocupaciones accesibles para las mujeres. La composición más equitativa de las ocupaciones entre los públicos se explica por la disminución del empleo masculino como consecuencia de la política de reforma del Estado. La mayor calificación de las mujeres ha tenido una respuesta favorable, ampliando sus oportunidades de empleo.

Palabras clave: Mercado laboral, género, segregación
JEL. Números de clasificación: J16, J7

ABSTRACT

This article analyses occupational segregation and its evolution in Uruguay (1986 1999). The computed indexes show that though overall segregation remain unchanged, it mildly grew for private employees and low skilled workers while it has been reduced for public employees and skilled workers.

The increased female share among private employment has not been translated into a widened scope in the occupations available for women.

* Investigadoras del Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República. vero@iecon.ccee.edu.uy
alma@iecon.ccee.edu.uy

The more egalitarian occupational structure among public employees has been mainly explained by the reduction in male employment, which happened as consequence of consequence of the public sector reform policy. The increase in women's schooling has broadened their employment opportunities.

Keywords: labor market, gender, segregation,
JEL. Classification Numbers: J16, J7

INTRODUCCION

En las últimas décadas se han verificado importantes cambios en los mercados laborales, entre los que se destacan el aumento de la participación de las mujeres y las mejoras en sus niveles educativos, la recomposición del empleo por sectores de actividad y la disminución de las diferencias salariales por sexo. Sin embargo, la información empírica internacional muestra que la segregación ocupacional por sexo, entendida como la concentración de mujeres en un reducido número de ocupaciones, continúa siendo uno de los rasgos de los mercados laborales actuales. El objetivo de este documento es analizar la segregación y su evolución en el mercado de trabajo del Uruguay en el período 1986-1999, con un abordaje metodológico exhaustivo que permita conocer si las tendencias verificadas en el mercado laboral estuvieron acompañadas por cambios en la concentración ocupacional de las mujeres.

La persistencia de la segregación ocupacional se explica por un conjunto de pautas culturales y sociales tanto en la familia como en la sociedad, que impregnan las conductas de los trabajadores y de los empleadores en el mercado laboral (Anker 1998). Por ello, determinar su magnitud y evolución es relevante para conocer las oportunidades laborales que enfrentan las mujeres, explicar su situación y las diferencias en los resultados obtenidos con relación a los hombres en el mercado de trabajo. En este sentido el modelo de *overcrowding* (Bergman 1974)¹ señala que la existencia de una gama menor de trabajos para mujeres que para hombres, hace que la oferta de trabajo femenina ejerza una mayor presión en el sector de puestos de trabajo femeninos que la que ejercen los hombres sobre el de trabajos masculinos. La relativa escasez de oportunidades de empleo para las mujeres frente a una oferta creciente resultaría en un menor salario femenino con relación al de los hombres con la misma calificación.

Los efectos negativos de la segregación se vinculan a la forma en que los hombres perciben la actividad económica de las mujeres, e incluso en la que las propias mujeres lo hacen, contribuyendo a la perpetuación de los estereotipos de género. También tiene efectos negativos sobre la eficiencia de los mercados, dando lugar a desajustes entre habilidades y puestos. Además, afecta las decisiones sobre educación y entrenamiento

1 Citados en Wolff (1997)

de las futuras generaciones, en tanto aquéllas dependen de las expectativas respecto a las oportunidades que brinde el mercado laboral (Anker 1998).

Las causas de la segregación ocupacional pueden obedecer, según la teoría económica, a factores de oferta, de demanda o a una combinación de ambos. Del lado de la demanda los aportes iniciales se basaron en las preferencias discriminatorias de los empleadores, compañeros de trabajo o consumidores (Becker 1957); posteriormente se ha desarrollado el enfoque de la discriminación estadística (Aigner y Cain 1977), basado en el supuesto de que los empleadores toman sus decisiones de contratación en función de estereotipos para predecir la productividad de los trabajadores individuales, en un mundo con información limitada.

Desde el lado de la oferta, la teoría neoclásica enfatiza la importancia de las diferencias de capital humano entre hombres y mujeres, las que dependen de decisiones individuales y principalmente familiares. Estas decisiones se realizan tomando en cuenta no solo las capacidades humanas y financieras, sino también la perspectiva de utilización de capital humano acumulado (Mincer y Polachek 1974). Si se consideran las divisiones de género dentro de los hogares, las familias no elegirían entre la dicotomía clásica, trabajo y ocio, sino que lo harían sobre la base de un patrón de ventajas relativas, que estimula a los hombres a especializarse primordialmente en la producción para el mercado y a las mujeres en las actividades domésticas (Becker 1965; Mincer 1962²). Bajo el supuesto de existencia de discriminación, éste podría ser uno de los factores que contribuyera a desarrollar dichos patrones de especialización (Becker 1985)³.

El enfoque feminista emplea el concepto de “género” como base del análisis. Este concepto alude a la construcción cultural de un conjunto de roles y valores correspondientes a uno y otro sexo, dando importancia a su dimensión histórica y social, y se diferencia de este modo del concepto de “sexo”, que indica la condición biológica que distingue a mujeres y hombres. Las diferencias de género se rigen por la división sexual del trabajo entre mujeres y hombres, que regula las relaciones básicas entre los sexos en el ámbito económico, y por la desvalorización cultural de “lo

2 Citado en Gardiner (1996).

3 Citado en Gardiner (1996).

femenino” en relación con “lo masculino” en el mundo social, en la economía, en la política, en el trabajo, en la educación. Estos fundamentos de la organización social constituyen los impedimentos básicos para equiparar las oportunidades de ambos sexos.

Con el objetivo de analizar la situación laboral de las mujeres, y específicamente la evolución de la segregación ocupacional, en la primera sección de este documento se presentan las características de la inserción laboral femenina en el período de estudio de manera de identificar las asimetrías en la participación económica y entre los ocupados por sexo, las que constituyen la motivación de este trabajo. En la segunda sección se presenta la metodología utilizada para la medición de la segregación. Los principales resultados se exponen en la sección tres, y por último, en la cuarta sección se plantean algunas conclusiones e interrogantes para el futuro trabajo de investigación.

I. LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

En este apartado se presentan algunos aspectos de la inserción laboral de las mujeres con el objetivo de describir el contexto más general en el que se analizan los problemas de segregación ocupacional femenina.

El crecimiento de la población económicamente activa (PEA) en el Uruguay durante el período de análisis se ha dado sobre la base del aumento en la participación femenina⁴. La tasa de actividad de las mujeres en el país aumentó de 40.4% en 1986 a 48.5% en 1999 mientras que para los hombres dicha tasa mostró una tendencia ligeramente decreciente (73.5% a 72.0%). Pese al aumento señalado, las tasas de actividad femenina en promedio continúan siendo marcadamente menores a las de los hombres para todos los tramos de edad. No obstante, debe señalarse su tendencia creciente en cada uno de esos tramos etáricos con excepción del de las más jóvenes, entre las que la tasa ha tenido un comportamiento más errático (Gráfico 1).

4 Véase el Cuadro A- 1 del Anexo.

El papel que juega la división sexual del trabajo en las decisiones laborales de hombres y mujeres puede analizarse desde el punto de vista empírico, considerando la variable situación conyugal. Diferentes estudios señalan, entre los factores de diferenciación de ingresos entre hombres y mujeres, la importancia que subjetivamente le otorgan las mujeres al trabajo remunerado en relación a su vida familiar, las interrupciones en la carrera debido a los embarazos y crianza de los hijos o la cantidad de tiempo que están dispuestas a dedicarle al trabajo remunerado (Waldfogel 1993).

