

# RESTRICCIONES Y OPORTUNIDADES PARA PROMOVER EL EMPODERAMIENTO ECONOMICO DE LAS MUJERES



Alma Espino y Soledad Salvador

Esta investigación fue realizada en el marco del proyecto “Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas”, apoyado y financiado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá, ONU Mujeres y PNUD. La coordinación del proyecto está a cargo del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR) y el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad de La Plata, Argentina.

La finalidad del proyecto es mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas públicas para promover la equidad de género en los mercados de trabajo y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres, a través de la investigación. Participaron equipos de investigación de Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador México, Nicaragua y Uruguay.

Autoras: Alma Espino y Soledad Salvador  
(con la colaboración de Daniela de los Santos).

Corrección de estilo: Carina Gobbi

Traducción: Rosina Pallares y Pia Bava.

Diseño: Alejandra Balboa. 13 Comunicación.

Imprenta: Gráfica Natural.

Octubre 2016.

## RESUMEN EJECUTIVO

En este documento se presentan los principales resultados de una investigación realizada en ocho países de América Latina sobre las restricciones que operan en el vínculo de las mujeres con el mercado laboral: los avances en su inserción y las leyes que sancionan las prácticas discriminatorias no bastan para asegurar su permanencia y su ascenso en un mercado que sigue reproduciendo desigualdades para las mujeres.

El estudio cuantitativo muestra que la preferencia de empleadores y empleadoras por contratar y promover hombres obedece a que perciben a las mujeres priorizando las responsabilidades del hogar y más dispuestas a ubicarse en los peores empleos. El estudio cualitativo, por su parte, deja en claro que esta priorización no es innata y que obedece a que la responsabilidad por las tareas hogareñas y familiares sigue recayendo sobre ellas.

Insertarse en el mercado laboral, permanecer en él en empleos de buena calidad y remuneración, compitiendo en igualdad de condiciones con los hombres para ascender y lograr estabilidad, no es fácil para quienes incluso deben abandonarlo o cambiar de modo de inserción por motivos ligados a la maternidad y el hogar. Lo que las mujeres no ven ya como única fuente de desarrollo personal sigue considerándose un destino que, a la hora de trabajar en forma remunerada incluso para cumplir con él, representa una dificultad.

Las entrevistas y los grupos focales muestran cómo las mujeres buscan soluciones en situaciones señaladas por restricciones que reclaman estrategias en el accionar de todos los actores del mercado laboral y el Estado para reducir brechas incluso entre las propias trabajadoras.



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo reúne los resultados de la investigación realizada en el marco del proyecto **Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas** en América Latina. Siguiendo metodologías cuantitativas y cualitativas se analizaron restricciones y oportunidades que enfrentan las mujeres para alcanzar procesos de empoderamiento económico en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Nicaragua, México y Uruguay.<sup>1</sup>

## PRINCIPALES PREGUNTAS

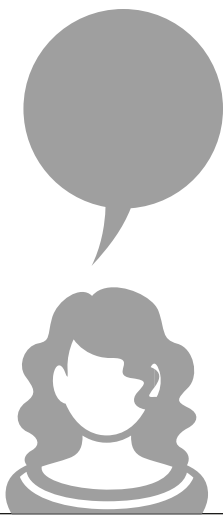
¿Qué obstáculos enfrentan las mujeres para ingresar al mercado laboral? ¿El trabajo remunerado es una base para el empoderamiento femenino, en qué condiciones? ¿Cómo influyen los ingresos femeninos en las negociaciones en el hogar?

## EL OBJETIVO

A partir del supuesto de que el trabajo remunerado y los empleos de calidad pueden constituir una base para el empoderamiento económico femenino, el objetivo de este estudio consiste en identificar las restricciones que enfrentan las mujeres para la obtención de ingresos y desarrollar sus trayectorias en el mercado laboral. Estas restricciones implican para ellas situaciones de desigualdad que operan como obstáculos para transitar los procesos de empoderamiento que les permitan alcanzar la autonomía económica. La finalidad última es obtener insumos para la elaboración y el diseño de políticas públicas eficaces y eficientes en la concreción de la igualdad de género en los mercados laborales.

---

<sup>1</sup> Los estudios fueron realizados por investigadores e investigadoras de: Asociación Lola Mora (Argentina), Fundación ARU (Bolivia), CIGENERO y FLACSO (Ecuador), CEM (Chile), FUSADES (El Salvador), FIDEG (Nicaragua), Mujer y Medio Ambiente (México), CIEDUR y Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales (Uruguay).



## LOS CONCEPTOS

Las desigualdades de género se explican con base en diferentes tipos de restricciones que enfrentan las mujeres. Por una parte, se distinguen las restricciones intrínsecas, que son las normas, las creencias y los valores que condicionan y caracterizan las relaciones sociales y familiares, y definen los modelos dominantes de masculinidad y feminidad en cada sociedad. Así, hombres, mujeres, niñas y niños desempeñan ciertos roles y responsabilidades socialmente asignados en la distribución de las tareas domésticas y en ocupaciones en el mercado de trabajo consideradas femeninas o masculinas, debido a la existencia de estereotipos de género que les atribuyen distintas calificaciones y capacidades. Por otra parte, existen reglas (formales e informales), procedimientos y prácticas asociadas al funcionamiento de los mercados, que reflejan y reproducen ideas preconcebidas sobre la masculinidad y la feminidad. Estas restricciones, reconocidas como impuestas, se expresan por ejemplo en las preferencias de los/las empleadores/as, y en las normas culturales y las regulaciones legales para el acceso a los recursos y su control (tierras, capital, crédito, tecnología, etcétera), entre otros. Estas restricciones establecen diferencias incluso entre las propias mujeres a partir de la diferente capacidad para diseñar estrategias personales, tomar decisiones dentro y fuera de los hogares, tanto respecto a su propia vida como a las situaciones familiares y de la comunidad.

