

Desafiando la segregación de género en el mercado laboral: Factores que inciden en las inserciones laborales atípicas en términos de género en Chile¹

Challenging Gender Segregation in the Labor Market: Factors Influencing Atypical Gender-Based Job Placement in Chile

 Julieta Palma²

 Alessandra Olivi³

 Antonia Asenjo⁴

Resumen

La segregación ocupacional por género es un rasgo del mercado laboral global y uno de los principales mecanismos de desigualdad entre hombres y mujeres. Aunque se ha investigado ampliamente sobre las causas de esta segregación, se ha prestado menos atención a los factores que facilitan la integración laboral. En Chile, a pesar del aumento en la participación laboral femenina, persiste una distribución desigual de hombres y mujeres en distintas ocupaciones, industrias y roles. Este estudio analiza los factores asociados a las inserciones laborales atípicas de género en personas ocupadas mayores de 15 años en Chile, utilizando datos de la Encuesta CASEN 2022. Los resultados indican que, aunque las mujeres han avanzado en su integración en sectores masculinizados, la inserción de los hombres en sectores feminizados ha sido más lenta. Además, el nivel socioeconómico y la situación familiar juegan un papel fundamental en perpetuar o desafiar la segregación de género. Los avances en la integración ocupacional de las mujeres no son uniformes, y el capital educativo y económico se presentan como factores cruciales para superar las barreras de género. Sin embargo, las normas sociales y las presiones familiares siguen limitando la movilidad laboral de ambos géneros, aunque de maneras diferenciadas.

Palabras clave: segregación laboral- género- inserción laboral atípica por género- Chile

Abstract

Occupational segregation by gender is a feature of the global labor market and one of the main mechanisms of inequality between men and women. While the causes of this segregation have been widely studied, less attention has been paid to the factors that facilitate labor integration. In Chile, despite an increase in women's labor force participation, an unequal distribution of

¹ Las autoras agradecen a la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo ANID, Chile, por el financiamiento dado a los distintos proyectos de los que este texto es resultado: ANID/ANILLO ATE 220051, ANID/FONDECYT/INICIACIÓN N° 11200563 y ANID/Beca Doctorado en Chile Año Académico 2022 (N° 21221430).

² Universidad Alberto Hurtado. Correo: jpalma@uahurtado.cl

³ Universidad de Valparaíso Correo: alessandra.olivi@uv.cl

⁴ Universidad Alberto Hurtado. Correo: aasenjo@uahurtado.cl

men and women across occupations, industries, and roles persists. This study analyzes the factors associated with atypical gender job placements among employed individuals over the age of 15 in Chile, using data from the 2022 CASEN Survey. The findings indicate that, although women have made progress in integrating into male-dominated sectors, men's entry into female-dominated sectors has been slower. Moreover, socioeconomic status and family situation play a key role in either perpetuating or challenging gender segregation. Advances in women's occupational integration are not uniform, and educational and economic capital emerge as crucial factors in overcoming gender barriers. However, social norms and family pressures continue to limit labor mobility for both genders, albeit in different ways.

Keywords: occupational segregation – gender - gender-atypical labor market entry- Chile

Introducción

La segregación ocupacional basada en el género es una característica extendida en el mercado laboral global y constituye uno de los principales mecanismos de desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral (Anker, 1997; Elson, 1999; England, 2010; Torre, 2018). Ella se refiere a la distribución desigual de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones, industrias y roles, manifestándose en dos formas principales: como segregación horizontal, donde hombres y mujeres se concentran en diferentes ocupaciones, y como segregación vertical, donde los hombres predominan en las posiciones más altas dentro de las mismas industrias o sectores económicos (Ibañez, 2017; Reskin, 1993).

La segregación de género tiene raíces profundas en normas sociales que han asignado roles específicos a hombres y mujeres. Estas normas se han perpetuado a través de sistemas educativos, expectativas sociales y dinámicas familiares que influyen en las elecciones educativas y laborales desde edades tempranas, reforzando la idea de que ciertos tipos de trabajo son más adecuados para un género que para otro (Eagly, 1987; Eagly & Wood, 2012; England, 2010; Espino & De lo Santos, 2019; Wright, 2016). La segregación laboral contribuye a perpetuar las desigualdades de género, no sólo en términos de ingresos, sino también en la distribución del poder y las oportunidades en la sociedad. Las mujeres en empleos feminizados enfrentan mayores dificultades para alcanzar la autonomía económica dado los menores niveles salariales que se registran en este tipo de empleos (Bettio & Verashchagina, 2009). Ello refuerza su dependencia económica frente a sus parejas y otros familiares, lo que limita su capacidad para negociar una distribución más equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado (Gupta, 2007; Mandel et al., 2021; McClintock, 2017).

La integración ocupacional, entendida como el proceso inverso a la segregación ocupacional (Moskos, 2019), ha sido asimétrica y casi unidireccional. La mayor parte de los cambios se han observado por la incorporación de mujeres a ocupaciones y actividades tradicionalmente masculinas, mientras que la inclusión de hombres en ocupaciones dominadas por mujeres ha sido marginal (England, 2010; Jacobs, 2003; Moskos, 2012; Torre, 2018). Esto se debe a que los incentivos, los mecanismos de acceso y permanencia, y las recompensas asociadas a los empleos atípicos son diferentes para hombres y mujeres. Aunque se ha avanzado en la comprensión de las causas de la segregación de género en el mercado de trabajo, se ha prestado menos atención a los factores que facilitan los procesos de integración laboral.

En Chile, la segregación horizontal en el mercado laboral se expresa en la concentración de mujeres en sectores como la educación, la salud y los servicios domésticos, mientras que los hombres predominan en áreas como la construcción, la ingeniería y la tecnología (Comunidad Mujer, 2016; Guzmán, 2021). Este patrón se ha mantenido a pesar del aumento en la participación laboral femenina observado durante las últimas décadas (INE, 2022). La segregación de género contribuye significativamente a la persistente brecha salarial en Chile: las mujeres ganan en promedio un 25% menos que los hombres, diferencia que se acentúa entre quienes tienen educación universitaria y de postgrado (INE, 2022). Los empleos altamente feminizados tienden a ser peor remunerados que aquellos menos segregados, incluso cuando requieren niveles similares de educación y habilidades (Salce Díaz, 2021; Guzman, 2021). Junto con ello, dentro de las mismas ocupaciones, los hombres tienen mayores probabilidades de ascender a puestos mejor remunerados, lo que agrava la desigualdad salarial (Comunidad Mujer, 2016).

En las últimas décadas, las inserciones laborales atípicas en términos de género –hombres en empleos altamente feminizados y mujeres en empleos altamente masculinizados– han emergido como un campo de estudio relevante, principalmente en el norte global. Esta literatura se ha concentrado en comprender los mecanismos que desafían y rompen con la segregación ocupacional en base al género, analizando las estrategias diferenciadas que

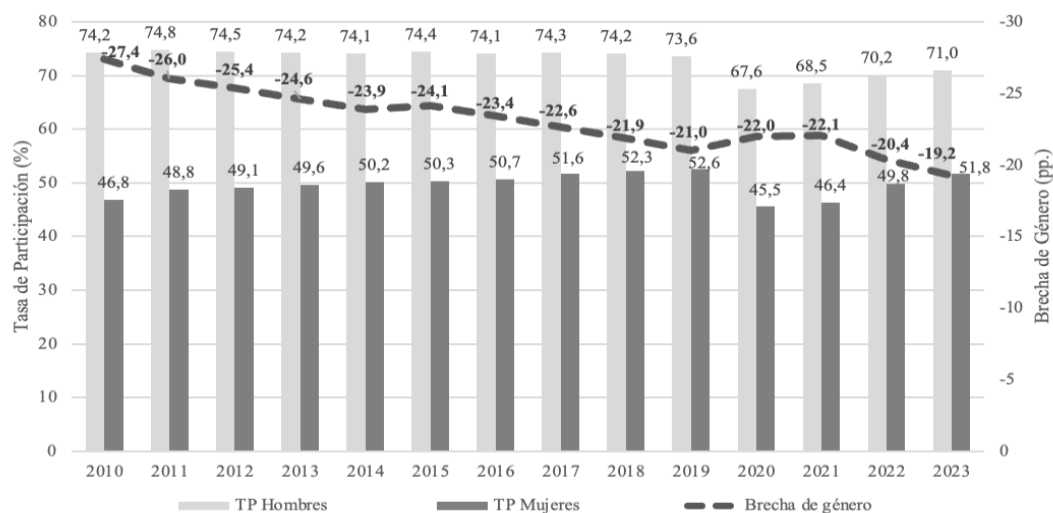
ponen en marcha mujeres y hombres que emprenden trayectorias laborales atípicas, su alcance y los efectos desiguales que producen en la vida de las personas trabajadoras (Simpson, 2004; Mendez, 2018; Yavorsky et al., 2021; Yu & Kuo, 2021). Sin embargo, en Chile, y en América Latina en general, no contamos con estudios sistemáticos sobre este tema, a pesar de que los patrones de segregación de género están profundamente arraigados y tienen importantes implicancias sociales y económicas. Este vacío en la investigación limita el desarrollo de políticas públicas efectivas que promuevan la equidad de género en el mercado laboral.

El objetivo de este estudio es identificar los factores asociados a las inserciones laborales atípicas en términos de género en personas ocupadas de 15 años o más en Chile. Sobre la base de la investigación previa en el tema, se evaluará cómo influyen el sexo, el nivel socioeconómico y la situación familiar en la probabilidad de estar inserto/a en una ocupación atípica para el propio sexo. A partir de los datos de la Encuesta CASEN 2022, se emplea una regresión logística binaria para analizar la probabilidad de estar en un empleo atípico, definido como aquel donde el 70% o más de los ocupados pertenecen al sexo opuesto.