Mientras que para los hombres la variable que parece más significativa en la decisión de participar en el mercado de trabajo es la edad, para cualquier situación conyugal, entre las mujeres puede observarse que la tasa de actividad de las casadas es inferior a la de las solteras y las divorciadas, que presentan tasas similares a las de los hombres⁵. El comportamiento laboral masculino es exactamente contrario, la tasa de participación más alta corresponde a los hombres casados y en unión libre (Gráfico 2).

Este tipo de comportamientos, e incluso que las mujeres divorciadas muestren las mayores tasas de participación, reforzaría la hipótesis respecto a que los hombres siguen desempeñando el papel de proveedores, mientras que las mujeres continúan fundamentalmente asociadas a las tareas reproductivas. Sin embargo, la evolución de la tasa de actividad de las mujeres casadas a lo largo del período estaría poniendo en evidencia cambios significativos en esos roles, en la medida que para 1999, las tasas de actividad de las mujeres casadas resultan similares a las de las solteras (52% y 52.1% respectivamente).

El análisis combinado de la evolución de la tasa de actividad por sexo según edad y situación conyugal, sugiere que el cambio en la tasa de actividad de las mujeres en el período se debe principalmente al cambio en el comportamiento laboral de las mujeres casadas para todos los tramos etáreos. En el caso de los hombres, como se había adelantado, las tasas más altas a todas las edades se dan entre los casados, mostrando una conducta exactamente contraria a la de las mujeres cuando se las compara en relación a la situación conyugal (Gráficos 3a y 3b).

5 Dentro del grupo de casados se incluye también a los que se encuentran en unión libre, mientras que los divorciados incluyen a los separados.

Entre los factores que podrían estar explicando esta evolución - además de los cambios en las pautas sociales y culturales- la educación contribuiría a determinar las mayores tasas de participación laboral entre las mujeres y su aproximación a las masculinas⁶. El incremento de la participación femenina se dio entre las mujeres de nivel educativo medio (secundaria), ya que las de bajo nivel (primaria) no aumentaron su participación, y las de nivel educativo terciario ya presentaban altas tasas de actividad. A mayor nivel educativo, la tasa de participación femenina es más alta, e incluso, entre quienes completan la educación terciaria, ésta es prácticamente similar entre uno y otro sexo (Gráfico 4).

Las tendencias señaladas para el caso uruguayo guardan relación con las verificadas para la región latinoamericana. Según datos de CEPAL (1997), la participación femenina ha sido creciente mientras que la masculina ha mostrado disminución o invariabilidad; no obstante, la brecha en la participación laboral entre ambos sexos sigue siendo muy amplia. Según la misma fuente, las tasas más altas se registran en las edades intermedias, entre 26 y 54 años. Ello cuestiona la apreciación común que deriva en parte de la experiencia de los países desarrollados, respecto a que la participación de las mujeres tendría forma de U, con dos momentos en que aumenta al máximo: antes del nacimiento del primer hijo y cuando el menor entra en la escuela. Los estudios realizados para América Latina y el Caribe ponen de relieve que las mujeres del sector urbano entran al mercado laboral y no se retiran cuando tienen hijos, manteniéndose en éste a lo largo de toda la vida reproductiva (Arriagada 1997).

Las modificaciones en la participación laboral de las mujeres y sus características podrían sugerir la existencia de cambios que se extenderían más allá de la esfera laboral, y que tendrían relación no sólo con el avance educativo sino con nuevos arreglos familiares y negociaciones en las relaciones de género, junto a otros cambios culturales y sociales.

Las diferencias en el comportamiento laboral de hombres y mujeres no solamente se expresan en las tasas de participación sino también en las formas de inserción laboral. El análisis de la participación de hombres y

6 La PEA femenina con primaria representaba en 1986 el 40.5% del total, mientras que las universitarias representaban el 7%; para 1999 estas proporciones son 26.6% y 15.5% respectivamente.

mujeres por categoría de ocupación señala que las mayores diferencias en la distribución para cada uno de los sexos se relacionan con la participación en la categoría de patrones, cuenta propia sin local (mayoritariamente hombres) y familiares no remunerados (mayoritariamente mujeres) (Gráfico 5).

La distribución de las mujeres por tipo de ocupación⁷ muestra que aproximadamente la tercera parte de de las ocupadas se concentra en Servicios personales y ocupaciones afines, seguido por Comerciantes y vendedores, Gerentes, administradores y funcionarios de categoría directiva y Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, trabajadores forestales (Gráfico 6). La concentración entre las empleadas en Servicios personales normalmente se interpreta como el resultado de condiciones de oferta y demanda que estimulan este tipo de inserción femenina. Por un lado, las características del trabajo desarrollado en estas actividades están vinculadas a aprendizajes realizados por las mujeres como parte de la socialización de género; por otro, son coincidentes con los estereotipos que suelen identificarse por parte de los empleadores con relación a las llamadas cualidades femeninas. En particular, en los países de América Latina y también en el Uruguay buena parte de la concentración en estas actividades se caracteriza por la alta proporción de empleadas domésticas entre las ocupadas⁸.

La participación de las mujeres en las distintas ocupaciones muestra una alta proporción entre los Profesionales, técnicos y entre los trabajadores en Servicios personales. A lo largo del período, la proporción de mujeres en las diferentes ocupaciones ha tenido modificaciones debido a su aumento entre los Profesionales, técnicos, los Gerentes, administradores y funcionarios de categoría directiva, los Empleados de oficinas, los Comerciantes, vendedores, y los Trabajadores en servicios personales. Por su parte, la participación femenina en el total disminuyó entre los Artesanos

7 0 Profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines; 1 Gerentes, administradores y funcionarios de categoría directiva; 2 Empleados de oficinas y personas en ocupaciones afines; 3 Comerciantes, vendedores y personas en ocupaciones afines; 4 Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, trabajadores forestales y personas en ocupaciones afines; 5 Conductores de medios de transporte y personas en ocupaciones afines; 6 Artesanos y operarios en ocupaciones relacionadas con la confección de vestuario y calzado, la carpintería, la mecánica; 7 Otros artesanos y operarios; 8 Obreros y jornaleros no clasificados en otro grupo; 9 Trabajadores en servicios personales y en ocupaciones afines.

8 En Uruguay las mujeres en el servicio doméstico representan 17% del total de ocupadas.

y operarios en ocupaciones relacionadas con la confección de vestuario y calzado, la carpintería, la mecánica y Otros artesanos y operarios (Gráfico 7).

El análisis de la información presentada en este apartado sugiere que en el período han tenido lugar cambios en las decisiones de participación laboral de las mujeres, vinculados a sus niveles educativos así como a factores sociales y culturales. Como se mencionó, la evolución de la participación según situación conyugal muestra un acercamiento entre las tasas de las mujeres casadas y solteras, que sugiere alteraciones en los roles de género de los integrantes de las familias. Sin embargo, las diferencias respecto a la participación por sexo, con excepción de las mujeres divorciadas, y a las características de la inserción laboral se mantienen, en la medida que puede apreciarse una fuerte concentración por categoría y tipo de ocupación. Estas asimetrías confirman que, pese a los cambios ocurridos, la situación de hombres y mujeres en el mercado laboral aun dista de equipararse. Un análisis más profundo de estos temas puede realizarse a través del estudio de la segregación ocupacional .

II. METODOLOGÍA PARA LA MEDICIÓN DE LA SEGREGACIÓN

La segregación ocupacional por sexo se define como la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones, la existencia de ocupaciones predominantemente femeninas o masculinas, y la primacía de los hombres en las posiciones jerárquicas al interior de una ocupación. La manera en que se distribuyen hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones se conoce como segregación horizontal, mientras que la distribución por niveles al interior de una ocupación se conoce como segregación vertical.

Para el análisis de la segregación en el mercado laboral suele utilizarse la división de las ocupaciones según presenten o no altos niveles de concentración por sexo; se habla entonces de ocupaciones femeninas y masculinas. Esta clasificación provee una forma sencilla de presentar la información, pero plantea la dificultad de definir qué se entiende por ocupaciones masculinas y femeninas, lo que además puede hacerse en términos absolutos o relativos.