La posibilidad de superar estas restricciones y, por lo tanto, de revertir las desigualdades de género mediante procesos de empoderamiento está relacionada, al menos en parte, con la posibilidad de obtener ingresos propios por medio de un trabajo remunerado y de calidad (en términos del acceso a la protección social y a un nivel de ingresos adecuado). La participación en el mercado laboral puede ser una base del empoderamiento económico de las mujeres, en tanto quienes logren una mejor calidad en su inserción laboral tendrán mayores capacidades –materiales y culturales– para tomar decisiones significativas que les permitan vivir la vida que quieren vivir.

## **Recuadro 1** **Restricciones de género.**

### **Las restricciones intrínsecas de género se pueden clasificar como:**

- La existencia de estereotipos de género y la atribución de diferentes cualidades y capacidades a las mujeres y los hombres.
- La distribución de roles de género en relación con el trabajo doméstico y de cuidados.
- La diferenciación en cuanto al tipo de tarea que los hombres y las mujeres pueden hacer dentro de la esfera productiva, que lleva a una división sexual del trabajo en el mercado laboral. Las mujeres se concentran en actividades vinculadas al cuidado y el servicio (empleo doméstico, enseñanza, enfermería, pediatría, secretariado y actividades administrativas), mientras que los hombres trabajan en la producción industrial y la construcción, por ejemplo.

**Las restricciones impuestas de género están asociadas** con los Estados y los mercados. Estas instituciones se convierten en “portadoras de género” cuando reflejan y reproducen las ideas preconcebidas acerca de la masculinidad y la femineidad como aspectos rutinarios de sus normas, procedimientos y prácticas:

- Las normas culturales y las normas legales que establecen el acceso y control de los recursos (tierra, capital, créditos, tecnología, etc.). Por ejemplo, los usos y las costumbres sobre la definición del titular de un establecimiento.
- Las redes sociales que controlan la transferencia de conocimiento y tecnología.
- El acceso a los canales de comercialización.
- La preferencia de los/las empleadores. Por ejemplo, se prefiere contratar hombres debido a que las mujeres se perciben con un vínculo más débil con el mercado de trabajo; por el contrario, en los sectores de exportación altamente competitivos e intensivos en mano de obra, hay una elección por las mujeres, determinada, en parte, por los menores salarios.

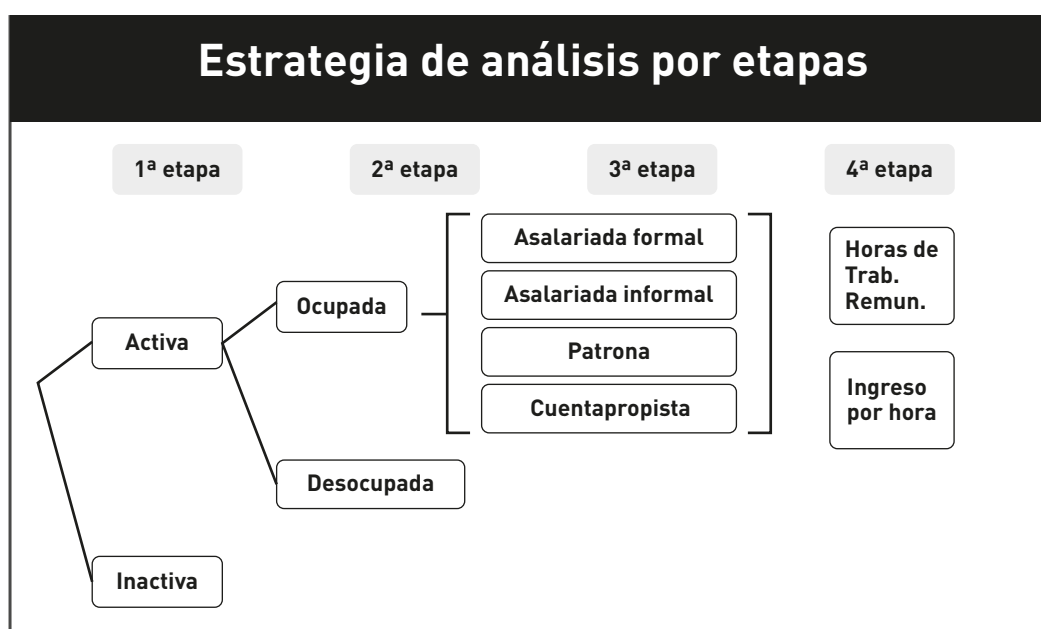
Basado en Kabeer, 2012.

## METODOLOGÍA

La estrategia empírica utilizada para identificar y clasificar las restricciones que enfrentan las mujeres en el mercado laboral es la aplicación de metodología cuantitativa y también cualitativa.

El análisis cuantitativo estudia los determinantes de la oferta laboral y la demanda de mano de obra femenina por categoría ocupacional mediante la aplicación de modelos de probabilidad<sup>2</sup>. Por su parte, el estudio basado en técnicas cualitativas (grupos de discusión, entrevistas) procura comprender la manera en que las restricciones basadas en el género operan sobre los procesos de empoderamiento femenino y qué se puede hacer para transformarlas. Para ello se busca entender el sentido que tiene el trabajo remunerado para las

mujeres y su relación con el empoderamiento económico, cómo explican ellas sus decisiones en esta área y cómo operan, desde su experiencia, las diferentes restricciones (Recuadro 1). También tiene por objeto entender la percepción de las mujeres sobre las diferencias entre los individuos de ambos sexos en el mercado laboral y si las han experimentado. Para esto es necesario examinar más de cerca los comportamientos menos perceptibles mediante estadísticas (tales como los relacionados con las prácticas y costumbres). Una parte de la literatura en este campo destaca la importancia de las percepciones y actitudes de las mujeres respecto a la relación entre el trabajo remunerado y el empoderamiento económico.