Antecedentes: desigualdades de género en el mercado laboral chileno

En Chile, a pesar de los altos niveles educativos alcanzados por las mujeres, su participación laboral continúa siendo inferior al promedio de América Latina y una de las más bajas entre los países OECD (Novella, Rucci & Vasquez, 2015). Aunque la tasa de participación laboral (TPL) femenina ha aumentado en las últimas décadas, salvo durante la crisis socio-sanitaria del COVID-19, sigue siendo baja en términos comparados. Entre 2010 y 2023, la evolución de la TPL por género en Chile refleja una brecha persistente (Figura 1). Durante este periodo, la TPL masculina se ha mantenido estable, fluctuando entre el 67,6% y el 74,8%, mientras que la TPL femenina ha sido consistentemente más baja, variando entre el 45,5% y el 52,6%. Aunque la brecha de género ha disminuido de -27,4 puntos porcentuales (pp) en 2010 a -19,2 pp en 2023, la reducción ha sido lenta y la diferencia sigue siendo considerable. Además, la crisis del COVID-19 significó un fuerte retroceso para las mujeres en el mercado laboral. A finales de 2023, la TPL femenina recuperó los niveles pre-pandemia, pero persiste una brecha significativa de más de 19 pp (Chile Mujeres, 2024).

Figura 1: Tasa de participación laboral (TPL) por género y brecha, periodo 2010–2023

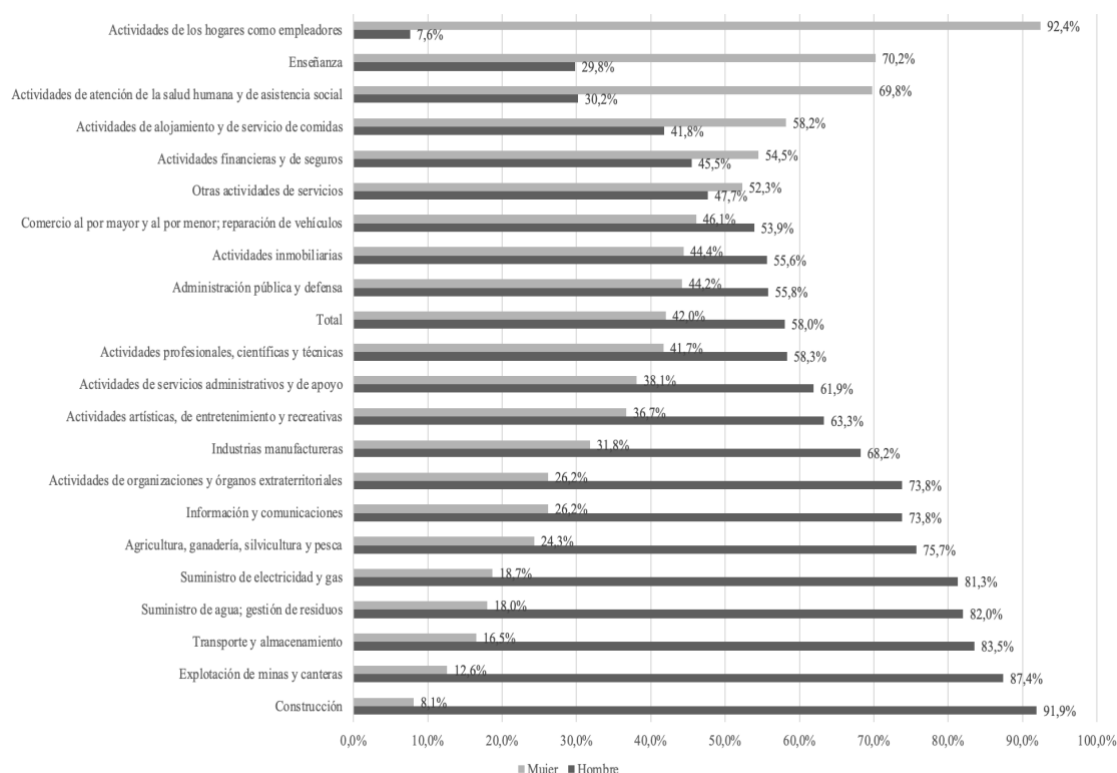


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo (ENE), INE-Chile. Disponible en: <https://stat.ine.cl/?lang=es>

La TPL de las mujeres no solo es inferior a la de los hombres, sino que también es más heterogénea entre los distintos grupos socioeconómicos y demográficos. La brecha de género es mayor en los grupos de ingreso más bajos y entre quienes tienen menos educación. De acuerdo a datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), la TPL femenina en el año 2023 fue menor al 30% en el quintil más pobre y superior al 75% en el quintil más rico (Chile Mujeres, 2024). La presencia de niños y niñas menores de 3 años es un factor asociado con mayores brechas de género en la TPL. La TPL de mujeres que pertenecen a hogares con presencia de menores de 3 años es de 55% mientras que la TPL de los hombres de estos hogares supera el 85%, lo que significa una brecha de género de 30,2 pp (OCEC UDP, 2023).

Las desigualdades de género no solo se expresan en el acceso al mercado laboral, sino también en la segregación que se produce dentro de él. En la Figura 2 se observa cómo las mujeres se concentran de manera desproporcionada en sectores tradicionalmente considerados "femeninos", como "Actividades de los hogares como empleadores" (92,4% de la fuerza laboral), "Enseñanza" y "Atención de la salud humana y asistencia social" (alrededor del 70%). En contraste, los hombres predominan en sectores como "Construcción", "Explotación de minas y canteras", y "Transporte y almacenamiento", donde superan el 80% de la fuerza laboral. Esta segregación en el mercado laboral también se refleja en la educación superior, donde las áreas STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) presentan una significativa subrepresentación femenina (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, 2022).

Figura 2: Segregación de género en el mercado laboral en Chile



Fuente: Elaboración propia datos en base a datos de CASEN 2022

Los datos anteriores muestran que, a pesar de importantes avances en materia de equidad de género, las mujeres continúan enfrentando barreras significativas en su inserción, permanencia y desarrollo laboral. En Chile se han implementado diversas políticas públicas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral, orientadas hacia la igualdad salarial, la conciliación trabajo-familia y la reducción de las brechas de género en el acceso y permanencia a oportunidades laborales. La Ley de Igualdad de Remuneraciones (Ley N° 20.348, 2009) establece la igualdad salarial para trabajos de igual valor, prohibiendo la discriminación salarial por género. En junio del 2024, el gobierno de Chile ingresó indicaciones a distintos proyectos de ley con el objetivo de establecer mecanismos más efectivos para disminuir la brecha salarial existente. En complemento, la Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral (Ley N° 21.645, 2023) busca promover la inserción de mujeres en el mercado laboral al reconocer derechos laborales de personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado. A estas medidas se suma la extensión del permiso postnatal a seis meses (Ley N° 20.545, 2011), la protección del derecho de lactancia para las trabajadoras (Ley N° 21.155, 2019), la propuesta de sala cuna universal (en trámite desde 2019) y la Ley de Reducción de la Jornada Laboral a 40 Horas (Ley N° 21.561, 2023), orientada a mejorar la conciliación entre la vida laboral y familia.

Asimismo, Chile ha adoptado una estrategia integral de equidad de género que implicó la creación de instituciones especializadas. En 2015, la Ley N° 20.820 estableció el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. En marzo de 2022, este ministerio se unió por primera vez al Comité Político del Gobierno Central, lo que ha permitido integrar la perspectiva de género en las diferentes carteras ministeriales. Por otro lado, se han implementado políticas

y programas focalizados con el objeto de mejorar el acceso al trabajo de calidad y apoyar a mujeres en situación de vulnerabilidad. El Bono al Trabajo de la Mujer (2012), el Programa Autonomía Económica de la Mujer (2015), y el Programa 4 a 7 (2006), son ejemplos de programas que han buscado mejorar la empleabilidad de mujeres pertenecientes a hogares de bajos ingresos a través de subsidios, capacitaciones, intermediación laboral y servicios de cuidado.

Finalmente, se han generado iniciativas para aumentar la participación femenina en sectores con baja representación. La Política Nacional Minera 2050, lanzada en agosto de 2021, fija metas de 20% de participación femenina para 2030 y 35% para 2050, promoviendo el desarrollo inclusivo en minería con colaboración pública y privada (COCHILCO, 2022). El Ministerio de la Mujer y Equidad de Género lidera la Mesa Mujer y Minería para fomentar la presencia femenina en este sector. En transporte, el Programa Mujeres Conductoras ofrece capacitación y licencias gratuitas en Santiago, elevando la participación de mujeres como conductoras de buses. Además, el programa “Tu Oportunidad – Second Chance Education” de ONU Mujeres busca reducir la brecha de género en STEM, proporcionando apoyo e intermediación laboral para mujeres jóvenes de 18 a 32 años.

Revisión de literatura: Factores asociados a las inserciones laborales atípicas en términos de género

En esta sección, se revisa la literatura sobre los factores asociados a las inserciones laborales atípicas en términos de género. Se examinan tres explicaciones principales: la primera destaca el sexo como un determinante clave en la probabilidad de insertarse en empleos atípicos; la segunda se enfoca cómo la clase social en general, y las condiciones económicas en particular, influyen en este tipo de inserciones laborales; y la tercera aborda la situación familiar, explorando el impacto de la carga de cuidado en la participación laboral en ocupaciones atípicas para cada género.

Diferencias según sexo

Las mujeres a menudo tienen mayores incentivos para ingresar en actividades y trabajos masculinizados, ya que estos empleos suelen ofrecer una mejor remuneración, más oportunidades de ascenso en la jerarquía laboral y mayor prestigio social en comparación con los empleos feminizados (England, 2010; Moore, 2018). No obstante, para lograrlo deben superar los mecanismos de cierre de género que operan en al menos tres niveles: el estructural, relacionado con el tipo de propiedad, la coyuntura del sector ocupacional y el sistema educativo; el profesional, que abarca la acreditación de competencias y la regulación del sector; y el organizacional, vinculado con la construcción generizada de la ocupación y las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones (Ibáñez et al., 2022). A estos se suman las barreras culturales relacionadas con las expectativas de género y la doble jornada laboral (Ridgeway & Correll, 2004; Perry-Jenkins & Gerstel, 2020). Estos obstáculos suelen ser compensados por beneficios económicos que no se obtendrían en empleos feminizados, motivando a las mujeres a desarrollar estrategias para superar la discriminación y la hostilidad una vez que logran integrarse en empleos masculinizados. Aunque estas estrategias pueden ser efectivas, al adaptarse a la cultura dominante masculina y aceptar a menudo una posición subordinada, se perpetúa la masculinidad del sistema laboral (Benard & Correll, 2010; Miller, 2004; Simpson, 2004).