Un criterio ampliamente utilizado es el porcentaje de mujeres en el total de la fuerza laboral, considerando como femeninas a aquellas ocupaciones en las que la participación de las mujeres supera este valor.

Otra de las medidas estándar para caracterizar el nivel de segregación es el índice de disimilitud de Duncan (1955), que se define como:

$$ID = \sum_i |m_i - f_i| / 2 \quad (1)$$

donde m_i es el porcentaje de hombres trabajando en la ocupación i y f_i es el porcentaje de mujeres trabajando en la ocupación i . Este índice varía entre cero y uno. Toma el valor cero cuando la distribución ocupacional de hombres y mujeres es idéntica, y uno, cuando hombres y mujeres no se superponen en ninguna ocupación, es decir que existe segregación ocupacional perfecta. Este índice suele interpretarse como la proporción de mujeres (u hombres) ocupadas que sería necesario cambiar de ocupación para lograr la perfecta integración.

Una de las limitaciones del ID es que sus variaciones pueden deberse tanto a los cambios en la estructura ocupacional de la fuerza de trabajo como a los cambios en la composición por sexo de las ocupaciones. A modo de ejemplo, si la proporción de mujeres en cada ocupación se mantiene incambiada entre dos períodos t y $t+1$, pero el número de ocupados se incrementa en las ocupaciones con mayores niveles de segregación, podríamos decir que la segregación no cambió en la medida en que el peso de las mujeres en cada ocupación no se alteró. Sin embargo, el ID mostrará un incremento debido al incremento en la importancia de las ocupaciones de alta segregación. Para aislar estos dos efectos suele descomponerse la variación del ID en el componente que refleja la modificación estructural en las ocupaciones y el que refleja las variaciones en la composición por género de las ocupaciones.

La metodología de la descomposición consiste en calcular el ID para dos momentos en el tiempo, pero haciendo ciertas modificaciones. Primero se calcula el ID para el último año que se desea considerar usando la misma distribución de ocupaciones que en el año inicial, y también el ID en ese último año usando el mismo porcentaje de mujeres en cada ocupación que en el año inicial. Las diferencias entre estos ID y el ID inicial se toman como indicadores de la magnitud del cambio en la

segregación ocupacional debido a cambios en la composición por sexo de las ocupaciones (*Sexo*) y de los cambios en la estructura ocupacional (*Ocup*). Si consideramos m_{it} (porcentaje de hombres en la ocupación i en el momento t), f_{it} (porcentaje de mujeres en la ocupación i en el momento t) y T_{it} (número total de trabajadores en la ocupación i en el momento t), esta descomposición consiste en:

$$Sexo = \frac{1}{2} \left[\sum_i \left| \frac{m_{i2} * T_{i1}}{\sum_i m_{i2} * T_{i1}} - \frac{f_{i2} * T_{i1}}{\sum_i f_{i2} * T_{i1}} \right| - \sum_i \left| \frac{m_{i1} * T_{i1}}{\sum_i m_{i1} * T_{i1}} - \frac{f_{i1} * T_{i1}}{\sum_i f_{i1} * T_{i1}} \right| \right] \quad (2)$$

$$Ocup = \frac{1}{2} \left[\sum_i \left| \frac{m_{i1} * T_{i2}}{\sum_i m_{i1} * T_{i2}} - \frac{f_{i1} * T_{i2}}{\sum_i f_{i1} * T_{i2}} \right| - \sum_i \left| \frac{m_{i1} * T_{i1}}{\sum_i m_{i1} * T_{i1}} - \frac{f_{i1} * T_{i1}}{\sum_i f_{i1} * T_{i1}} \right| \right] \quad (3)$$

Si siguiendo a Flückiger y Silber (1999), la ecuación (2) representa el efecto “composición”, es decir el cambio en la segregación que hubiera tenido lugar si solamente hubieran ocurrido cambios en la composición por sexo de las ocupaciones, manteniendo constante la estructura ocupacional. La ecuación (3) refleja el efecto “mixto”, es decir la variación en el *ID* que hubiera tenido lugar si la composición por género de las ocupaciones se hubiera mantenido constante, y la única variación fuera la estructura ocupacional.

Esta descomposición presenta dos problemas: por un lado la variación total del *ID* no es la suma de *Sexo* y *Ocup*, sino que hay un término residual que mide la interacción entre efecto mixto y composición. Por otro lado, existe un problema de número índice, ya que los resultados serán diferentes según el año que se tome para dejar fija la estructura de ocupaciones y la composición por género de las mismas (alternativamente puede ser el año inicial o final del período). Flückiger y Silber (1999) sugieren que en lugar de tomar el año final o el inicial, puede tomarse un promedio de los mismos, en cuyo caso la variación del *ID* es exactamente la suma del efecto composición y el efecto mixto. Esta es la opción metodológica escogida en este trabajo.

Como se mencionó, el *ID* suele interpretarse como la proporción de mujeres (u hombres) ocupadas que sería necesario cambiar de ocupación

para lograr la perfecta integración, pero esta es válida en el caso en que la estructura por ocupaciones se mantenga constante. Sin embargo, la distribución del empleo total por ocupaciones no tiene porqué ser la misma luego de los cambios que derivarían de esa interpretación del *ID*. Para superar esta limitación, Karmel y Maclachlan (1988) proponen el siguiente indicador:

$$KM = \frac{1}{T} \sum_{i=1}^n |a * H_i - (1-a) * M_i| = 2a(1-a)ID \quad (4)$$

donde $a=M/T$ representa la proporción de mujeres (M) sobre el total de ocupados (T). Este índice indica la proporción de ocupados sobre el total que debe cambiar de ocupación para que la distribución ocupacional de hombres y mujeres se iguale, manteniendo constante la estructura ocupacional. El índice varía entre 0 y 0.5, y su evolución es equivalente a la del *ID* cuando a permanece constante, pero presenta la ventaja con respecto a éste, de que es sensible a los cambios en la distribución agregada de la fuerza de trabajo entre hombres y mujeres, incluso si los mismos no alteran su distribución porcentual por ocupaciones. Para un cierto valor del *ID*, cuanto más se acerque la proporción de mujeres al 50%, mayor será *KM*.

La clasificación de las ocupaciones según la participación relativa de las mujeres, o la utilización de índices para medir el nivel de segregación ocupacional a partir de información recabada en las Encuestas Continuas de Hogares (ECH), puede estar sujeta a errores de medición. Para analizar la evolución de estos indicadores, es necesario considerar si los cambios que se verifican son estadísticamente significativos. Para ello se construyen intervalos de confianza utilizando la técnica de *bootstraps*. Esta técnica provee un método para estimar la distribución de un estadístico a partir del remuestreo con reposición, a partir de la cual se construyen intervalos de confianza para ese estadístico⁹.

Finalmente, es necesario tener en cuenta que las medidas de segregación en el mercado laboral se ven afectadas por el grado de desagregación utilizado en la consideración de las ocupaciones. Cuando

⁹ Los *bootstraps* calculados no tienen ningún supuesto previo sobre la distribución, corrigen por el sesgo en el valor medio estimado y se calculan para 95% de confianza.

se utiliza información muy agregada, el efecto de la segregación es subestimado. Así, Anker (1998) señala que es común que en el grupo de ocupaciones profesionales o técnicas se presente una alta participación femenina cuando se lo considera a un dígito. Sin embargo, la mayoría de las mujeres que están en este grupo ocupacional se concentra en las ocupaciones de maestras y trabajadoras de la salud. Es decir que la agregación a un dígito puede ocultar valiosa información. Al comparar los valores del *ID* para diversos países considerando las ocupaciones a uno y a dos dígitos, este autor concluye que la menor agregación, suele conducir a ordenamientos incorrectos por países y a través del tiempo, mientras que la utilización de la información a dos dígitos, sin ser una medida perfecta, brinda información razonablemente buena sobre los niveles relativos de segregación en los diferentes países.