<sup>2</sup> Se utilizaron modelos logísticos multinomiales que permiten la comparación de los determinantes de la participación en distintas categorías ocupacionales.

## PRINCIPALES RESULTADOS

### 1. Las brechas de género: el mercado laboral produce y reproduce desigualdades

El estudio de las restricciones intrínsecas e impuestas mediante análisis cuantitativo permite distinguir si la brechas de género en la participación laboral, la ocupación, la categoría ocupacional (empleo asalariado, por cuenta propia, patrón/patrona o trabajador/a familiar no remunerado/a), los ingresos por hora y las horas trabajadas responden a factores asociados a las características personales o familiares de los individuos y a sus atributos para el trabajo o a estereotipos de género, prácticas institucionales y normativas en el mercado laboral que reproducen las desigualdades preexistentes.

El resultado más relevante consiste en que las restricciones impuestas que refuerzan o reproducen desigualdades preexistentes en el mercado laboral explican gran parte de las brechas de género en todos los países analizados.<sup>3</sup> En términos relativos, este tipo de restricciones resultan menos importantes en Bolivia y Ecuador, donde las mujeres presentan desventajas educativas respecto a los hombres. En el resto de los países, la educación alcanzada por las mujeres no es un obstáculo para su participación en el mercado laboral ya que, por el contrario, han alcanzado mayores niveles educativos que los hombres; por tanto, las restricciones impuestas tienen mayor significación.

Las respuestas del mercado tienen mayor relevancia que las restricciones intrínsecas en todos los países. A medida que se van superando las dificultades que se enfrentan para ingresar a la fuerza de trabajo y conseguir empleo, estas restricciones se van haciendo más evidentes (categoría de ocupación, niveles de salarios y horas trabajadas).

Entre los resultados de la investigación cuantitativa se encuentra que las mujeres con mayores niveles educativos tienen más oportunidades para alcanzar los empleos de calidad (asalariada formal o empresaria) y obtener mayores niveles de ingresos. Por otra parte, esa mejor preparación para el empleo está acompañada por el acceso a servicios de cuidado (servicio doméstico y de cuidado infantil). Esto se confirma en los estudios cualitativos y además se verifica que lo más difícil de transformar es la desigual distribución de roles en el hogar, lo que se reproduce en el mercado laboral y en las propias políticas que buscan fomentar el empleo.

Una de las evidencias resultantes del estudio realizado indica que las brechas de género en el mercado laboral no se asocian tanto a motivos personales o intrínsecos sino más bien a las restricciones impuestas por el mercado o las instituciones, es decir, a las preferencias de los y las empleadores, las normas culturales y las regulaciones legales. (Sanchís, 2016)

### 2. Persisten los estereotipos de género

En los estudios cualitativos, las mujeres entrevistadas y participantes de grupos focales identifican y describen estereotipos asociados al género, ya sea de forma crítica o desde una perspectiva que los naturaliza y lleva a asumirlos como propios. Estos estereotipos se refieren a la atribución de capacidades, roles, responsabilidades y actividades diferentes para hombres y mujeres.

<sup>3</sup> En esta primera etapa del estudio participaron Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, México y Uruguay.





De esta manera, muchos de los **atributos asignados a las mujeres** están estrechamente relacionados a su rol en el ámbito privado: sus habilidades relacionales, su responsabilidad sobre el hogar, su rol de madres-cuidadoras. Un conjunto importante de mujeres naturaliza estas características y las asume como propias:

“El chip más común que tienen las mujeres es el de ser madre, no el de tener una profesión que te guste... A mí me pasa que me llega un laburo y no sé si tomarlo hasta no tener todo organizado... primero, a ver si justo te toca el pediatra o que te toca pasarlo a buscar a la escuela...”. (Argentina, cuentapropista).

“Lo que pasa que las mujeres tiene grabado, más patente, el tema de lo que es la responsabilidad... Ellos tienen sí derecho a llegar cansados y acostarse; la mujer siempre tiene que rendir y rendir y rendir. Entonces me parece que pasa un poco por eso, por la responsabilidad”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico bajo, jóvenes).

“Me parece que hay como una vuelta de la mujer a sus vínculos, sus raíces, tipo ‘mi mayor proyecto va a ser mi familia’... porque ta, está buenísimo ser la crack del universo, viajarte todo y ta, pero ¿tus hijos, quién los cría?”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico medio, jóvenes).

Por otra parte, un grupo importante de las entrevistadas problematiza las características que se le asignan con relación a su rol en el hogar, identificándolas como estereotipos de género:

“Yo tenía una compañera que se iba dos meses o algo así, porque su trabajo lo requiere. Si te gusta el trabajo, a mí me parece perfecto. Era ‘¡Ay, qué horror! ¡Ay cómo lo deja, si no ha cumplido un año!’ No te dejan ser. ¡Que se encargue el padre, que se maneje! La sociedad es muy exigente con la madre, como madre”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico alto, jóvenes).

En sentido contrario, **las capacidades, responsabilidades y roles asociados a los hombres** que identifican las entrevistadas se relacionan mayormente con el ámbito público. Varias reconocen que el concepto de hombre-proveedor sigue teniendo un peso relevante en cómo se construyen las relaciones dentro del hogar; de hecho, se identifica como responsabilidad más relevante de los hombres el sustento económico del hogar y su mayor dedicación al trabajo remunerado, como una característica intrínseca:

“Me parece que los hombres [tienen más oportunidades], porque los hombres siempre son un poquito más desprendidos, digamos, de las cosas de la casa ¿no? Y ellos tienen... cien por ciento de tiempo para poder dedicarse íntegramente al trabajo”. (Bolivia, cuentapropista).