Por el contrario, los hombres tienen menores incentivos para desafiar las normas de género en el mercado laboral. Los trabajos tradicionalmente dominados por mujeres suelen tener menores niveles de remuneración y prestigio social. La devaluación de las profesiones

feminizadas lleva a los hombres a preferir ocupaciones masculinizadas, así como los campos de estudio que conducen a ellas (England, 2015). Junto con ello, el impacto negativo de ocupar una posición laboral feminizada sobre la construcción de la masculinidad hace que la mayoría de los hombres no lo considere como una opción válida, incluso en situaciones de desempleo involuntario (Willer et al., 2013; Yavorsky et al., 2021). Sin embargo, estas ocupaciones pueden ser consideradas de forma excepcional durante periodos de desempleo estructural. En periodos de crisis económicas, algunos hombres pueden sentirse incentivados a ingresar a ocupaciones feminizadas, especialmente si estas ofrecen estabilidad o una vía para reingresar al mercado laboral (Bagilhole & Cross, 2006; Puerta, d'Argemir & Escoda, 2020; Yavorsky & Dill, 2020). También puede ocurrir que los hombres se desplacen hacia trabajos feminizados cuando surgen nuevas oportunidades económicas, como resultado de la introducción de nuevas tecnologías o de cambios en un sector laboral (Bradley, 1993; Lupton, 2006). En estos casos, para mitigar el impacto de la desviación de la norma de género en lo laboral, los hombres a menudo desarrollan estrategias para redefinir su rol y enfocar su trabajo en atributos tradicionalmente masculinos, como la fuerza física y las tareas técnicas (Yu & Kuo, 2021).

Sobre la base de esta literatura, es posible esperar que las **mujeres** tengan una **mayor** probabilidad de insertarse en empleos atípicos en términos de género en comparación con los hombres (**Hipótesis I**).

Diferencias según nivel socioeconómico

La clase social es un factor determinante en la disposición y capacidad de las personas para mantenerse en ocupaciones tradicionales o acceder a posiciones laborales atípicas en términos de género. En el caso de las mujeres de clase trabajadora, el acceso a trabajos masculinizados de cuello azul puede representar un ascenso social, aunque ello implique enfrentar barreras y estereotipos de género (Ibáñez et al., 2022). No obstante, cuando existen las condiciones, estas mujeres suelen preferir mejorar su estatus accediendo a profesiones feminizadas de mayor calificación, como secretarías o profesoras, evitando así desafiar las normas de género (England, 2010).

En contraste, para los hombres de clase trabajadora, el ingreso a empleos feminizados suele traducirse en una acumulación de desventajas (Lupton, 2006). Un ejemplo de ello son los hombres migrantes que, debido a sus limitadas oportunidades de empleo, podrían traspasar las barreras de género al ocupar trabajos feminizados, como los relacionados con el cuidado y el servicio doméstico (Marshall et al., 1997; Hussein & Christensen, 2017). Aunque son conscientes del proceso de desvalorización de estas ocupaciones, su condición de migrantes les facilita desafiar las normas de género al estar alejados de los condicionamientos sociales y culturales de sus lugares de origen (Hussein et al., 2016). Pese a ello, en algunos casos, incluso pueden llegar a disfrutar de su experiencia laboral en estos espacios (Datta et al., 2009).

Para las personas de clase media, la posibilidad de ascender socialmente implica acceder a ocupaciones más calificadas y lucrativas, las que a menudo son fuertemente masculinizadas. En tal sentido, los hombres de clase media son incentivados desde una edad temprana a buscar profesiones masculinas bien remuneradas; se les prepara adecuadamente y se les informa sobre las vías para alcanzarlas (Lupton, 2006). Aquellos que terminan ocupando posiciones feminizadas lo hacen, en su mayoría, como respuesta a situaciones de desempleo estructural (Bagilhole & Cross, 2006; Puerta, d'Argemir & Escoda, 2020; Yavorsky & Dill, 2020). Para las mujeres de clase media, en cambio, mejorar su estatus económico implica desafiar las normas de género y acceder a ocupaciones masculinizadas, ya que existen pocas ocupaciones feminizadas que requieran mayores niveles de calificación y ofrezcan altas remuneraciones. Para lograrlo, estas mujeres suelen movilizar su capital educativo (England,

2010). En este contexto, el incentivo para ocupar posiciones atípicas en términos de género es mayor para las mujeres de clase media que para los hombres del mismo estatus.

Junto con la clase social, la educación es un factor crucial a la hora de desafiar las normas de género del mercado laboral. Aunque se ha avanzado hacia una mayor integración de género en todos los niveles educativos, las personas con menor nivel educativo tienden a ocupar posiciones laborales altamente segregadas. A medida que aumenta el nivel educativo, se amplían las oportunidades para acceder a puestos de trabajo menos segregados, aunque los incentivos sean distintos para hombres y mujeres (Hegewisch & Hartmann, 2014). A tal propósito, Ma (2009) señala que las mujeres y los hombres pertenecientes a familias de estatus socioeconómico bajo y/o pertenecientes a minorías étnicas están muy preocupados por la rentabilidad económica de las carreras universitarias. Optar por una carrera más lucrativa se considera un medio para lograr la movilidad social ascendente y mitigar las desventajas asociadas a los antecedentes familiares. En consecuencia, las familias de nivel socioeconómico bajo, que logran acceder a mayores niveles de educación, tienden a promover la elección de carreras técnicas, de ciencias de la vida/salud y empresariales, que conducen a empleos masculinizados o mixtos.

En cambio, en los estudiantes de clase alta se mantiene la división tradicional de género: los hombres tienden a inclinarse hacia carreras que aseguren la transmisión intergeneracional del estatus, mientras que las mujeres prefieren campos tradicionalmente femeninos y menos remunerados, como las ciencias sociales, las humanidades, la historia del arte y el trabajo social. Este patrón es consistente con el efecto costo de oportunidad, que plantea que en parejas con mayores ingresos, el hombre suele ser el principal responsable de mantener el estatus económico familiar, pudiendo prescindir del aporte económico de la mujer (England et al., 2008; England, 2011). En estos casos, el incentivo para que las mujeres trabajen por un sueldo es menor que en las mujeres de clase media, lo que también puede reducir su motivación para elegir una carrera universitaria lucrativa.

Sobre la base de esta literatura, es posible formular las siguientes hipótesis:

- **Hipótesis II(a):** Las **mujeres de clase trabajadora** tienen, en general, una **menor** probabilidad de insertarse en ocupaciones atípicas para su género debido a la presión para mantener roles de género tradicionales y la falta de acceso a recursos educativos y laborales que les faciliten romper con las barreras estructurales del mercado laboral.
- **Hipótesis II(b):** Las **mujeres de clase media**, especialmente si cuentan con altos niveles educativos, tienen una **mayor** probabilidad de insertarse en ocupaciones atípicas para su género, ya que el incentivo económico para ascender socialmente, combinado con su capital educativo, las impulsa a acceder a ocupaciones masculinizadas que ofrecen mejores remuneraciones y estatus.
- **Hipótesis II(c):** Las **mujeres de clase alta** tienen una **menor** probabilidad de insertarse en ocupaciones atípicas para su género, ya que suelen optar por profesiones tradicionalmente feminizadas y menos remuneradas, donde las normas de género predominan y los incentivos económicos para desafiar estas normas son bajos debido a su seguridad económica familiar.
- En el caso de los hombres de clase trabajadora, los efectos en la probabilidad de insertarse en ocupaciones atípicas para su género varían según su condición de minoría. **Hipótesis II(d):** Los hombres de clase trabajadora en general tienen una menor probabilidad de insertarse en empleos feminizados, debido a los estigmas más fuertes asociados a dichos trabajos y a las expectativas tradicionales de masculinidad en el mercado laboral. **Hipótesis II(e):** Sin embargo, los hombres de clase trabajadora

pertenecientes a grupos minoritarios, como los inmigrantes, tienen una mayor probabilidad de ocupar estos empleos, ya que enfrentan barreras adicionales en el acceso a ocupaciones masculinizadas, lo que los lleva a aceptar trabajos feminizados, donde las normas de género son menos estrictas.

- **Hipótesis II(f):** Los **hombres de clase media y alta** tienen una **menor** probabilidad de insertarse en ocupaciones atípicas para su género, ya que enfrentan una mayor presión para mantener su estatus social y económico mediante la elección de profesiones tradicionalmente masculinas y bien remuneradas.
- **Hipótesis II(g):** Las **personas con bajo nivel educativo** tienen una mayor probabilidad de insertarse en ocupaciones altamente segregadas por género, ya que la falta de capital educativo restringe sus oportunidades laborales, manteniéndolos en sectores tradicionales y con menor flexibilidad para romper con las normas de género del mercado laboral.
- Los altos niveles educativos tienen efectos diferenciados por sexo en la probabilidad de insertarse en ocupaciones atípicas para su género. **Hipótesis II(h):** Mientras que las **mujeres con alto nivel educativo** tienen **mayor** probabilidad de acceder a empleos masculinizados que ofrecen mejores oportunidades económicas, **Hipótesis II(i)** los **hombres con alto nivel educativo** tienden a mantenerse en ocupaciones **tradicionalmente masculinas**, debido a la presión social para conservar su estatus y las expectativas de género asociadas a roles laborales.

Diferencias según situación familiar

La situación familiar influye significativamente en las oportunidades y decisiones laborales de hombres y mujeres, afectando tanto sus motivaciones como su capacidad para acceder a ocupaciones atípicas para su género. En las parejas, los roles de género tradicionales suelen desempeñar un papel determinante. Los hombres que cumplen un rol de proveedores principales de su familia pueden mostrarse menos inclinados a explorar ocupaciones feminizadas debido al estigma asociado y a la expectativa de mantener un estatus económico y social (Simpson, 2004; Lupton, 2006; Yavorsky et al., 2021). En el caso de las mujeres, aunque el matrimonio por sí solo no afecta su rendimiento ni su compromiso laboral (Verbakel & de Graaf, 2008), las expectativas de asumir responsabilidades domésticas y de cuidado limitan su acceso a ocupaciones masculinizadas (Caro et al., 2019; Muñiz Terra, 2019; Yu & Kuo, 2021). En cambio, en parejas donde las responsabilidades económicas y familiares se comparten equitativamente, la incursión en sectores laborales no tradicionales puede verse facilitada, especialmente cuando ambos miembros acuerdan apoyarse mutuamente en sus carreras (Seiz et al., 2019).