En este trabajo se utilizará la información sobre tipo de ocupación a 2 dígitos de la COTA-70¹⁰, lo que implica la consideración de alrededor de 75 tipos de ocupación.

III. SEGREGACIÓN EN EL MERCADO LABORAL URUGUAYO

En este apartado se presentan los resultados obtenidos al analizar la segregación ocupacional por sexo para Uruguay. En el primer apartado se presenta la clasificación de las ocupaciones en femeninas y masculinas; en el siguiente se calcula el *ID* y el *KM*. Ambos índices se calcularon con diferentes niveles de agregación del tipo de ocupación, y para diferentes categorías ocupacionales y niveles de instrucción. En el tercer apartado se descompone la variación en el *ID* en la parte atribuible a variaciones en la estructura ocupacional y a la relacionada con variaciones en la composición por sexo de cada ocupación. En todos los casos la significación estadística de los resultados fue testeada a través de la construcción de intervalos de confianza.

10 Clasificación Ocupacional del Programa del Censo de América de 1970.

III.1 Ocupaciones femeninas y ocupaciones masculinas

Utilizando el límite relativo dado por el porcentaje de mujeres en el total de la fuerza laboral del país, se consideran como femeninas las ocupaciones en las que la participación de las mujeres supera este valor. Para determinar la validez estadística de esa clasificación se construyen intervalos de confianza para las estimaciones de la participación femenina en cada ocupación y en el total. Las ocupaciones se consideraron a dos dígitos.

Cuadro 1.
Clasificación de las ocupaciones en femeninas y no femeninas

	1986	1999
Total ocupaciones	75	76
Ocupaciones femeninas	20	21
Ocupaciones no femeninas	55	55
Fuente: elaborado en base a la ECH.		

Se obtienen 20 ocupaciones femeninas en 1986 y 21 en 1999. Estas representan en 1999 casi el 49% de la ocupación total y en ellas se concentra aproximadamente, el 80% de las mujeres ocupadas.

Entre las ocupaciones que se clasifican como femeninas se destacan las vinculadas con investigación y docencia, salud, tareas administrativas, servicios personales y las relacionadas con el sector textil. Las ocupaciones incluidas en la categoría 93, que corresponden a cocineros, meseros y mozos, etc. figuran como femeninas en 1999, pero no lo eran en 1986. Salvo por este cambio, esta clasificación no permite detectar modificaciones importantes en el período de análisis (Cuadro A-2).

III.2. Evolución de la segregación ocupacional

El cálculo de los índices de segregación (*ID* y *KM*) considerando diez ocupaciones (un dígito), permite detectar una tendencia creciente en la segregación ocupacional total. Sin embargo, dicha tendencia desaparece

al considerar las ocupaciones con un mayor nivel de desagregación (dos dígitos), de acuerdo con las recomendaciones de la literatura sobre el tema. (Gráfica 8)

En este último caso no parecen existir cambios en el período. El nivel de segregación medido a través del *ID* se ubica alrededor de 0.56, lo que posiciona a Uruguay en valores cercanos al promedio de los países de la OCDE. Debido a que la participación de las mujeres (A) en el total de ocupados crece en el período, aproximándose a 0.5, el *KM* aumenta en mayor proporción que el *ID* (Cuadro 2).

Cuadro 2. Índices de segregación

	ID	KM	A
1986	0,563	0,268	0,390
1987	0,565	0,269	0,390
1988	0,563	0,268	0,390
1989	0,544	0,261	0,400
1990	0,575	0,277	0,404
1991	0,562	0,268	0,394
1992	0,572	0,275	0,400
1993	0,562	0,271	0,406
1994	0,563	0,271	0,402
1995	0,553	0,267	0,409
1996	0,555	0,270	0,420
1997	0,554	0,268	0,410
1998	0,564	0,274	0,418
1999	0,568	0,277	0,420

Fuente: elaborado en base a la ECH

El análisis a través de los intervalos de confianza de las estimaciones confirma que las variaciones en los índices de segregación calculados a dos dígitos entre 1986 y 1999 no resultan significativas.

El análisis de esos resultados debe tener en cuenta que la consideración del mercado laboral sobre la base de indicadores agregados oculta realidades diferenciadas. Por ello se entendió necesario analizar separadamente el universo de los asalariados privados, los asalariados públicos y los trabajadores por cuenta propia¹¹. Debido al comportamiento volátil de los índices de segregación para este último grupo, se exponen los resultados obtenidos para los dos primeros. El comportamiento de los dos índices muestra que mientras que entre los asalariados privados el nivel de segregación es superior al del resto y con una tendencia creciente en el período, entre los asalariados públicos es menor y decreciente. Estos resultados mostraron ser estadísticamente significativos (Gráfico 9).

El análisis da cuenta de dos situaciones diferentes: en el período analizado crece la ocupación en la categoría de asalariados privados, y simultáneamente crece la participación femenina en la misma. Por lo tanto, si bien las mujeres se incorporan al mercado laboral principalmente como asalariadas privadas, ello no implica mayores oportunidades en términos de los tipos de ocupación accesibles, ya que la segregación entre los asalariados privados aumenta. En el caso de los asalariados públicos la situación es diferente. La mayor parte del descenso del empleo en esta categoría se explica por el retiro de los hombres de la función pública. El índice de ocupación entre los asalariados públicos hombres cae más de 35% mientras que entre las mujeres desciende menos de 10%. Una posible explicación de la disminución de la segregación en el sector público es el cambio en la estructura ocupacional como resultado del retiro incentivado de funcionarios en el marco de la reforma del Estado, que habría incidido en mayor medida en el empleo masculino. En 63 de las 75 ocupaciones consideradas se constata el egreso de los hombres del sector público.

La clasificación entre trabajadores calificados y no calificados podría aportar nuevos elementos para analizar la evolución de la segregación en

11 Jacobsen (1998) también para Estados Unidos calcula el *ID* para los trabajadores del sector privado y público encontrando que mientras entre los primeros se ubica en 52% tanto para la producción de bienes como de servicios, en el sector público es menor en el gobierno federal, 43%, incrementándose para el nivel estadual (48%) y local (56%).

el mercado laboral. Considerando que los primeros son los que poseen magisterio o profesorado completo, y los universitarios (con universidad completa o incompleta), se calcularon los índices para cada grupo de trabajadores. Se comprobó que la segregación aumenta entre los trabajadores no calificados y decrece entre los calificados, al tiempo que aumenta considerablemente la participación de las mujeres en este último grupo. Ello sugeriría que la mayor calificación de las mujeres ha tenido una mejor respuesta en términos de sus oportunidades de empleo. Los trabajadores calificados aumentaron de 10% a 17% del total de ocupados entre 1986 y 1999; entre las mujeres estos porcentajes corresponden al 14% y 23% respectivamente.

	No calificados			Calificados		
	ID	KM	A	ID	KM	A
1986	0,582	0,271	0,370	0,426	0,211	0,553
1987	0,581	0,271	0,372	0,476	0,236	0,544
1988	0,582	0,271	0,370	0,426	0,211	0,553
1989	0,563	0,266	0,381	0,410	0,203	0,550
1990	0,597	0,282	0,384	0,407	0,201	0,554
1991	0,586	0,272	0,366	0,421	0,207	0,565
1992	0,598	0,280	0,373	0,409	0,201	0,567
1993	0,590	0,277	0,377	0,403	0,198	0,570
1994	0,591	0,276	0,373	0,402	0,197	0,571
1995	0,587	0,276	0,378	0,385	0,188	0,573
1996	0,589	0,280	0,388	0,382	0,186	0,578
1997	0,592	0,279	0,380	0,363	0,178	0,568
1998	0,596	0,282	0,383	0,376	0,182	0,587
1999	0,607	0,288	0,387	0,385	0,187	0,586

Fuente: elaborado en base a la ECH.