“Hay una presión social muy importante de que el hombre tiene que traer dinero. No sé si mucho o poco, pero tiene que salir a trabajar porque eso de quedarse él en la casa no sé si todavía estamos listos...”. (México. Grupo focal: hasta 40 años).

“Ellos se dedican casi única y exclusivamente a trabajar”. (México. Grupo focal: hasta 40 años).

“El hombre, por ejemplo, si vos vas a hacer una carrera en un lugar y te piden no faltar, ahí hay una diferencia porque una mujer, como mujer o como madre, siempre va a faltar; en algún momento vas a faltar, avises o no avises. Y el hombre no, porque, por lo general, no tiene la obligación de estar con el hijo”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico bajo, jóvenes).

Estos estereotipos, que persisten en la sociedad, mantienen la división sexual del trabajo y reproducen desigualdades en el mercado laboral.

### 3. Se mantiene la división sexual del trabajo

La división por sexo del trabajo doméstico y del cuidado determina los roles de género socialmente construidos y, por lo tanto, opera como restricción para el accionar de las mujeres en el ámbito público. Si bien, como se ha mencionado, los roles de género son muchas veces problematizados por las mujeres entrevistadas, también se encuentran naturalizados para otras, incluso en modelos de familia de doble proveedor. Repetidamente las mujeres consideran un avance significativo (en algunos casos incluso suficiente) que sus parejas colaboren con las tareas domésticas y de cuidado aunque no equiparen su propia carga de trabajo global:

“Juan me ayuda muchísimo con la bebé: la baña, la cambia, le da de comer... pero hay cosas que no son tan obvias, que no se da cuenta, porque es normal que no se dé cuenta: hay momentos en los que Paula solo quiere upa y él no se da cuenta”. (Argentina, emprendedora).

“En las mañanas me dedico a las tareas del hogar, dejo haciendo la comida, lavo la ropa, todas las acciones de la casa, y en las tardes a estar en el local. En eso mi esposo sí no me ayuda para nada”. (Ecuador, cuenta-propista).

“Y en la noche, como ya tenía mi hijo, mi esposo me lo cuidaba cuando yo hacía turnos.” (Nicaragua, asalariada formal).

“El papá a los hijos por más que se esfuerce... O sea, la parte del cariño, la parte de la ternura, la del desarrollo social del hijo, eso lo da mucho la mamá y hay cosas a las que de verdad no podemos renunciar por más que queramos”. (México. Grupo focal: hasta 40 años).

En otros casos, las restricciones relacionadas a la división del trabajo no remunerado son forzadas por la pareja, que las obliga a adoptar un rol tradicional en el hogar:

“Yo no podía hacer vida social, nada, porque tenía que estar, de alguna forma estaba subyugada ... ya no tenía posibilidad de viajar al sur, no me dejaba ir a ver a mi familia, yo tenía que estar completamente con mis hijos en mi casa, habían bastantes peleas, como yo no tenía un título, entonces él siempre me peleaba y me decía ‘tú dependes de mí, tú no le has ganado a nadie, vienes de una familia campesina pobre’, había una cosa muy como de bajarme. Yo me lo pasaba llorando días enteros y noches enteras, no me levantaba...”. (Chile, microempresaria).

“Mi esposo y yo volvemos a juntarnos y ya. Cuando mi niña cumplió un año hicimos la fiesta... Entonces él me empieza a decir que ya no trabaje, que me dedique a la niña, a la casa y, bien ingenua yo, me pareció perfecto y lo acepté. Estuve sin trabajar casi un año”. (México, asalariada informal).

En general, la predisposición **y las actitudes que las mujeres muestran hacia la maternidad** configuran en parte su discurso con respecto a los roles de género e influyen en las restricciones que se autoimponen a la hora de dividir el trabajo doméstico y de cuidado. Quienes consideran que ser madre es una prioridad fundamental y parte de la construcción de ser mujer parecen tender más a aceptar concentrar en sí mismas las responsabilidades del hogar y del cuidado. Otras muestran una visión que problematiza la noción de maternidad como único elemento que permite el pleno desarrollo personal, considerándola en ocasiones una restricción para ese desarrollo:

“Acabo de ser mamá, ahora estoy en una etapa en la que intento volver a hacer las cosas que hacía antes, pero con una nena es bastante difícil. Estoy feliz pero no sé si es lo mejor del mundo tener un hijo, como dice todo el mundo. Me parece muy difícil como mujer. No hay forma de volver a hacer lo que hacía antes, aunque tengas ayuda. La dependencia que tiene el hijo de la madre es muy fuerte”. (Argentina, emprendedora).

“A veces porque la mujer es muy sobreprotectora con sus hijos y tal vez a veces por estar cuidando a sus hijos limita su crecimiento profesional”. (Nicaragua, asalariada formal).

“Como cuando tenemos hijos no seguimos preparándonos, no seguimos estudiando, no nos seguimos actualizando y eso nos hace difícil conseguir un buen trabajo, un buen puesto...”. (El Salvador, asalariada informal)

El trabajo y la maternidad son significados por las entrevistadas como dimensiones importantes de su identidad y como base de autoestima personal. No obstante, la desigual distribución del trabajo reproductivo entre hombres y mujeres y el insuficiente compromiso del Estado con la reproducción social transforman la maternidad en un obstáculo para la participación laboral y su ejercicio entra frecuentemente en contradicción con los proyectos de realización personal. (Guzmán, 2016).

#### 4. Las restricciones de género sostienen la segmentación del mercado laboral

Las restricciones derivadas de normas y valores configuran los patrones de género observados en el mercado laboral. Por ejemplo, mientras la tasa de participación masculina es alta en todos los países, la femenina suele ser considerablemente más baja. Por su parte, estas restricciones están en la base de la segregación ocupacional (horizontal y vertical), las brechas salariales y la discriminación.