Las personas solteras suelen tener mayor libertad para explorar y acceder a ocupaciones atípicas, aunque las experiencias difieren entre hombres y mujeres. Los hombres solteros pueden enfrentar menos presión para adherirse a roles tradicionales, lo que les permite asumir riesgos profesionales y explorar ocupaciones feminizadas si lo consideran beneficioso para su desarrollo profesional o personal (Bagilhole & Cross, 2006). Sin embargo, el estigma social puede seguir siendo un obstáculo (Moskos, 2019). Las mujeres solteras, por su parte, pueden estar más motivadas a buscar trabajos masculinizados que ofrezcan mejores remuneraciones y oportunidades de avance, ya que no tienen que equilibrar las expectativas de una pareja con su desarrollo profesional (Caro et al., 2019; Muñiz Terra, 2019; Yu & Kuo, 2021).

Las personas con altas cargas de cuidado, como madres, padres o cuidadores principales, enfrentan desafíos importantes al considerar ocupaciones atípicas para su género, especialmente aquellas que demandan horarios exigentes o escasa flexibilidad. Las mujeres

suelen asumir la mayor parte de las tareas de cuidado, incluso cuando participan en empleos altamente demandantes (Muñiz Terra, 2019). Esta doble carga limita de manera considerable su capacidad para acceder a ocupaciones predominantemente masculinas, que a menudo exigen mayor disponibilidad y dedicación de tiempo (Yu & Kuo, 2021). La necesidad de equilibrar el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado, particularmente en presencia de hijos pequeños, lleva a muchas mujeres a priorizar empleos más flexibles o de tiempo parcial, generalmente en sectores tradicionalmente feminizados, lo que contribuye a perpetuar la segregación ocupacional (Campbell et al., 1994).

También los hombres con hijos, aunque en menor proporción que las mujeres, enfrentan retos en equilibrar la vida laboral con las responsabilidades parentales y familiares. El papel del apoyo familiar, especialmente el de las esposas, puede afectar significativamente a las decisiones de los hombres en sus trayectorias profesionales. Se ha demostrado que el apoyo del cónyuge influye positivamente reduciendo la tensión trabajo-familia de los hombres. Esto podría generar condiciones para desempeñar ocupaciones más enriquecedoras o flexibles, como las de los ámbitos feminizados (Bures et al., 1995). Este efecto, sin embargo, podría verse limitado por el estigma social y la presión para mantener el rol tradicional de proveedor económico del hogar (Willer et al., 2013). En cambio, los hombres con opiniones más igualitarias sobre los roles de género tienen más probabilidades de incorporarse a profesiones feminizadas, al verse menos influenciados por las expectativas sociales sobre su rol (Lease, 2003).

Sobre la base de estos antecedentes, es posible formular las siguientes hipótesis:

- **Hipótesis III(a):** Las personas **con pareja** tienen una **menor** probabilidad de insertarse en ocupaciones atípicas para su género, ya que las expectativas de cumplir con roles tradicionales de género dentro de la pareja, como el de proveedor económico o cuidador principal, limitan su disposición a explorar empleos que desafían estas normas.
- **Hipótesis III(b):** Tanto hombres como mujeres con **carga de cuidado infantil** tienen una **menor** probabilidad de insertarse en ocupaciones atípicas para su género. Sin embargo, las razones detrás de este efecto difieren: en el caso de las mujeres, optan por empleos feminizados debido a la necesidad de flexibilidad para cumplir con sus responsabilidades de cuidado, mientras que los hombres tienden a evitar ocupaciones atípicas para mantener su rol tradicional de proveedor económico, alineado con las expectativas de género.

En resumen, los factores individuales determinan tanto las oportunidades, los incentivos y las barreras para acceder a ocupaciones laborales atípicas, presentando diferencias significativas según el género. Aspectos como la clase social, el nivel educativo y la situación de pareja y familiar interactúan de manera compleja, afectando de forma diferenciada la capacidad de hombres y mujeres para desafiar las normas de género en el mercado laboral.

Metodología

El objetivo de este estudio es identificar los factores asociados a las inserciones laborales atípicas en términos de género en una muestra de personas de 15 años y más ocupadas en Chile. En particular, se evaluará cómo influyen en la probabilidad de estar en una ocupación atípica el sexo, la clase social y la situación familiar de las personas.

Datos

La fuente de datos de este análisis es la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2022, una encuesta representativa a nivel nacional realizada por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia de Chile. La CASEN tiene como objetivo caracterizar las condiciones demográficas, económicas y sociales de la población chilena, y evaluar el impacto de las políticas sociales. Con un diseño transversal, esta encuesta se lleva a cabo cada dos o tres años desde 1990, recolectando una nueva muestra de hogares en cada ocasión. La información es recopilada a través de entrevistas personales al jefe de hogar o persona que lo represente, quien provee información tanto a nivel de hogar como individual. A diferencia de los censos de población, la CASEN proporciona también información a nivel del núcleo familiar, lo que permite identificar las relaciones entre cónyuges y entre padres e hijos dentro de cada hogar, cuestión relevante para nuestro análisis.

En este estudio, la muestra utilizada incluye a todas las personas ocupadas de 15 años o más. A continuación se presenta la distribución de los casos de la muestra según sexo y tipo de ocupación:

Tabla 1. Muestra: Personas de 15 años y más ocupadas según sexo y tipo de ocupación

Sexo	Ocupación atípica	no	Ocupación atípica	Total
Hombre	45.247	2.858		48.105
Mujer	34.090	3.398		37.488
Total	79.337	6.256		85.593

Fuente: Procesamientos propios, Encuesta CASEN 2022

Medidas

En este estudio, la clasificación de las ocupaciones atípicas se basa en la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) a 4 dígitos, categorizando las ocupaciones según la distribución porcentual de personas ocupadas por sexo. Las ocupaciones se clasifican en cuatro grupos: altamente masculinizadas (70% o más de hombres), parcialmente masculinizadas (más del 50% pero menos del 70% de hombres), parcialmente feminizadas (más del 50% pero menos del 70% de mujeres), y altamente feminizadas (70% o más de mujeres). A nivel nacional, se identificaron 218 ocupaciones altamente masculinizadas, 82 parcialmente masculinizadas, 82 parcialmente feminizadas y 60 altamente feminizadas.

Además, se observa que las ocupaciones altamente feminizadas se concentran mayoritariamente en el sector terciario, con tres sectores específicos que agrupan la mitad de estas ocupaciones: actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, enseñanza, y actividades de los hogares como empleadores. En contraste, las ocupaciones altamente masculinizadas, aunque también presentes en el sector terciario, tienen una mayor participación en los sectores primario y secundario, con la construcción, las industrias manufactureras y el transporte y almacenamiento como sectores predominantes. Esta clasificación permite analizar la segregación ocupacional en función del sexo y comprender las diferencias de género en la inserción laboral en diversos sectores económicos.

En línea con la literatura en el tema (Ibañez, 2022), consideramos que una ocupación es atípica para el propio sexo cuando el 70% o más de los trabajadores en una categoría

ocupacional pertenecen al sexo opuesto de la persona analizada. La variable dependiente utilizada en este análisis es la ocupación en un empleo atípico, definida como una variable dicotómica que indica si una persona trabaja en un empleo donde al menos el 70% de los ocupados son del sexo contrario. Esta variable se codifica como 1 para quienes se encuentran en empleos altamente segregados y como 0 para aquellos en ocupaciones no altamente segregadas por género.

Las variables independientes (predictores y controles) son presentados en la Tabla 2:

Tabla 2. Variables independientes

Indicador	Definición Operacional
Sexo	Variable categórica que clasifica a los individuos en 'Hombre' o 'Mujer'.
Quintil de ingreso del hogar	Variable categórica ordinal que clasifica a los hogares en cinco quintiles según el ingreso total del hogar, desde el quintil I (más pobre) hasta el quintil V (más rico). Se utiliza como proxy de clase social.
Nivel educacional propio	Variable categórica ordinal que mide el nivel máximo de educación alcanzado por la persona. Se clasifica en tres categorías: Secundaria incompleta, Secundaria completa solamente, Educación superior completa.
Estado conyugal	Variable dicotómica que clasifica a las personas según su situación conyugal: Con pareja co-residente, Sin pareja co-residente.
Número de hijos menores de 5 años	Variable categórica que indica el número de hijos menores de 5 años que tiene la persona. Las categorías son: Ninguno, 1, 2 o más.
Número de hijos entre 5 y 15 años	Variable categórica que indica el número de hijos entre 5 y 15 años que tiene la persona. Las categorías son: Ninguno, 1, 2 o más.
Número de hijos mayores de 15 años	Variable categórica que indica el número de hijos mayores de 15 años o adultos que tiene la persona. Las categorías son: Ninguno, 1, 2 o más.
Tipo de hogar	Variable categórica que clasifica a los hogares en que vive la persona según su estructura. Las categorías son: Nuclear, Extendido, No familiares (que incluyen unipersonales y sin núcleo).
Jefatura	Variable dicotómica que clasifica a las personas según si son o no jefes/as de familia (núcleo familiar).
Edad	Variable categórica que clasifica a los según tramo de edad: 15–24, 25–34, 35–44, 45–54, 55–64, y 65 o más.
Zona	Variable categórica que clasifica a los hogares en que vive la persona según su ubicación geográfica: Urbana, Rural.

Región	Variable dicotómica que clasifica a los hogares en que vive la persona según su región: Región Metropolitana de Santiago, Otras regiones.
Nacionalidad	Variable dicotómica que clasifica a las personas según su nacionalidad: Chilena, Otra nacionalidad.
Rama de actividad económica	Variable categórica que clasifica a las personas según el sector económico en el que están ocupadas. Se utilizan categorías estándar del Sistema de Clasificación Industrial (CIIU): Sector primario, Sector secundario, Sector terciario.