Las variaciones mencionadas resultan estadísticamente significativas al construir intervalos de confianza, todos los resultados de estos cálculos se presentan en el Anexo.

III.3. Descomposición de las variaciones en el nivel de segregación ocupacional

Las variaciones en el *ID* para los asalariados privados se explican en un 60% por el efecto composición y en un 40% por el efecto mixto, atribuible a la estructura ocupacional. Para los asalariados públicos, la variación en el *ID* se debe casi totalmente a variaciones en la estructura ocupacional, lo que fortalece la explicación planteada antes sobre el descenso en la segregación en el sector público.

Cuadro 4. Descomposición de la variación en el ID

Variación	1986-1999	1986-1999
	Privados	Públicos
Efecto composición	58,5	3,4
Efecto mixto	41,5	96,6
Fuente: elaborado en base a la ECH		

IV. SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

Las diferencias en el mercado laboral entre hombres y mujeres continúan visualizándose tanto a través de su participación como de su acceso a las ocupaciones, pese a los cambios verificados en el período.

Desde la perspectiva de género, la división sexual del trabajo se considera uno de los más importantes factores de exclusión de las mujeres del ámbito laboral y de diferenciación en la participación con respecto a los hombres. La identificación de los obstáculos a la participación laboral de las mujeres asociados con responsabilidades familiares y con factores culturales diversos, se aproximó a través de la variable situación conyugal. La participación de las mujeres casadas (y en unión libre) ha ido

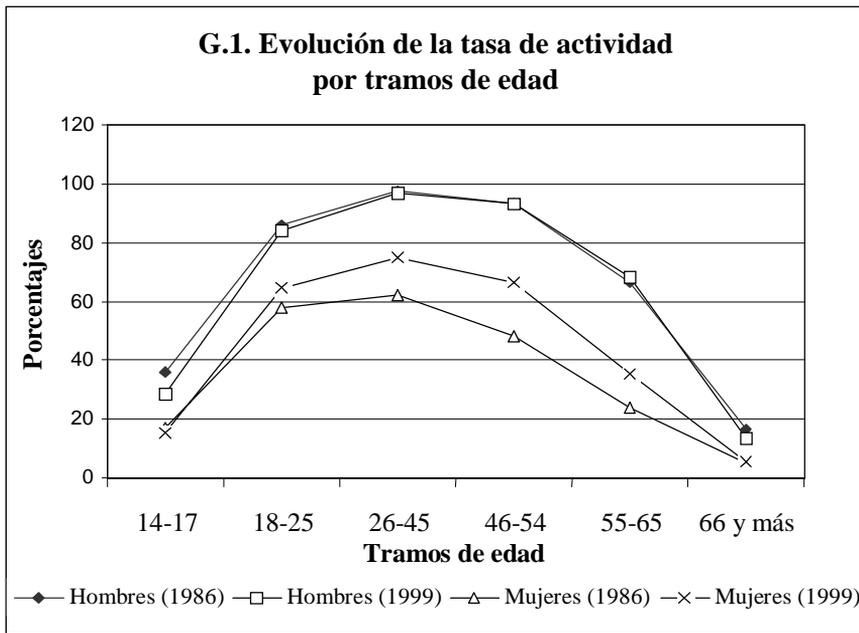
umentando a lo largo del período, lo que permite suponer cambios en los comportamientos de género y nuevos arreglos familiares, entre otros factores. Sin embargo, las diferencias respecto a la participación por sexo y a las características de la inserción laboral se mantienen, en la medida que subsisten notorias diferencias entre las tasas de actividad de hombres y mujeres, y una fuerte concentración por categoría y tipo de ocupación. Estas asimetrías confirman que pese a los cambios ocurridos, la situación de hombres y mujeres en el mercado laboral aun dista de equipararse.

La segregación ocupacional en el mercado laboral del Uruguay entre 1986 y 1999 a nivel agregado no muestra cambios significativos. No obstante, para diferentes segmentos del mercado laboral pueden identificarse distintos comportamientos. Así, mientras entre los asalariados privados la segregación tendió a crecer, entre los públicos el nivel es menor y la tendencia es decreciente. En el caso de los asalariados privados, las variaciones se explican en 60% por el efecto de cambios en la composición por sexo y el resto, por el efecto de modificaciones en la estructura ocupacional. Para los asalariados públicos, las variaciones se deben casi totalmente a las verificadas en la estructura ocupacional. Es decir que, en el primer caso, la mayor incorporación de las mujeres al sector no estuvo acompañada de una ampliación en la gama de ocupaciones accesibles. En el segundo, la composición más equitativa al interior de las ocupaciones se explica principalmente por el cambio en la estructura ocupacional derivada de la salida de los hombres del sector público, motivada por las políticas de reforma del Estado.

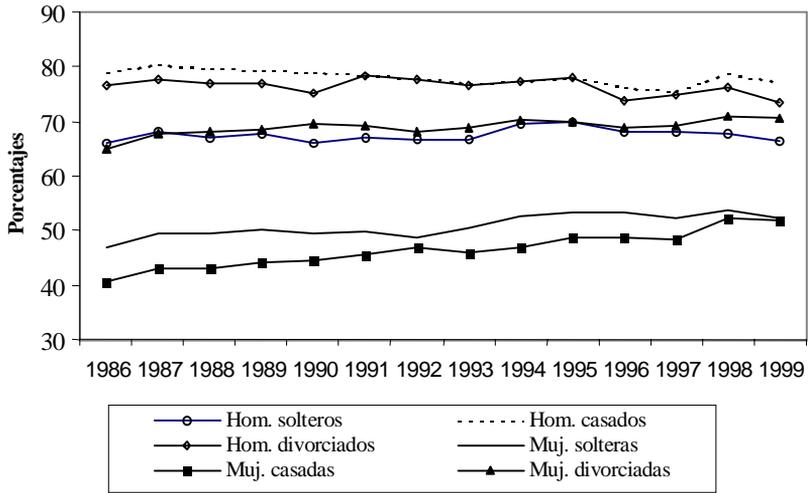
Otro resultado de interés surge al considerar a los ocupados calificados y no calificados: entre los primeros se advierte un mayor nivel de segregación con tendencia creciente y entre los últimos una tendencia decreciente. Ello sugeriría que la mayor calificación de las mujeres ha tenido una mejor respuesta en términos de ampliar sus oportunidades de empleo.

La existencia de segregación ocupacional tiene implicancias en la persistencia de las desigualdades de género entre las que se encuentran las diferencias de ingresos, no solamente porque condiciona la elección de puestos de trabajo de las mujeres, sino porque condiciona las decisiones previas al mercado laboral, tanto de participación como de inversión en capital humano de las personas y de los hogares. Estos aspectos limitan el desarrollo del capital humano e imponen rigideces en los mercados

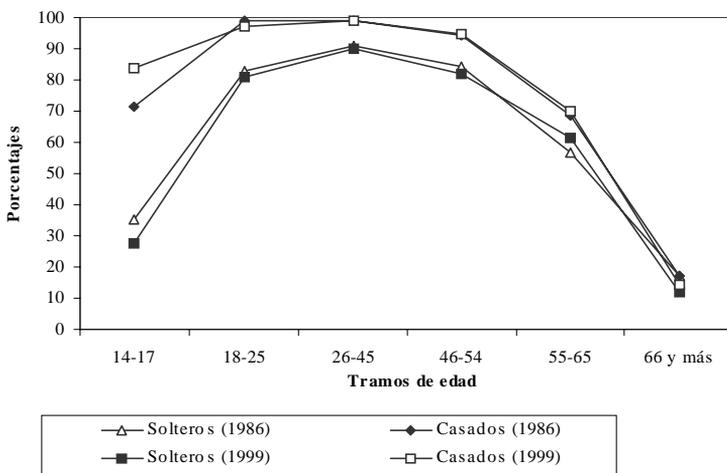
laborales. Por lo tanto su análisis es relevante para quienes se ocupan de la formulación de las políticas de igualdad de oportunidades y debe ser incorporado cuando se consideran las diferencias en las remuneraciones por sexo y sus causas. La composición por sexo de las diferentes ocupaciones debería ser resultado de las decisiones óptimas de los trabajadores y los empleadores, sobre la base de la igualdad de oportunidades.