Los estudios cuantitativos muestran, para todos los países, que las mujeres con hijos/as pequeños/as tienden a reducir la carga de trabajo remunerado y a ocuparse como cuentapropistas o asalariadas informales, escoger empleos temporales o retirarse del

mercado laboral. La escasez de servicios, regulaciones laborales y transformaciones culturales para distribuir las responsabilidades de cuidado restringen la posibilidad de encontrar empleos de calidad y con mayores ingresos. En los estudios cualitativos ello se confirma. Las mujeres mencionan que optan por una mayor flexibilidad horaria, para el cuidado de sus hijos/as. En muchos casos se prioriza el cuidado en los primeros años de los/las pequeños/as frente a la satisfacción laboral o los ingresos que se obtienen:

“Depender de un horario, eso es lo que no podría ahora. Con hijos, no se puede. Peor con hijos pequeños. En cualquier momento tienen alguna necesidad, alguna enfermedad, lo que sea, y hay que estar con ellos y los jefes no entienden eso. Pueden entender un mes, pero uf... ese mes ya cambia la relación laboral”. (Bolivia, cuentapropista).

“A veces he hecho la cuenta, es como un sueldo mínimo también [el que gana como trabajadora por cuenta propia], con la ventaja de que puedo estar pendiente de los niños, yo dispongo de las cosas, de los alimentos y como que hay más economía en la casa, más control de economizar cosas”. (El Salvador, cuentapropista).

“Decidí trabajar por mi cuenta porque en ese tiempo yo tenía a mi segundo hijo muy enfermo, él padecía de asma y es una enfermedad que necesita tiempo, o sea estar yo cuidándolo, yo quería cuidarlo directamente a mi hijo”. (Nicaragua, no asalariada).

“Yo creo que una se maneja mejor sus horarios, sobre todo las que tenemos hijos; qué mejor que estar en la casa de uno, que uno tiene más controlado el tema de dónde están nuestros hijos... En un trabajo formal, en el cual uno tiene que acatar ciertas normas, no llegar tarde, que, aunque te falte un ojo, tenés que presentarte igual, no importa el tema de los nenes”. (Uruguay. Grupo focal-nivel socioeconómico bajo).

“Quería estar en los dos lados. Y, después, por otras circunstancias, dejé de trabajar en esa empresa familiar y decidí que no quiero volver más al mercado laboral como trabajadora y, bueno, estoy buscando junto con mi esposo, de ser emprendedora para tener lo que yo quiero tener: disponibilidad horaria”. (Uruguay, grupo focal nivel socioeconómico alto).

De manera de adaptar el trabajo remunerado a los requerimientos de cuidado muchas optan por reducciones horarias y teletrabajo. Estas opciones de flexibilización pueden tener consecuencias negativas en términos de autonomía económica, ya que se pierde salario, prestaciones y experiencia.

Ello también se asocia, en algunos casos, a los ingresos y la composición del hogar, y la situación conyugal (si viven en pareja o no). Las opciones de empleo dependen en muchos casos de los recursos con que cuentan para contratar servicios o disponer de otros miembros de la familia (entre quienes pueden considerar a sus propias hijas mayores) para el cuidado de sus hijos/as o familiares dependientes.

Cuando los niveles educativos y las oportunidades laborales de los miembros de la pareja se asemejan, la distribución de tareas en el hogar tiende a equipararse. Ello se refleja también en las categorías laborales. En el estudio realizado para Bolivia se señala:

Las asalariadas informales presentan dos tendencias: acuden a sus empleos con sus hijos y hacen el trabajo doméstico en fin de semana o en las noches o bien hacen el trabajo de cuidado y doméstico entre horarios laborales (a primera hora de la mañana, mediodía, noche, o como actividades alternas cuando los horarios laborales son más flexibles). Entre las asalariadas formales en cambio, hay más participación masculina en el cuidado y lo doméstico y más participación de los hijos, niños, niñas y adolescentes en el trabajo de la casa. (Marco, 2015).

Las tensiones que generan las responsabilidades de cuidado conducen en muchos casos a retirarse del mercado laboral para cuidar personalmente a los /las hijos/as y no delegar este trabajo en terceras personas. En varios países, esta opción se asocia a una reinserción posterior en empleos informales:

“Como soy yo, prefería estar en la casa con el bebé y no trabajar. Con las cosas que pasan le tenés que estar muy encima. Yo sufro cuando veo que dejan solitos a los nenes, se van para la calle... Yo era muy mamá en eso... [En la guardería] creo que nunca lo van a cuidar como la mamá”. (Argentina, emprendedora).

Para otras mujeres la única alternativa es retirarse del mercado ante la falta de otras opciones de cuidado:

“Más que todo por la niña, porque ella solo es pecho. Le empecé a dar pacha pero no me la agarra. Entonces mi miedo, más que ella es finita y al quitarle el pecho yo digo que se me puede enfermar. Por eso estoy dejando un cierto tiempo, por lo menos un año y medio le voy a dar pecho y de allí voy a tratar la manera de buscar un trabajo...”. (El Salvador, inactiva).

“Como no tenía quien cuidara a los niños, entonces opté por dejar de trabajar un tiempo en lo que también yo me adaptaba a ellos. Mi suegra me ayudaba, pero hubo dificultades porque un día sí me los quería ver y otro día me ponía peros”. (México, asalariada informal).

La decisión de dejar de trabajar en ocasiones es fomentada por las parejas, que conciben los roles de género en una forma tradicional, mientras otras lo deciden de manera independiente, aunque manifiestan que pierden un espacio importante de desarrollo personal y empoderamiento.

“Tantos problemas en la casa, uno piensa, los hijos, el marido... la presión me hizo renunciar, porque entre familia y trabajo, la verdad que es presión; cuando uno no está cómodo, no puede llevar los dos ambientes bien. Así que eso me obligó a retirarme... y me dediqué a la casa”. (Bolivia, asalariada formal).