Técnicas de análisis

Se utilizará una regresión logística binaria para analizar la relación entre los predictores y la probabilidad de que una persona se inserte en un empleo atípico. Esta técnica es adecuada para modelar la probabilidad de ocurrencia de un evento binario, en este caso la inserción en un empleo atípico, en función de varias variables independientes. La regresión logística permite estimar el efecto de cada predictor, controlando simultáneamente por los demás factores, lo que facilita un análisis más preciso de las influencias individuales sobre la probabilidad de ocupar un empleo atípico. Se desarrollarán tres modelos de regresión: uno para la muestra general, otro para la muestra de hombres y un tercero para la muestra de mujeres, lo que permitirá identificar cómo varían los efectos de los predictores según el sexo y evaluar las diferencias en los factores que influyen en la inserción laboral atípica entre hombres y mujeres.

Limitaciones de la metodología propuesta

Este estudio presenta algunas limitaciones importantes de señalar. En primer lugar, el uso de datos transversales provenientes de la Encuesta CASEN 2022 implica que los resultados permiten observar únicamente asociaciones en un momento determinado del tiempo, sin posibilidad de analizar trayectorias laborales ni comprender los procesos que conducen a la inserción en ocupaciones atípicas. Por tanto, no es posible establecer relaciones causales ni conocer cómo los factores evaluados en el modelo influyen en las transiciones hacia empleos atípicos en términos de género.

En segundo lugar, si bien la clasificación de ocupaciones atípicas se realiza utilizando un criterio estricto (70% de predominancia de un sexo) y un alto nivel de desagregación (clasificación CIIU a cuatro dígitos), esta estrategia no permite capturar la heterogeneidad interna de las ocupaciones. Así, es posible que dentro de una misma categoría ocupacional existan diferencias relevantes, como la concentración de mujeres en labores administrativas dentro de sectores predominantemente masculinizados.

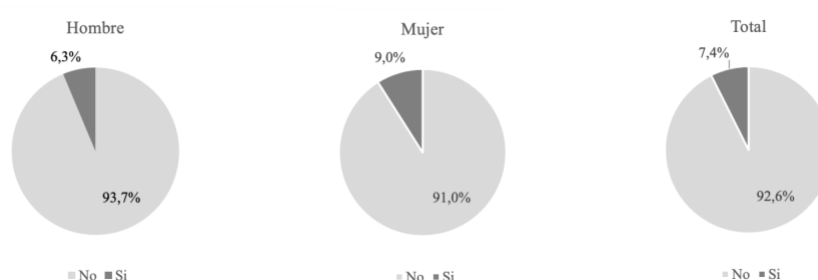
Finalmente, el enfoque cuantitativo adoptado, basado en técnicas de regresión logística, permite identificar patrones generales pero presenta limitaciones para comprender en profundidad las motivaciones, experiencias y significados que las personas atribuyen a su inserción en ocupaciones atípicas. En este sentido, futuros estudios podrían complementar el análisis cuantitativo con estrategias cualitativas que permitan una comprensión más integral del fenómeno.

Resultados

Resultados descriptivos

Como se señaló anteriormente, el mercado laboral chileno se caracteriza por una fuerte segregación de género en las ocupaciones. En este contexto, sólo un 7,4% de la población ocupada de 15 años y más se encuentra inserta en un empleo atípico en términos de género. Para las mujeres, este porcentaje llega al 9,0%, correspondiente a aquellas mujeres insertas en ocupaciones altamente masculinizadas (con un 70% o más de trabajadores hombres). En cambio, entre los hombres este porcentaje es considerablemente menor, con solo un 6,3% de ocupados en empleos altamente feminizados (con un 70% o más de trabajadoras mujeres). Estas diferencias son consistentes con los hallazgos de investigaciones previas, que muestran que las mujeres tienden a trasladarse en mayor medida que los hombres hacia empleos altamente segregados, debido a los incentivos que ofrecen las ocupaciones altamente masculinizadas.

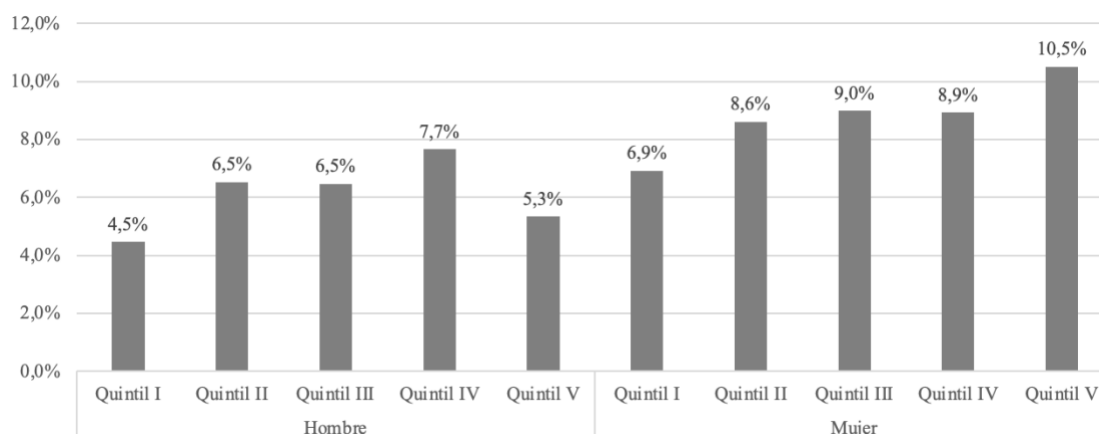
Figura 3. Personas de 15 años y más ocupadas en empleos atípicos según sexo (%)



Fuente: Procesamientos propios, Encuesta CASEN 2022

La Figura 4 muestra que existen importantes diferencias en las inserciones atípicas en términos de género según nivel socioeconómico, registrándose patrones diferenciados entre hombres y mujeres. Si bien tanto para hombres como para mujeres, este tipo de inserciones son más prevalentes en los grupos de ingresos medios (quintiles II a IV) que entre los más pobres (quintil I), se observa una marcada diferencia en el quintil de más altos ingresos (quintil V). En este grupo, las mujeres casi duplican a los hombres en la proporción que se encuentra inserta en empleos atípicos. Estos hallazgos no coinciden completamente con la investigación previa en el tema, que sugiere que las inserciones atípicas son menos probables entre las mujeres de clase alta en comparación con las de clase media. Esto plantea la necesidad de explorar con mayor detalle la interacción entre género y nivel socioeconómico a la hora de entender los mecanismos mediante los cuales las personas logran superar las barreras de género en el mercado laboral.

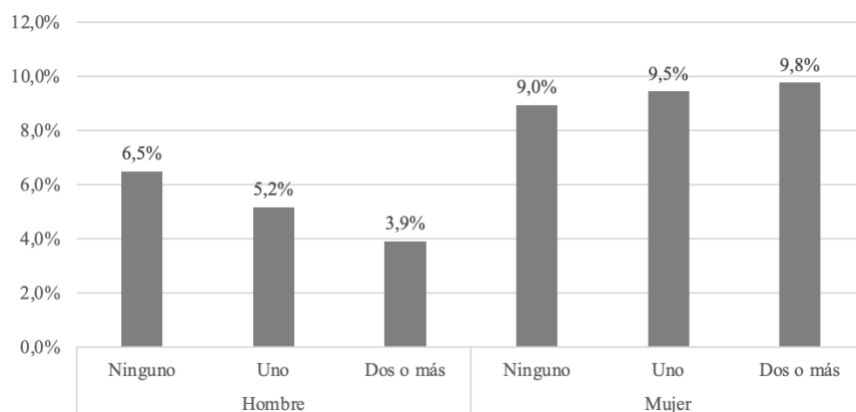
Figura 4. Personas de 15 años y más ocupadas en empleos atípicos según sexo y quintil de ingresos autónomos del hogar



Fuente: Procesamientos propios, Encuesta CASEN 2022

La investigación previa ha mostrado la fuerte relación que existe entre la carga de cuidado infantil y las formas de inserción laboral, especialmente entre las mujeres. La Figura 5 muestra que mientras que en los hombres la proporción en empleos atípicos disminuye conforme aumenta el número de hijos, en las mujeres la tendencia es inversa, con un aumento progresivo en la inserción atípica a medida que tienen más hijos. Esto sugiere que la carga de cuidado infantil reduce las inserciones atípicas en los hombres, mientras que en las mujeres no parece tener el mismo efecto, lo que no es del todo consistente con lo observado en la investigación previa en el tema.

Figura 5. Personas de 15 años y más ocupadas en empleos atípicos según sexo y número de hijos menores de 5 años



Fuente: Procesamientos propios, Encuesta CASEN 2022

Análisis multivariado

En esta sección, se evalúan las tres principales hipótesis discutidas arriba a través de un análisis multivariado. Se analiza así el rol que cumple el sexo de la persona, su nivel socioeconómico (como indicador indirecto de su clase social) y la carga de cuidado infantil que tiene en la probabilidad de que esté inserto/a en un empleo atípico en términos de género (hombres en empleos altamente feminizados y mujeres en empleos altamente

masculinizados). El análisis se basa en una muestra de personas de 15 años o más ocupadas en Chile el año 2022, y la técnica utilizada es la regresión logística binaria.

Los modelos presentados incluyen los siguientes predictores: sexo, para evaluar la Hipótesis I; nivel educacional y quintil de ingreso del hogar, para evaluar el set de Hipótesis II; y tipo de hogar, estado conyugal, número de hijos menores de 5 años, número de hijos entre 5 y 15 años, y número de hijos mayores de 15 años, para evaluar el set de Hipótesis III. Se presentan tres modelos, uno para la muestra total de personas de 15 años y más ocupadas, otro para la muestra de hombres ocupados y otro para la muestra de mujeres ocupadas. En los modelos se controla además por edad, zona de residencia, país de nacimiento y rama de actividad económica, para ajustar por posibles diferencias contextuales y estructurales. La Tabla 3 presenta los coeficientes, los errores estándar y las odds ratio obtenidos en el análisis.