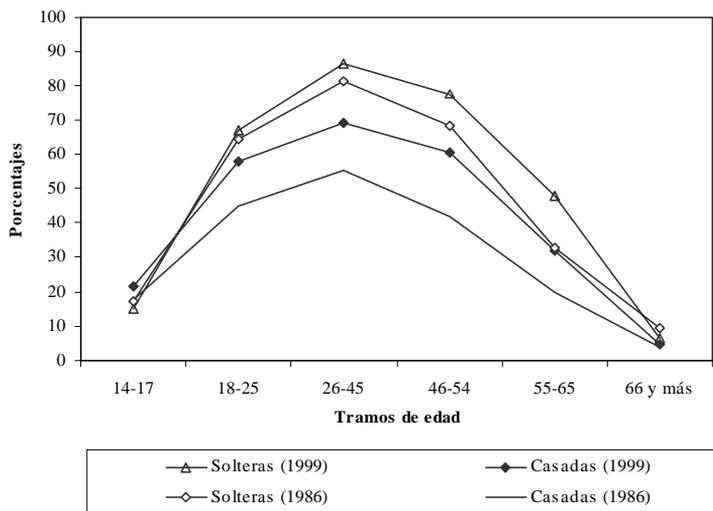
G.2 Evolución de la tasa de actividad por sexo según situación conyugal



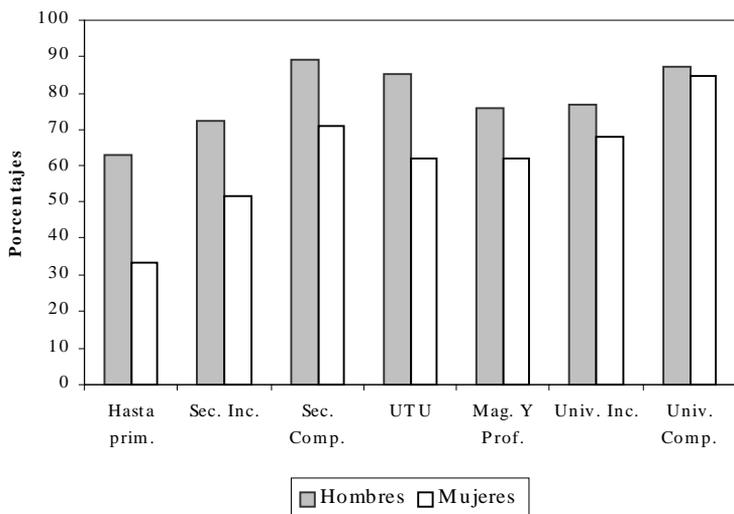
G.3a. Evolución de la tasa de actividad de los hombres por tramo de edad y situación conyugal

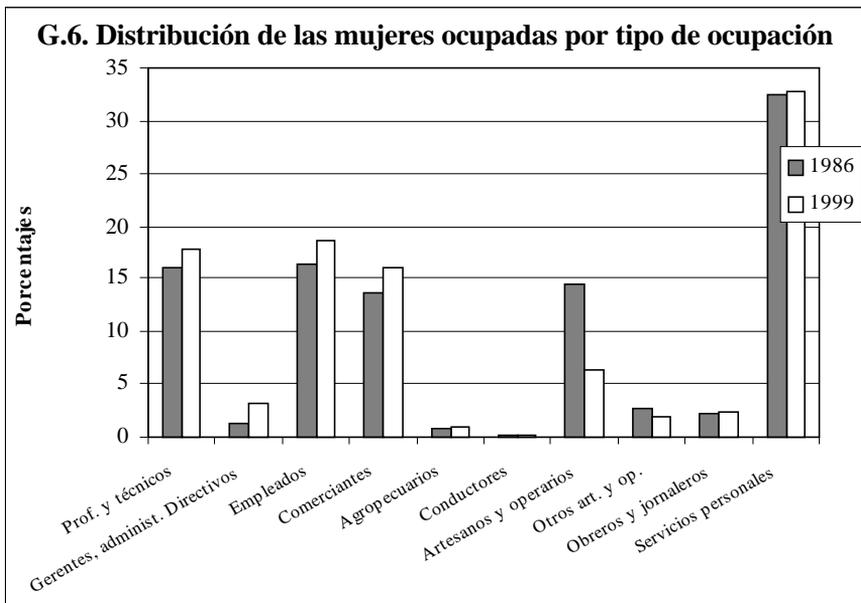
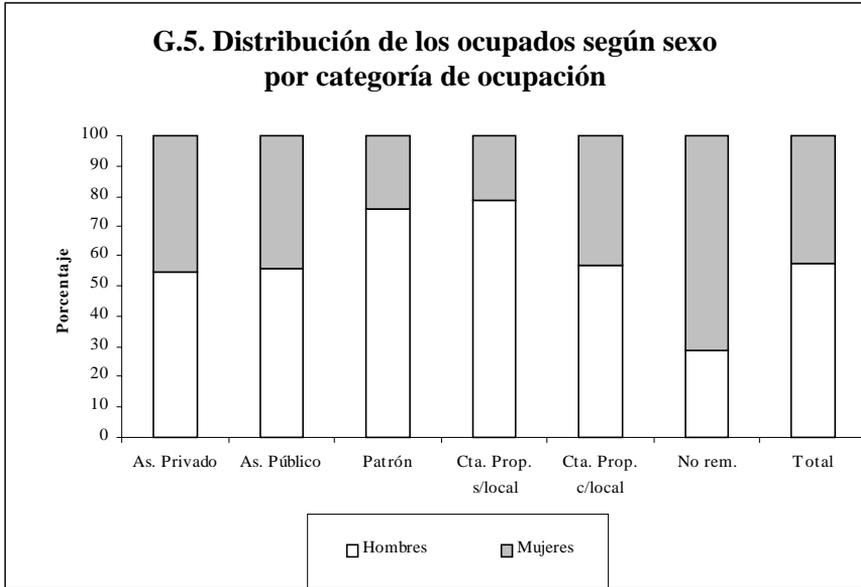