“Ya estaba por terminar [la carrera universitaria, cuando la suspendió]. La tuve a mi bebé y me dediqué a ella por dos años, más o menos, solo a ella y ama de casa. Durante esos dos años me di cuenta que no me gusta ser ama de casa porque me gusta la acción afuera. No quiere decir que no haya cuidado a mi hija ni nada por el estilo, pero realmente no lo disfrutaba”. (Bolivia, asalariada informal).

“Mi esposo y yo volvemos a juntarnos y ya. Cuando mi niña cumplió un año hicimos la fiesta... Entonces él me empieza a decir que ya no trabaje, que me dedique a la niña, a la casa y, bien ingenua yo, me pareció perfecto y lo acepté. Estuve sin trabajar casi un año”. (México, asalariada informal).

El estudio evidencia que la trayectoria laboral de las mujeres tiende a ser más inestable que la de los hombres, lo que se combina con cambios entre categorías laborales (entre asalariada formal, asalariada informal y cuenta propia). Esta movilidad se manifiesta en todos los países, pero es más frecuente en aquellos donde los niveles educativos de las mujeres no son tan altos y las oportunidades laborales son menos atractivas. En el estudio de Bolivia señala:

Esta movilidad se presenta en todos los estratos de ingresos y con independencia de la edad de los hijos, aun cuando hay una clara tendencia a interrumpir la trayectoria laboral por razones de cuidado y retomarla sobre todo bajo la categoría de cuenta propia. (Marco, 2015).

En el caso de Argentina, se distinguen trayectorias: [...] de las mujeres más jóvenes y las de mayor educación, en las que la integración familiar y la maternidad no interrumpen su participación laboral, si bien implican ajustes o cambios. Esto refleja un alto compromiso con la carrera laboral para quienes han logrado acceder a estudios superiores o universitarios y conciben el trabajo remunerado como una fuente de realización personal y autonomía económica. [En cambio] para las mujeres de mayor edad, el nacimiento de los/las hijos/as tendió a interrumpir su trayectoria laboral por algunos o muchos años, respetando los mandatos culturales tradicionales y priorizando la dedicación al hogar y a su rol de madres sobre el trabajo remunerado. Una vez superada la etapa de mayores demandas familiares, tendieron a reintegrarse al mercado, en tanto reconocen que el trabajo remunerado aporta a su autoestima y satisfacción personal. (Sanchís, 2016).

Las entrevistadas revelan restricciones intrínsecas que operan al elegir el tipo de empleo (y con ello el sector de inserción), es el caso de la conciliación como motivo de elección de la ocupación. Asimismo, muestran algunas restricciones impuestas representadas por la razón “disponibilidad”, que sintetiza el hecho de que fue el empleo que encontraron dada su escasa o insuficiente educación formal y en ausencia de otros recursos como capital social. (Marco, 2015).



### 5. Se reproduce la división sexual de las tareas en el mercado de trabajo

Las oportunidades de empleo que encuentran las mujeres en el mercado laboral están segregadas en función de los roles de género y las concepciones acerca de lo masculino y lo femenino. Las entrevistadas señalan que las mujeres son vistas como más sensibles y débiles que sus contrapartes hombres que, por su lado, son asociados con la fuerza y con cierto carácter dominante:

“Si hay un puesto disponible y hay una mujer para acceder a ese puesto, que esté capacitada para eso, accede el hombre, porque la mujer va a faltar si tiene pibes, va a faltar cuando esté menstruando, cuando esté embarazada, porque se supone, hemos naturalizado que la mujer es la más débil, la más sensible, etcétera, etcétera, está naturalizado”. (Argentina. Grupo focal: trabajadoras asalariadas).

“Si yo tengo un jefe hombre, como soy mujer, me exige menos. Creo que no es que ellos digan que no soy buena, sino más bien son más condescendientes, más protectores. [...] He tenido jefes muy paternos en general, no solo conmigo sino en general con todas las mujeres”. (México, asalariada formal)

“Es complicado, de repente por el tema del hombre que domina. Yo, que estoy en empresa, nos cuesta trabajo subir, no nos dejan, les cuesta trabajo decir ‘la directora’”. (México. Grupo focal: mayores de 40 años).

Las relaciones en el ámbito laboral son afectadas por roles y estereotipos, así como el acceso femenino a ciertos puestos de trabajo, por ejemplo, los que implican capacidad de liderazgo. En este sentido, tanto el liderazgo como la capacidad de negociar y de emprender de las mujeres son muchas veces menoscabados:

“El que se encarga de lidiar con todos los empleados es

él porque tiene más carácter que yo”. (Bolivia, cuentapropista con personal a cargo).

“Hay trabajos que sí son específicamente para hombres, hay gente que... no sé, si vas a negociar un contrato con una mujer, ni pensarlo”. (México. Grupo focal: hasta 40 años).

“Cuando hay que firmar, en todos los negocios, a pesar que todo lo negocie la mujer, el que toma las decisiones, el que tiene conocimiento, lo que sea, el que está arriba siempre es un hombre”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico alto, jóvenes).

Cuando las mujeres se insertan en ambientes masculinizados se suele mencionar que sus pares masculinos establecen relaciones de paternalismo y condescendencia con ellas; en otros casos, las entrevistadas manifiestan haber sufrido acoso o maltratos:

“Yo trabajé mucho tiempo en una obra con hombres, o sea, me siento a la par, a la misma altura, para hacer lo que sea. Pero como que siempre estaba eso: ‘Ay Fulana, ¿quieres que te levante el casillero porque capaz no podés?’ Puedo levantar ese casillero y cuarenta casilleros más, no necesito de un hombre; esas cosas se notan. O el típico comentario de, hay hombres y una sola mujer, y se vuelca eso y no, no lo puede limpiar ningún hombre, ¡tiene que venir la compañera porque es mujer!”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico bajo, jóvenes).