Tabla 3: Regresión logística binaria para inserciones laborales atípicas en términos de género.

PREDICTORES	Muestra general			Muestra mujeres			Muestra hombres		
	β	S.E	OR	β	S.E	OR	β	S.E	OR
Sexo (ref. hombre)									
Mujer	0,368***	0,027	1,445						
Quintil (ref. Quintil III)									
Quintil I	-0,286***	0,060	0,751	-0,435***	0,086	0,647	-0,123	0,089	0,884
Quintil II	0,019	0,040	1,019	-0,088	0,058	0,916	0,149**	0,057	1,161
Quintil IV	0,070	0,047	1,073	0,147*	0,070	1,158	0,017	0,067	1,017
Quintil V	-0,029	0,070	0,972	0,076	0,109	1,079	-0,088	0,097	0,915
Nivel educacional (ref. ed. esc. completa)									
Ed. escolar incompleta	-0,092*	0,039	0,912	-0,045	0,057	0,956	-0,029	0,055	0,971
Ed. superior	0,002	0,044	1,002	-0,228***	0,065	0,796	0,247***	0,063	1,280
Quintil I * Ed. superior	0,139	0,121	1,150	0,232	0,171	1,261	0,009	0,179	1,009

Quintil IV * Ed. superior	-0,036	0,064	0,965	-0,121	0,097	0,886	-0,058	0,089	0,944
Quintil V * Ed. superior	-0,050	0,081	0,951	0,304*	0,122	1,355	-0,569***	0,113	0,566
Jefatura (ref. no ser jefe o jefe de familia)									
Jefatura	-0,022	0,030	0,978	0,074	0,044	1,077	0,013	0,046	1,014
Tipo de hogar (ref. hogares no familiares)									
Nuclear	0,037	0,051	1,037	-0,167*	0,078	0,846	0,220**	0,075	1,246
Extendido	0,052	0,051	1,053	-0,109	0,077	0,897	0,171*	0,073	1,186
Estado conyugal (ref. sin pareja)									
Con pareja	-0,205***	0,033	0,815	-0,010	0,047	0,990	-0,422***	0,055	0,656
Número de hijos (ref. sin hijos de cada edad)									
Menores de 5, uno	-0,122**	0,042	0,885	0,048	0,057	1,049	-0,232**	0,068	0,793
Menores de 5, dos o más	-0,231*	0,113	0,794	0,102	0,151	1,108	-0,456*	0,183	0,634

Entre 5 a 15, uno	-0,155***	0,035	0,857	0,000	0,048	1,000	-0,225***	0,057	0,799
Entre 5 a 15, dos o más	-0,207***	0,053	0,813	-0,129	0,073	0,879	-0,148	0,081	0,863
De 16 y más, uno	-0,103**	0,037	0,903	-0,055	0,052	0,947	-0,160**	0,056	0,852
De 16 y más, dos o más	-0,044	0,045	0,957	0,046	0,064	1,047	-0,100	0,065	0,905

Edad (ref. 35-44)

Edad 15-24	0,194***	0,050	1,214	0,125	0,076	1,133	0,260***	0,072	1,298
Edad 25-34	0,056	0,035	1,058	-0,013	0,051	0,987	0,140**	0,052	1,150
Edad 45-54	-0,180***	0,041	0,835	-0,153**	0,057	0,858	-0,128*	0,062	0,880
Edad 55-64	-0,239***	0,048	0,787	-0,403***	0,073	0,668	0,046	0,068	1,047
Edad 65 y más	-0,293***	0,070	0,746	-0,660***	0,118	0,517	-0,066	0,091	0,936

Nacionalidad (ref. chilena)

Otra nacionalidad	0,172***	0,038	1,188	-0,042	0,058	0,959	0,377***	0,054	1,458
-------------------	----------	-------	-------	--------	-------	-------	----------	-------	-------

Rama (ref. secundario) sector

Sector primario	0,001	0,054	1,001	0,099	0,069	1,104	-0,446***	0,122	0,122
-----------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-----------	-------	-------

Sector terciario	0,032	0,035	1,033	-1,573***	0,045	0,207	1,600***	0,063	0,063
------------------	-------	-------	-------	-----------	-------	-------	----------	-------	-------

Región	(ref.	otras
regiones)		

Santiago	0,099***	0,027	1,104	0,329***	0,040	1,389	-0,213***	0,038	0,808
----------	----------	-------	-------	----------	-------	-------	-----------	-------	-------

Zona (ref. rural)

Urbano	-0,008	0,048	0,992	-0,239***	0,064	0,787	0,267**	0,078	1,306
--------	--------	-------	-------	-----------	-------	-------	---------	-------	-------

Constante	-2,503***	0,079	0,082	-0,787***	0,116	0,455	-3,934***	0,126	0,020
-----------	-----------	-------	-------	-----------	-------	-------	-----------	-------	-------

Muestra			85.593			37.488			48.105
---------	--	--	--------	--	--	--------	--	--	--------

Cox & Snell R Square			.007			.046			.037
----------------------	--	--	------	--	--	------	--	--	------

Nagelkerke R Square			.018			.100			.099
---------------------	--	--	------	--	--	------	--	--	------

*Notas: Pesos muestrales aplicados. OR = odds ratio. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.*

Fuente: Procesamientos propios, Encuesta CASEN 202

El análisis de la muestra general, que incluye a personas de 15 años y más ocupadas (hombres y mujeres), muestra que las mujeres tienen más probabilidades de estar en un empleo atípico en términos de género en comparación con los hombres ($OR = 1.445$, $p < .001$), una vez controladas otras características socioeconómicas y demográficas. Esto confirma lo esperado en la Hipótesis I, reflejando los fuertes incentivos que enfrentan las mujeres para ingresar en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas, impulsadas por la búsqueda de mejores salarios, mayores oportunidades de promoción y prestigio social, tal como señala la literatura. Por el contrario, los hombres tienen menos incentivos para ingresar en ocupaciones feminizadas debido al menor prestigio social y la baja remuneración asociada con estos roles, lo que se traduce en una menor probabilidad de que ocupen estos empleos. Este comportamiento, consistente con la literatura, refleja las presiones sociales y culturales que refuerzan la adherencia a normas masculinas tradicionales, limitando su disposición a desafiar estas normas, incluso en contextos donde podrían beneficiarse económicamente.

En lo que respecta al rol del nivel socioeconómico, se observan hallazgos interesantes. La Tabla 3 muestra que, en el caso de las mujeres, las inserciones laborales atípicas en términos de género son un fenómeno mayormente asociado a los grupos de ingresos medios y altos. En línea con lo esperado en las **Hipótesis II(a) y II(b)**, las mujeres del quintil I (20% más pobre de los hogares) tienen una menor probabilidad de insertarse en empleos masculinizados que las del quintil III, manteniendo todo lo demás constante. Este efecto no se revierte cuando las mujeres más pobres acceden a educación superior, como se puede ver en la interacción entre pertenecer al quintil I y contar con educación superior en el modelo de la muestra de mujeres, que no muestra diferencia significativa. Contrario a lo esperado en la **Hipótesis II(c)**, las mujeres del quintil V (20% más rico de los hogares) no presentan una menor probabilidad de insertarse en empleos masculinizados que las del quintil III en términos generales. Más aún, cuando este grupo de mujeres cuenta con educación superior, su probabilidad de estar en un empleo masculinizado aumenta significativamente, como se puede ver en la interacción entre quintil V y educación superior en el modelo para la muestra de mujeres ($OR = 1.355$, $p < .05$). Ello sugiere que este grupo de mujeres está mejor posicionado para desafiar las normas de género, aprovechando su capital educativo y redes sociales en busca de mejores oportunidades económicas y prestigio social.

En el caso de los hombres, no se observan diferencias significativas según el quintil de ingresos, salvo en los hombres del quintil II, quienes presentan una mayor probabilidad de insertarse en empleos feminizados en comparación con aquellos del quintil III. Contrario a lo esperado por la **Hipótesis II(d)**, los hombres del quintil más pobre (quintil I) no muestran una menor probabilidad de insertarse en empleos feminizados en comparación con los de ingresos medios (quintil III). Aunque los hombres del quintil más rico (quintil V) no presentan, en general, diferencias significativas en su probabilidad de insertarse en empleos feminizados en comparación con los de ingresos medios (quintil III), aquellos con educación superior sí muestran una probabilidad considerablemente menor de estar en un empleo feminizado. Esto se evidencia en la interacción entre quintil V y educación superior en el modelo para la muestra de hombres ($OR = 0.566$, $p < .001$). Este efecto negativo en los hombres educados de ingresos altos entrega cierto soporte a la **Hipótesis II(f)**, que destaca los menores incentivos

económicos que estos grupos tienen para ingresar en ocupaciones dominadas por mujeres. Junto con ello, en línea con lo esperado por la **Hipótesis II(e)**, los hombres de otras nacionalidades distintas a la chilena presentan una mayor probabilidad de insertarse en empleos feminizados en comparación a los chilenos ($OR = 1.458$, $p < .001$), cuestión que no ocurre en el caso de las mujeres (sin diferencias significativas).

Los resultados relativos al nivel educativo de la persona respaldan solo parcialmente lo observado según nivel de ingresos. Si bien las inserciones laborales atípicas se asocian mayormente a individuos con educación escolar completa y superior en comparación a personas que no terminaron la educación escolar, lo que está en línea con la **Hipótesis II(g)**, al desagregar la muestra por sexo se observan efectos opuestos. Entre los hombres, tener educación superior, en vez de educación escolar completa, aumenta la probabilidad de estar insertos en empleos feminizados ($OR = 1.280$, $p < .001$), lo que contradice la **Hipótesis II(i)**. En cambio, este efecto se invierte en el caso de las mujeres. Las mujeres con educación superior tienen una menor probabilidad de estar insertas en empleos altamente masculinizados, en comparación con aquellas que tienen educación escolar completa e incompleta ($OR = 0.796$, $p < .001$), una vez controlado por nivel de ingresos y otros factores. Ello es contrario a lo esperado por la **Hipótesis II(h)**, que espera que las mujeres con altos niveles educativos tengan una mayor probabilidad de insertarse en empleos masculinizados. Es importante destacar que estos hallazgos reflejan los efectos netos de un alto nivel educativo, dado que en ambos modelos se incluyeron interacciones entre educación y nivel de ingresos. Esto implica que las hipótesis formuladas sobre el rol de la educación en las inserciones atípicas solo son aplicables, en el caso chileno, cuando un alto nivel educativo se combina con altos niveles de ingresos, y no para la población en general.