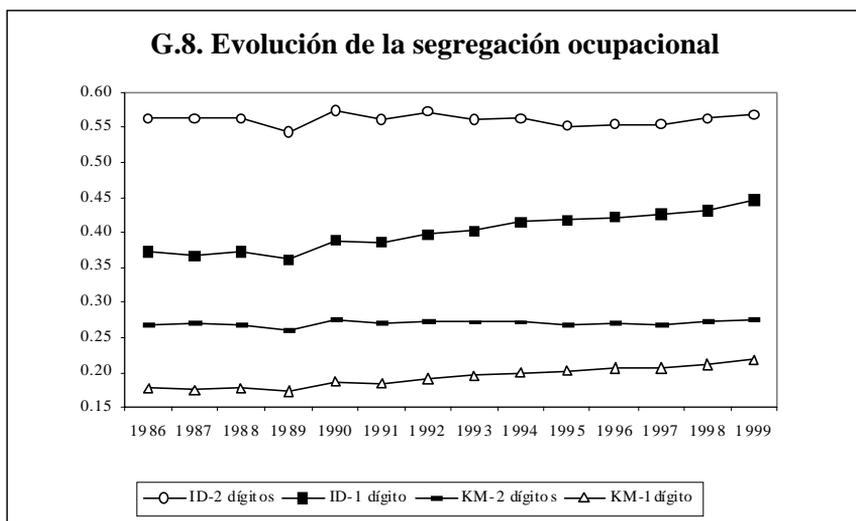
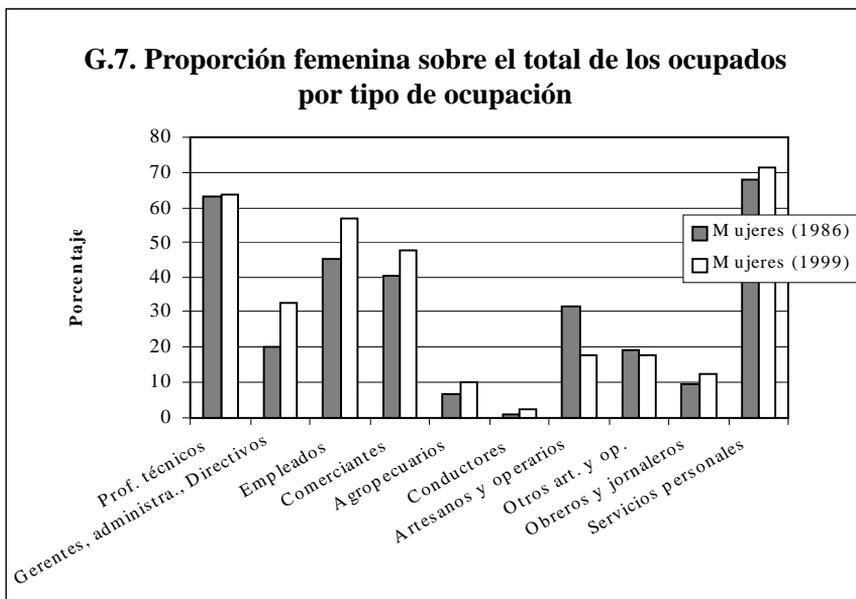
G.3b. Evolución de la tasa de actividad de las mujeres por tramo de edad y situación conyugal

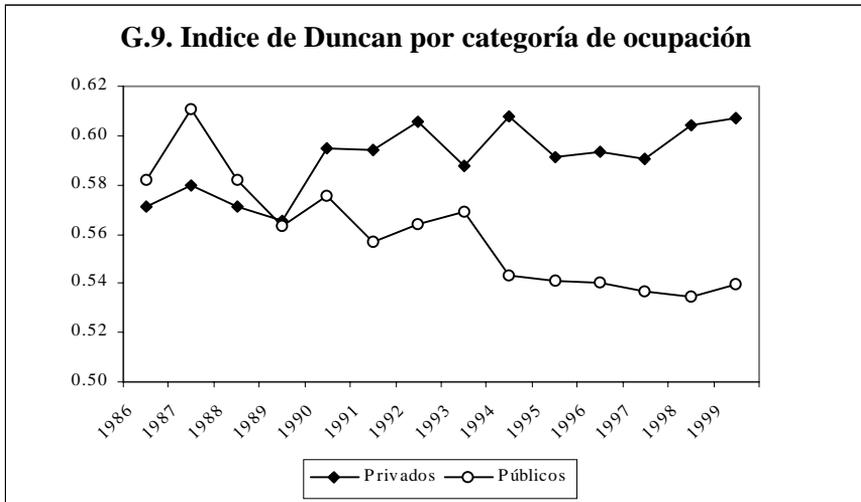


G.4. Tasa de actividad según niveles educativos (1999)









REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amarante, V. y Espino, A. (2001):** *Diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral: Revisión teórica y metodológica*. Serie Avances de Investigación Instituto de Economía. AI 1/01. Montevideo.
- Aigner, D. y Cain, G. (1977):** “*Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets*”. *Industrial and Labor Relations Review* 30, 175- 187.
- Anker, R. (1998):** *Gender and jobs*. ILO, Geneva.
- Aguirre, R. (1998):** *Sociología y Género. Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha*. Universidad de la República, Comisión Sectorial de Investigación Científica - Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología. Montevideo.
- Arriagada, I. (1997):** *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina*. Unidad Mujer y Desarrollo, Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL, Santiago.
- Becker, G. (1964):** *Human capital: a theoretical and empirical analysis*. Columbia University Press.
- (1971): *Economics of Discrimination*. University of Chicago Press. Chicago.
- (1985): “Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor”, *Journal of Labor Economics* 3, 1 (S): S33—S58.
- Benería, L. (1984):** *Producción, reproducción y división sexual del trabajo*. CIPAF. Costa Rica
- Borjas, G. (2000):** *Labor Economics*. Second Edition, Mc Graw-Hill.
- Bucheli, M. y Rossi, M. (1987):** *Discriminación laboral contra la mujer*. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Universidad de la República, Montevideo.
- Cain, G. (1986):** “The economic analysis of labor market discrimination: a survey”. *Handbook of Economics*, Volume I, Chapter 13, pp. 693-787d. Elsevier Science Publishers BV.
- De Barbieri, T. (1996):** “Certezas y malos entendidos sobre la categoría género”, en *Estudios Básicos sobre Derechos Humanos IV*, pp.47-84. IIDH, Costa Rica.

- De Oliveira, O. y Ariza, M. (1997):** “División sexual de trabajo y exclusión social” en *Trabalho e Sociedade: Desafíos teóricos*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, año 3, N° 5. pp.183-202. Sao Paulo. Brasil.
- Diez de Medina, R. (1989):** *Modelos explicativos de la actividad en el mercado laboral uruguayo*. CEPAL, LC/MVD/ R.46.
- Duncan O. y Duncan B. (1955):** “A methodological analysis of segregation indexes”, *American Sociological Review*, N° 20, pp. 210-217.
- Elson, D. (1996):** “Relaciones de Género y Cuestiones Económicas”, en *Nuevos Enfoques Económicos. Contribuciones al debate sobre Género y Economía*. pp. 293-314. Thera van Osch. Costa Rica.
- Furtado, M. y Raffo, L. (1998):** *Discriminación y segregación laboral por género. Un estudio empírico del caso uruguayo en la última década*. Trabajo de investigación monográfica, Facultad de Ciencias Económicas y Administración.
- Flückiger, Y. and Silber, J. (1999):** *The Measurement of Segregation in the Labor Force*. New York
- García de Soria, X., Rivas, F. y Taboada, M. (1999):** *Oferta laboral de las mujeres. Un estudio empírico para Uruguay*. Trabajo de investigación monográfica, Facultad de Ciencias Económicas y Administración.
- Gardiner, J. (1996):** “El trabajo doméstico revisitado: una crítica feminista de las economías neoclásica y marxista” en *Nuevos Enfoques Económicos. Contribuciones al Debate sobre Género y Economía*. Pp.145-167. Thera van Osch. Costa Rica.
- Harkness, S. Machin, S., Waldfogel, J. (1995):** *Evaluating the Pin Money Hypothesis: the relationship between women’s labour market, family income and poverty in Britain*, International Centre for Economics and Related Disciplines, Number WSP/108, Welfare State Program, London.
- Instituto de Economía (2001):** *Matrices de personas ocupadas por categorías ocupacionales y ramas de actividad. 1996-2000*. Informes de avance 1 y 2, Convenio BCU-Instituto de Economía.
- Jacobsen, J. (1998):** *The Economics of Gender*, Blackwell Publishers.
- Karmel, T. y Maclachlan, M. (1988):** “Occupational sex segregation -increasing or decreasing”, *Economic Record*, 64, pp. 187-195.