“Como llegaba yo temprano siempre veía la forma de ir a molestar y puras invitaciones... Yo trataba de sobrellevar mi trabajo, pero no puedes trabajar con alguien que nada más te está acosando, te está vigilando a ver a qué hora estás sola, a qué hora te sales o te topa en un pasillo sola y ya te empieza a molestar... Me molestó muchísimo todo eso y lo que hice fue salirme y me fui... Yo nunca he visto, en el tiempo que estuve ahí, que algún gerente se fuera por acoso; más bien se iban las empleadas”. (México, cuentapropista).

Dado que los hombres brindan mayor dedicación al trabajo remunerado que al no remunerado y que las mujeres dividen su tiempo entre ambos, se encuentra fuertemente instalada la idea del multitasking (multitarea) como una capacidad casi exclusivamente femenina. Este es quizás uno de los estereotipos menos problematizados por las mujeres entrevistadas: lo consideran un atributo innato, no aprendido, que las diferencia de los hombres. Sin embargo, muchas aceptan este atributo a su pesar, ya que identifican que las desigualdades de género se desprenden de este, tanto en los hogares como en el mercado laboral:

“Las mujeres tenemos una ventaja. Podemos estar en la computadora, atendiendo al hijo, cocinando, hablando por teléfono, en un solo rato. Los hombres son solo de hacer una cosa, nosotras podemos hacer miles de cosas. Yo puedo estar hablando con usted, hablando por teléfono y escribiendo”. (Ecuador, cuentapropista).

“Los hombres no tienen la capacidad de hacer muchas cosas a la vez. La mujer tiene que trabajar y si está en la casa está viendo la estufa, la lavadora, el niño... El hombre nomás una sola cosa hace, es inútil”. (México. Grupo focal: hasta 40 años).

“Nosotras podemos estar en millones de cosas a la vez. Es la discusión que siempre tengo con mi marido. Mi marido se va, muy trabajador, yo lo admito, es muy trabajador, pero `vos te vas a las 6 de la mañana y volvés todos los días a las 9 de la noche. Te fuiste a las 6, cerraste la puerta y te olvidaste. Vos no sabes si los niños van al colegio, si llevan la comida, si desayunan, si tienen médico, oculista, pediatra, neumólogo”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico alto, adultas).

### 6. Discriminación

Muchas de las mujeres entrevistadas de los distintos países manifiestan haber sufrido discriminación en el mercado laboral para conseguir un empleo, permanecer en él, lograr un ascenso o un aumento salarial. Específicamente, son numerosos los relatos que hacen referencia a la discriminación en casos de embarazo:

“Me trató peor que mi papá, no le pareció, le molestó que yo hubiera salido embarazada tanto que me dijo ‘recuérdese que la secretaria anterior se fue porque quedó embarazada’”. (El Salvador, asalariada formal).

“A mi jefe no le gustó que yo hubiera salido embarazada. O sea, yo no entré embarazada a mi trabajo, no estaba embarazada cuando entré a trabajar. A ellos no les gustó, la persona que era mi jefe prácticamente me dio a entender que yo no podía regresar ya al trabajo [después del período de descanso por maternidad] porque al parecer ellos ya no me iban a querer”. (El Salvador, cuentapropista).

“A mí me echaron cuando estaba embarazada... no había llegado a los tres meses. Yo no quería decir nada, pero se me notaba, estaba engordando demasiado. No quería decir nada y me dijeron que me iban a dejar sin trabajo porque ya había terminado el contrato. Pero, en realidad, una compañera me dijo: ‘La jefa me preguntó si estabas embarazada’”. (Uruguay. Grupo focal nivel socioeconómico bajo).

“A mí me negaron tres ascensos en el Banco, porque, o estaba embarazada, o estaba en horario maternal”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico medio, adultas).

Más allá de las actitudes de los/las empleadores/as ante el embarazo, las entrevistadas interpretan que la discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral, en general, tiene base en el estereotipo de madre como mujer-cuidadora mencionado antes. Esto tiene su correlato para ciertos puestos de trabajo en la preferencia de los/las empleadores/as por contratar hombres, incluso frente a las mujeres que no son madres ni necesariamente tienen planeado serlo en el mediano plazo:

“Tengo la entrevista con ella [quien iba a ser su jefa] y estaba todo perfecto, me dice que después me van a contactar para hacer los estudios pre-ocupacionales. Y después finalmente me dicen que no, que no me van a contratar. Yo me entero por este cocinero amigo que era porque yo era mujer, tenía 25 años y me acababa de casar, por lo tanto, en menos de un año

iba a tener un hijo, que eso iba a ser un problema para ellos. Fue la primera vez que me sentí discriminada. Lo cierto es que tardé seis años en tener un hijo, además no tenía planes de tener hijos, ella ni me preguntó”. (Argentina, emprendedora).

“Me ha dado mucha pena y me ha afectado mucho como mujer, que cuando querían contratar mujeres para entrar a trabajar, tenía yo, como médico, que asegurarme que no esté embarazada. Por los beneficios sociales y por la baja, que son tres meses en total. Entonces, las empresas tratan de no contratar mujeres... nos perjudica porque no quieren contratarnos, o preguntan cuántos años tienen, o si es casada, cómo se cuida, con qué se cuida, si piensa tener hijos”. (Bolivia, asalariada formal).

“Creo que a los 30 años tenés mucho menos chance siendo mujer; o a los 35, lo que sea, tenés mucho menos chance de conseguir trabajo que un hombre. Porque ya te ven que vas a ser mamá”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico alto, jóvenes).