Los hallazgos sobre el efecto de la situación familiar resultan especialmente interesantes. En el caso de las mujeres, la presencia de niños/as en el núcleo familiar no tiene un efecto significativo en la probabilidad de insertarse en empleos masculinizados, independientemente del número o la edad de los/as niños/as. Esto contradice lo planteado en la **Hipótesis III(b)**. Sin embargo, es importante destacar que el análisis no distingue si estos niños/as son hijos/as directos/as de las mujeres o de otros familiares, lo que podría modificar el efecto observado. En contraste, para los hombres, la presencia de niños/as en el núcleo familiar sí se asocia con una menor probabilidad de insertarse en empleos feminizados, lo que está en línea con lo esperado en la **Hipótesis III(b)**, salvo cuando se trata de dos o más niños/as mayores de 15 años. Esto sugiere que la presencia de niños/as en el núcleo familiar refuerza en los hombres la adhesión a roles tradicionales de género y la presión por mantener un estatus económico y social acorde con las expectativas masculinas.

Por último, la situación de pareja tiene un impacto diferencial en la probabilidad de estar en un empleo atípico en términos de género. Vivir en pareja, en comparación con no tener pareja co-residente, reduce significativamente la probabilidad de que los hombres se inserten en un empleo feminizado, mientras que no se observa un efecto similar en las mujeres. En línea con lo esperado por la **Hipótesis III(a)**, este hallazgo es consistente con la literatura que sugiere que la identidad masculina y las expectativas sociales refuerzan la adhesión a roles tradicionales cuando los hombres están en pareja, probablemente debido a la presión de mantener el estatus económico y social.

Discusión y conclusiones

Los hallazgos de este estudio ofrecen un primer panorama sobre las inserciones laborales atípicas en términos de género en el mercado laboral chileno, aportando evidencia sobre cómo el sexo, el nivel socioeconómico y la situación familiar interactúan para perpetuar o desafiar la segregación ocupacional basada en el género. Este análisis revela que las mujeres tienen más probabilidad de acceder a empleos masculinizados, mientras que los hombres participan

menos en empleos feminizados, lo que da cuenta de la asimetría en la integración ocupacional. Este fenómeno es similar a lo observado en países industrializados (England, 2010; Jacobs, 2003; Moskos, 2012; Torre, 2018), mostrando que en Chile también operan barreras estructurales y culturales, así como incentivos económicos y sociales diferenciados para hombres y mujeres.

Es posible destacar tres factores que podrían explicar por qué las mujeres en Chile tienen una mayor participación en empleos atípicos en comparación con los hombres. Primero, como ya se ha señalado en la literatura en el tema (England, 2010; Moore, 2018), también en el caso chileno las mujeres tienen mayores incentivos económicos para moverse a empleos masculinizados debido a que estos suelen ofrecer mejores remuneraciones en comparación con los empleos feminizados. Segundo, como se señaló en los antecedentes, las últimas décadas se han caracterizado en Chile por importantes cambios en los roles productivos de las mujeres, reflejados en el aumento de su participación laboral y en su mayor acceso a la educación. Estos avances pueden llevar a más mujeres a desafiar las normas de género y a buscar oportunidades en sectores laborales tradicionalmente ocupados por hombres. Y tercero, las políticas públicas implementadas en las últimas décadas, como los programas orientados a promover la autonomía económica de las mujeres, la igualdad salarial y la conciliación trabajo-familia, han facilitado que más mujeres puedan acceder a empleos atípicos, otorgando apoyo para sortear las barreras que persisten en el mercado laboral.

Sin embargo, los avances en la integración ocupacional de las mujeres no han sido uniformes. Para las mujeres de bajos ingresos, la segregación de género sigue profundamente arraigada, lo que les impone mayores barreras para acceder a empleos masculinizados. Esta situación puede estar influenciada por patrones culturales tradicionales y por los menores niveles de calificación en este grupo. En contraste, las mujeres de ingresos medios y altos, especialmente cuando cuentan con altos niveles educativos, parecen estar mejor posicionadas para desafiar estas barreras. Esto sugiere que su capital educativo y las redes sociales les ofrecen mayores herramientas para romper con las normas de género, abriendo espacios de movilidad en sectores tradicionalmente dominados por hombres.

En el caso de los hombres, los hallazgos de esta investigación sugieren que su inserción en empleos feminizados no varía significativamente según el nivel de ingresos. Sin embargo, existe un grupo que se escapa de este patrón, el cual corresponde a los hombres del quintil más rico con educación superior, quienes tienen una muy baja probabilidad de ocupar empleos feminizados. Ello sugiere que los incentivos económicos y el estatus social de este grupo refuerzan su adherencia a roles de género tradicionales. Otro grupo que se desvía de este patrón, pero en un sentido opuesto, son los hombres inmigrantes, quienes tienen una mayor probabilidad de trabajar en empleos feminizados en comparación con los chilenos. Esto sugiere que enfrentan barreras específicas para acceder a ocupaciones masculinizadas, o bien que la menor presión del entorno sociocultural de origen para cumplir con los roles de género les otorga mayor libertad para incursionar en empleos feminizados. Sin embargo, esta dinámica no se observa en las mujeres inmigrantes, en quienes predominan las normas de género por sobre otros factores.

La situación familiar también aparece como un factor determinante en la integración ocupacional. Para los hombres, vivir en pareja y tener responsabilidades de cuidado infantil refuerza las expectativas tradicionales de masculinidad y reduce significativamente su disposición a desafiar las normas de género. En el caso de las mujeres, estas variables no parecen tener un impacto significativo en su inserción en ocupaciones masculinizadas, lo que sugiere que, aunque enfrentan presiones para equilibrar el trabajo y la familia, estas no necesariamente restringen su capacidad para acceder a empleos atípicos. Más aún, es posible que las mismas responsabilidades de cuidado infantil lleven a muchas mujeres a

intentar generar mayores ingresos mediante su acceso a empleos masculinizados, particularmente si cumplen un rol de proveedoras principales de sus familias.

Este estudio contribuye a la comprensión de la segregación de género en el mercado laboral al mostrar que, aunque existen avances en la integración ocupacional de las mujeres en sectores masculinos, persiste una resistencia significativa por parte de los hombres a ingresar a sectores feminizados. Los incentivos económicos, las normas sociales y las presiones familiares continúan siendo barreras de la movilidad laboral de ambos géneros, pero operan de formas diferenciadas, reforzando los roles de género de los hombres y limitando su integración laboral. Además, el papel del capital educativo y el acceso a redes de apoyo social y económico se revelan como factores clave para facilitar u obstaculizar la superación de las barreras de género, reflejando desigualdades de clase en las trayectorias laborales.

Estos hallazgos sugieren que para promover una mayor integración ocupacional en el mercado laboral chileno se requiere de políticas públicas que aborden no solo las barreras estructurales que enfrentan las mujeres para ingresar a sectores masculinizados, sino también aquellas que limitan la entrada de los hombres a empleos feminizados. Fomentar el acceso a recursos educativos, ofrecer incentivos económicos y cambiar las percepciones sociales sobre el valor de los trabajos feminizados son aspectos clave para reducir la segregación de género. Además, resulta fundamental explorar cómo la redistribución de las responsabilidades de cuidado y la flexibilización de las políticas laborales podrían facilitar trayectorias laborales más equitativas para ambos géneros.

Si bien este estudio aporta evidencia valiosa sobre los factores que inciden en la inserción laboral atípica en Chile, es importante avanzar en investigaciones cualitativas que permitan comprender en mayor profundidad las motivaciones, barreras y experiencias personales de quienes trabajan en ocupaciones altamente segregadas. La exploración de estos aspectos podría ofrecer nuevas claves para diseñar políticas públicas más efectivas. Asimismo, los hallazgos refuerzan la importancia de promover políticas exitosas ya implementadas, como los programas de capacitación en oficios no tradicionales, que han demostrado ser una vía concreta para ampliar las oportunidades laborales y contribuir a una integración ocupacional más equitativa. Potenciar y expandir este tipo de iniciativas, junto con políticas que desafíen las normas tradicionales de género, resulta clave para avanzar hacia un mercado laboral menos segregados.

Referencias

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3): 343-369.
- Bagilhole, B., & Cross, S. (2006). 'It never struck me as female': Investigating men's entry into female-dominated occupations. *Journal of Gender Studies*, 15(1), 35-48. <https://doi.org/10.1080/09589230500486900>
- Benard, S., & Correll, S. J. (2010). Normative discrimination and the motherhood penalty. *Gender & Society*, 24(5), 616-646. <https://doi.org/10.1177/0891243210383142>
- Bettio, F. & Verashchagina, A. (2009). *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*. European Commission.
- Bradley, H. (1993). Across the great divide. In C. Williams (Ed.), *Doing 'women's work': Men in non-traditional occupations* (pp. 10-27). Sage.
- Bures, A. L., Henderson, D., Mayfield, J., Mayfield, M., & Worley, J. (1995). The effects of spousal support and gender on worker's stress and job satisfaction: A cross national investigation of dual career couples. *Journal of Applied Business Research*, 12(1), 52.
- Campbell, D. J., Campbell, K. M., & Kennard, D. (1994). The effects of family responsibilities on the work commitment and job performance of non-professional women. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(4), 283-296.
- Caro, P., Ilabaca, P., Román, H., Armijo, L., Celis, K., & Meyer, L. (2019). *Inclusión sustentable de mujeres en industrias masculinizadas. La minería en Chile*. Ediciones Universidad Santo Tomás.
- Chile Mujeres. (2024, marzo). *Estudio anual 2023: Zoom de género*. Observatorio del Contexto Económico Universidad Diego Portales, Banco Interamericano de Desarrollo & Cámara de Comercio de Santiago. https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2024/03/Informe-Anual-2023_Zoom-de-Genero.1.pdf
- Comisión Chilena del Cobre. (2022). *Políticas de género vinculadas al sector minero*. <https://www.cochilco.cl/Listado%20Temtico/Políticas%20de%20genero%20vinculadas%20al%20sector%20minero%20VF.pdf>
- Comunidad Mujer. (2016, abril). *Informe GET, género, educación y trabajo: La brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años. Chile*. <https://comunidadmujer.cl/informe-get-2016-la-brecha-persistente-primer-estudio-sobre-la-desigualdad-de-genero-en-el-ciclo-de-vida/>
- Datta, K., McIlwaine, C., Herbert, J., Evans, Y., May, J., & Wills, J. (2009). Men on the move: Narratives of migration and work among low-paid migrant men in London. *Social and Cultural Geography*, 10(8), 853-873.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Lawrence Erlbaum.

- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 2, pp. 458- 476). Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249222.n49>
- Elson, D. (1999). Labor markets as gendered institutions: Equality, efficiency and empowerment issues. *World Development*, 27(3), 611-627. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(98\)00147-8](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(98)00147-8)
- England, P. (2010). The gender revolution. *Gender & Society*, 24(2), 149-166. <https://doi.org/10.1177/0891243210361475>
- England, P. (2011). Reassessing the uneven gender revolution and its slowdown. *Gender & Society*, 25(1), 113-123. <https://doi.org/10.1177/0891243210391461>
- England, P., Gornick, J. C., & Shafer, E. F. (2008). Is it better at the top? How women's employment and the gender earnings gap vary by education in sixteen countries. *In Annual meeting of the American Sociological Association*.
- England, P. (2015). The incomplete gender revolution. *Silver Dialogues*. <http://silverdialogues.fas.nyu.edu/page/appointed>
- Espino, A., De los Santos, D. (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*. Organización Internacional del Trabajo & Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://www.ilo.org/es/publications/la-segregacion-horizontal-de-genero-en-los-mercados-laborales-de-ocho-0>
- Gupta, S. (2007). Autonomy, dependence, or display? The relationship between married women's earnings and housework. *Journal of Marriage and Family*, 69, 399-417.
- Guzmán, D. (2021). Brechas de género en la educación superior en Chile y su impacto en la segregación laboral. Una revisión sistemática de la literatura. *International Journal for 21st Century Education*, 8(1), 47-67.
- Hamjediers, M. (2023). Gender-atypical learning experiences of men reduce occupational sex segregation: Evidence from the suspension of the civilian service in Germany. *Gender & Society*, 37(4), 524-552. <https://doi.org/10.1177/08912432231177650>
- Hegewisch, A., & Hartmann, H. (2014). *Occupational segregation and the gender wage gap: A job half done*. Institute for Women Policy Research.
- Hussein, S., Ismail, M., & Manthorpe, J. (2016). Male workers in the female-dominated long-term care sector: evidence from England. *Journal of Gender Studies*, 25(1), 35-49.
- Hussein, S., & Christensen, K. (2017). Migration, gender and low-paid work: On migrant men's entry dynamics into the feminised social care work in the UK. *Journal of Ethnic and Migration studies*, 43(5), 749-765.
- Ibáñez, M. (Ed.). (2017). *Mujeres en mundos de hombres: la segregación ocupacional a través del estudio de casos* (Vol. 303). CIS-Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Ibáñez, M., Mingo, E. G., & Aguado, E. (2022). Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de

- dominación masculina. *Sociología Del Trabajo*, 101, 329-343. <https://doi.org/10.5209/stra.81673>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2022, mayo). *Género y mercado laboral en Chile*. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/infografias/autonomia-economica/inf-ond22-empleo-sexo.pdf?sfvrsn=aa849346_3
- Jacobs, J. (2003). Detours on the road to equality: Women, work and higher education. *Contexts*, 2(1), 32-41. <https://doi.org/10.1525/ctx.2003.2.1.32>
- Lease, S. H. (2003). Testing a model of men's nontraditional occupational choices. *The Career Development Quarterly*, 51(3), 244-258.
- Lupton, B. (2006). Explaining men's entry into female-concentrated occupations: Issues of masculinity and social class. *Gender, Work and Organization*, 3(2), 103-128. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00299.x>
- Ma, Y. (2009). Family socioeconomic status, parental involvement, and college major choices-Gender, race/ethnic, and nativity patterns. *Sociological Perspectives*, 52(2), 211-234.
- Mandel, H., Lazarus, A., & Shaby, M. (2021). Economic exchange or gender identities? Housework division and wives' economic dependency in different contexts. *European Sociological Review*, 36(6), 831-851. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa023>
- Marshall, G., Swift, A. & Roberts, S. (1997). *Against the Odds: social class and social justice in industrial societies*. Oxford University Press.
- McClintock, E. A. (2017). Occupational sex composition and gendered housework performance: Compensation or conventionality?. *Journal of Marriage and Family*, 79(2), 475-510. <https://doi.org/10.1111/jomf.12381>
- Méndez, K. I. M. (2018). Mujeres en profesiones masculinas. El caso de las ingenieras mecánicas electricistas. ¿Mujeres florero? *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 3(1), 147-160. <https://doi.org/10.20318/femeris.2018.4079>
- Miller, G. (2004). Frontier masculinity in the oil industry: The experience of women engineers. *Gender, Work & Organization*, 11(1), 47-73. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00220.x>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2022, abril). *Radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación*. https://www.minciencia.gob.cl/uploads/filer_public/9a/c4/9ac46c03-ecb0-473c-a070-34e3f6488df5/radiografia_genero_2022.pdf
- Moore, T. S. (2018). Occupational career change and gender wage inequality. *Work and Occupations*, 45(1), 82-121. <https://doi.org/10.1177/0730888417742691>
- Moskos, M. (2012). How occupational sex segregation shapes low-skilled men's employment opportunities in Australia. *Labour and Industry*, 22(4), 415-432. <https://doi.org/10.1080/10301763.2012.10669449>
- Moskos, M. (2019). Why is the gender revolution uneven and stalled? Gender essentialism and men's movement into "women's work". *Gender, Work and Organization*, 27, 527-544. <https://doi.org/10.1111/gwao.12406>

- Muñiz Terra, L. (2019). Aproximaciones a las desigualdades de género en Argentina: Un estudio de la conciliación familia y trabajo en el sector petrolero. *Revista Colombiana de Sociología*, 42(1). <https://doi.org/10.15446/rcs.v42n1.68755>
- Novella, R., Rucci, G., Vasquez, C. (2015, agosto). *Porque no quiero o porque no puedo ¿Cuánto no sabemos del trabajo femenino en Chile?*. (Nota Técnica N°IDB-TN-842). Banco Interamericano de Desarrollo. <https://webimages.iadb.org/publications/spanish/document/Porque-no-quiero-o-porque-no-puedo-%C2%BFCu%C3%A1nto-no-sabemos-del-trabajo-femenino-en-Chile.pdf>
- Observatorio del Contexto Económico, Universidad Diego Portales. (2023). *Situación en la fuerza de trabajo según presencia de menores de 3 años en el hogar y rol de proveedora principal del hogar por sexo*. Observatorio Laboral de Género, Universidad Diego Portales. <https://ocec.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2024/08/Situacion-en-la-fuerza-de-trabajo-segun-presencia-de-menores-a-3-anos-en-el-hogar-y-rol-de-proveedor-principal-del-hogar-principales-tasas.xlsx>
- Perry-Jenkins, M., & Gerstel, N. (2020). Work and family in the second decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 420-453.
- Puerta, Y. B., d'Argemir, D. C., & Escoda, M. R. (2020). 'What I really want is a job'. Male workers in the social care sector. *Masculinidades y cambio social*, 9(2), 207-234. <https://doi.org/10.17583/mcs.2020.4827>
- Reskin, B. (1993). Sex segregation in the workplace. *Annual Review of Sociology*, 19(2), 241-270. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.19.080193.001325>
- Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations. *Gender & society*, 18(4), 510-531. <https://doi.org/10.1177/0891243204265269>
- Salce Díaz, F. (2021). Evolución y análisis de la discriminación salarial por género en Chile. *El Trimestre Económico*, 88(349), 39-75. <https://doi.org/10.20430/ete.v88i349.984>
- Seiz, M., González, M. J., Jurado-Guerrero, T., Lapuerta, I., & Martín-García, T. (2019). Non-normative couples in Spain: mothers career commitment, fathers work arrangements, and egalitarian ideologies. In *New Parents in Europe* (pp. 169-186). Edward Elgar Publishing.
- Simpson, R. (2004). Masculinity at work: The experiences of men in female dominated occupations. *Work, Employment and Society*, 18(2), 349-368. <https://doi.org/10.1177/09500172004042773>
- Torre, M. (2018). Stopgappers? The occupational trajectories of men in female-dominated occupations. *Work and Occupations*, 45(3), 283-312. <https://doi.org/10.1177/0730888418780433>
- Verbakel, E., & de Graaf, P. M. (2008). Resources of the partner: Support or restriction in the occupational career? Developments in the Netherlands between 1940 and 2003. *European Sociological Review*, 24(1), 81-95.

- Willer, R., Rogalin, C. L., Conlon, B., & Wojnowicz, M. T. (2013). Overdoing gender: A test of the masculine overcompensation thesis. *American Journal of Sociology*, 118(4), 980-1022. <https://doi.org/10.1086/668417>
- Wright, T. (2016). *Gender and sexuality in male-dominated occupations: Women working in construction and transport*. Palgrave Macmillan.
- Yavorsky, J. E., & Dill, J. (2020). Unemployment and men's entrance into female-dominated jobs. *Social Science Research*, 85, 102373. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.102373>
- Yavorsky, J. E., Ruggs, E. N., & Dill, J. S. (2021). Gendered skills and unemployed men's resistance to "women's work". *Gender, Work & Organization*, 28(4), 1524-1545. [doi:10.1111/gwao.12694](https://doi.org/10.1111/gwao.12694).
- Yu, W., & Kuo, J. C.-L. (2021). Gender-atypical occupations and instability of intimate unions: Examining the relationship and mechanisms. *Socius*, 7. <https://doi.org/10.1177/23780231211000177>