Mincer, J.; Polachek, S. (1974): “Family investments in human capital: earnings of women”, *Journal of Political Economy* 82, Marzo, 1974 supplement S76-S108.

Mincer, J. (1974): *Schooling, Experience and Earnings*, National Bureau of Economic Research, New York, 1974

Oaxaca, R.(1973): “Male-female wage differentials in urban labour markets”, *International Economic Review*, 9, pp. 693-709

Polachek, S.W. Y Siebert, W.S. (1993): *The economics of earnings*, Cambridge University Press.

Rossi, M. y Mendive, C. (1993): *Los cambios recientes en el mercado de trabajo del Uruguay*, CEPAL, Montevideo.

Waldfogel, J. (1993): “Women Working for Less: A Longitudinal Analysis of the Family Gap”, *International Centre for Economics and Related Disciplines*, Number WSP/93, Welfare State Program, London.

Wolff, E. N. (1997): *Economics Poverty Inequality and Discrimination*. South-Western College.

ANEXO

Cuadro A-1
Evolución de la tasa de actividad por sexo.
Total del país urbano

	Hombres	Mujeres	Total
1986	73.5	40.4	55.5
1987	75.1	42.8	57.6
1988	74.3	42.6	57.1
1989	74.4	43.6	57.7
1990	73.2	43.5	57.0
1991	73.3	43.8	57.4
1992	72.6	44.7	57.4
1993	71.8	44.1	56.7
1994	73.2	45.5	58.2
1995	73.8	46.6	59.0
1996	71.9	46.7	58.2
1997	71.5	46.0	57.7
1998	73.5	49.3	60.4
1999	72.0	48.5	59.3

Fuente: elaborado en base a la ECH.

Cuadro A- 2. Ocupaciones femeninas

Ocupación 1	282 Empleados en servicios de transporte
010 Investigador químico industrial	283 Empleados en servicios bancarios y financieros
011 Físicos y otros especialistas en ciencia	284 Empleados de biblioteca y archivo
013 Farmacólogos	285 Empleados en expendios de billetes de espectáculos y
014 Técnicos en laboratorio biológico	286 Otros empleados de oficina y personas en ocupaciones afines
015 Técnicos en laboratorios agronómicos	Ocupación 31
Ocupación 3	310 Vendedores y dependientes de tiendas
030 Médicos y cirujanos	311 Vendedores de periódicos, lotería y revistas
031 Dentistas	312 Vendedores ambulantes
032 Practicantes de medicina	313 Vendedores de comestibles en las calles
Ocupación 4	314 Vendedores en local de fábrica al por menor
040 Optómetras	Ocupación 60
043 Fisioterapeutas y electroterapeutas	600 Preparadores de fibras
044 Técnico en radiología médica	603 Hilanderos y devanadores
045 Expertos en régimen dietético	604 Tejedores en fábricas
046 Farmacéuticos	605 Tejedores que no trabajan en fábricas
048 Pedicuros, masajistas y otros paramédicos	606 Ajustadores de punto a mano
Ocupación 5	608 Blanqueadores, tintoreros y acabadores de prendas textiles
050 Enfermeras profesionales	609 Calandrades, prensadores y peones textiles
051 Otros enfermeros (auxiliares)	Ocupación 61
052 Parteras profesionales	610 Sastres en fábricas
Ocupación 6	611 Sastres no en fábricas
060 Rectores, Profesores y Catedráticos universitarios	612 Peleteros
061 Profesores y maestros de escuelas secundarias	613 Modistas
062 Maestros de escuelas primarias	614 Costureras y bordadoras
065 Otros profesores y maestros	617 Diseñadores y cortadores
066 Auxiliares de preescolar	618 Camiseros
Ocupación 8	619 Tapiceros, colchoneros y paragueros
080 Abogados	Ocupación 92
082 Jueces de paz, notarios, etc	920 Cocineras del servicio doméstico
Ocupación 14	921 Criados y sirvientas del servicio doméstico
141 Técnicos en traducción	Ocupación 93
142 Auditoristas y bibliotecólogos	930 Cocineros
143 Asistentes sociales y trabajadores sociales	931 Meseros y mozos de restaurantes y cafés
144 Técnicos en fotografía artística	932 Cantineros
145 Técnicos en filmaciones y videos	933 Camareras, sirvientas y camareras en hoteles
Ocupación 20	Ocupación 94
200 Funcionarios, agentes y empleados de la Nación	940 Lavanderos en lavaderos o tintorerías
Ocupación 21	941 Tintoreros en establecimientos de limpieza
210 Ayudantes contadores	943 Lavanderos y planchadores a domicilio
211 Tenedores de libros	944 Lavanderos y planchadores en hospitales o cuarteles
212 Cajero	Ocupación 95
213 Cajeros y pagadores, cobradores de cuentas	950 Porteros, conserjes, guardas y celadores
214 Liquidador de sueldos	951 Ascensoristas
Ocupación 22	952 Mozos de faena, limpiadores y aseadores
220 Mecanógrafos y taquígrafos	Ocupación 96
222 Digitadores y verificadores de máquinas	960 Peluqueros y barberos
223 Operadores de máquinas copadoras y de	961 Embellecedores, peinadores, masajistas,
Ocupación 26	962 Otros trabajadores asimilados
260 Telefonistas	Ocupación 97
261 Telegrafistas	970 Embalsamadores, obreros de empresas de pompas fúnebres
262 Operadores de equipos de radiocomunicaciones	972 Azafatas y camareras de avión y comisario de a bordo
Ocupación 28	975 Otros trabajadores de los servicios nc
280 Empleados almacenistas y sobreestantes	
281 Empleados recepcionistas o de información	

Fuente: elaborado en base a la ECH

Cuadro A-3 Bootstraps para ID y KM a dos dígitos

		ID	Intervalo de confianza	
	1986	0.563	0.552	0.572
	1999	0.568	0.558	0.578
		KM	Intervalo de confianza	
	1986	0.268	0.263	0.273
	1999	0.277	0.272	0.282

Fuente: elaborado en base a la ECH.

**Cuadro A-4
Bootstraps para ID y KM a dos dígitos, por categoría ocupacional**

Asalariados públicos				
		ID	Intervalo de confianza	
	1986	0.582	0.559	0.594
	1999	0.539	0.510	0.558
		KM	Intervalo de confianza	
	1987	0.278	0.268	0.287
	1999	0.266	0.252	0.276
Asalariados privados				
		ID	Intervalo de confianza	
	1986	0.571	0.555	0.583
	1999	0.607	0.591	0.619
		KM	Intervalo de confianza	
	1986	0.279	0.270	0.285
	1999	0.301	0.293	0.307
Trabajadores por cuenta propia				
		ID	Intervalo de confianza	
	1986	0.564	0.539	0.575
	1996	0.540	0.515	0.557
	1999	0.582	0.559	0.599
		KM	Intervalo de confianza	
	1986	0.274	0.263	0.280
	1996	0.251	0.239	0.260
	1999	0.2664	0.2545	0.2744

Fuente: elaborado en base a la ECH.

**Cuadro A-5.
Bootstraps para ID y KM, trabajadores calificados y no calificados**

Trabajadores calificados				
		ID	Intervalo de confianza (90 %)	
	1986	0.426	0.392	0.446
	1999	0.385	0.357	0.406
		KM	Intervalo de confianza	
	1986	0.211	0.194	0.221
	1999	0.187	0.173	0.197
Trabajadores no calificados				
		ID	Intervalo de confianza	
	1986	0.582	0.570	0.591
	1999	0.607	0.596	0.617
		KM	Intervalo de confianza	
	1986	0.271	0.266	0.276
	1999	0.288	0.282	0.293

Fuente: elaborado en base a la ECH.