En los casos en que las mujeres tienen bajo su cuidado personas dependientes con problemas de salud o discapacidad, mantener sus empleos es un desafío. La discriminación que ejercen los/las empleadores/as se ve reforzada y si no contemplan las necesidades de las mujeres (sobre todo en términos de tiempo), puede resultar en su salida del mercado laboral:

“En esa oportunidad me tuve que retirar porque tenía una bebé que la tenía muy enferma, entonces pasaba pidiendo permiso, pasaba en el hospital, la tenía que llevar a controles seguidos. Y a consecuencia de eso me empezaron a decir que no estaba trabajando bien, que estaba descuidando mi trabajo, que mucho hablaba por teléfono, entonces ellos me retiraron, ellos me despidieron. Y el año pasado me volvieron a hablar porque mi bebé falleció, entonces...”. (Bolivia, asalariada informal).

“Pero después de los seis meses [de que nació el hijo] me salí de trabajar porque tenía muchos problemas. Se me murió el niño. Y el niño estaba bien grave en el hospital y no me querían dar permiso”. (El Salvador, trabajadora por cuenta propia).

“Nació mi hijo con una discapacidad y dije no puedo, y era secretaria de un escribano; tenía mis ocho horas y me daban cuatro. Pero si tenía que ir a psicomotricista, a fonoaudiólogo, no le salían los núcleos en las caderitas, era todo un drama que no podía”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico medio, adultas).





## Recuadro 2

### Significados del empoderamiento económico: la voz de las mujeres

- **Autoestima**

“A mí me ha dado libertad. Siempre trabajé y se dio que siempre gané bastante más que mi marido... El hecho de tener mi independencia económica fue fundamental para mi autoestima”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico alto, adultas).

- **Espacio de relacionamiento y socialización**

“Yo estoy muy contenta con lo que hago y lo hago con mucho cariño y me permite conocer y relacionarme con la gente y eso es maravilloso”. (México. Grupo focal: mayores de 40 años).

- **Libertad, autonomía, independencia económica, emancipación de la pareja**

“Un trabajo... es garantía y también aleja de la pobreza... no dependo del varón, eso es lo importante, tampoco permito, si me maltrata lo boto pues porque tengo un ingreso fijo de respaldo, eso me da seguridad... Si tuvieran las mujeres trabajo, yo creo que ninguna soportaría la violencia, el maltrato...”. (Bolivia, asalariada formal).

“Las mujeres antes tenían que soportar porque los maridos las mantenían, y tenían que estar en la casa y por lo tanto aguantaban que el hombre le pusiera el gorro, que el hombre le pegara... El día de mañana, esté o no esté [el marido], mi vida no se va a ir al hoyo, me da tranquilidad, o sea como que siento que no lo necesito. Lo necesito porque somos una familia y porque lo quiero, pero no lo necesito porque mi vida económicamente se vaya a despedazar. Esa dependencia influye mucho la toma de decisiones”. (Chile, asalariada formal).

“Ganar mi dinero y no dejarme de nadie ni de nada, para empezar ni de él [se refiere al marido] que siempre me humillaba y me pisoteaba, siempre; toda la vida ha sido una vida muy fea y ahora no, ya ni él ni nadie lo va a hacer”. (México, empresaria).

- **Modelo para los/las hijos/as**

“Que no haya una madre en la casa en bata, cocinando y nada más. No quiero dar esa imagen de dependiente, es horrible... Un buen ejemplo de mujer que yo le quiero dar a mi hija, la madre que gana su plata, que hace lo que le gusta, que es feliz, que puede estar en la casa pero también puede trabajar”. (Argentina, cuentapropista).

- **Espacio de desarrollo personal (más allá de lo económico), de proyección de su propia vida**

“Me parece absolutamente necesario tener una actividad, un oficio, un trabajo, porque claramente empodera”. (Chile, asalariada formal).

“[El trabajo significa] la independencia económica, el mantenerse activa, no estar solo para tus hijos, porque es una visión muy parcial de la vida”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico alto, jóvenes).

- **Sacrificio**

“Yo pienso que ahora la educación es fundamental, yo a mis hijos les digo ‘hijos, ustedes tienen que proyectarse’... yo no quiero que ninguno de mis hijos termine trabajando como yo... pegado en una máquina todo el día, toda una noche para darles qué comer”. (Chile, asalariada informal).

## REFLEXIONES FINALES

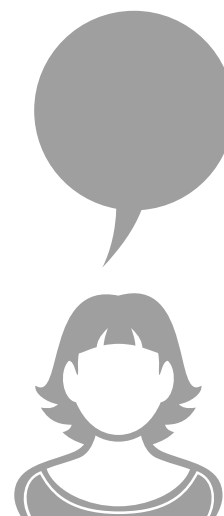
La investigación desarrollada en estos ocho países –que si bien presentan similitudes también muestran marcadas diferencias– permite confirmar que hay desigualdades de género que se mantienen y se reproducen en el mercado laboral, y son producto de restricciones intrínsecas e impuestas.

En particular, se identifica que las restricciones impuestas son las que tienen mayor relevancia para explicar las brechas de género en el conjunto de los países. Ello tiene relación con la ausencia de estrategias de políticas públicas que busquen redefinir las normas e instituciones que rigen actualmente, que gobiernan las prácticas en el mercado laboral y los usos y las costumbres de los responsables de las políticas públicas (Espino y Salvador, 2016).

Más allá de los avances en la inserción laboral femenina, también hay frenos que dificultan su permanencia y su ascenso dentro del mercado de trabajo. La concepción de que la responsabilidad por el cuidado de los/las hijos/as y del hogar le corresponde a las mujeres sigue siendo asumida tanto por los miembros del hogar y las familias, así como por los/las empleadores/as y los tomadores de decisión. De esa forma, se siguen reproduciendo las desigualdades de género en el mercado laboral, manteniendo la sobrerrepresentación femenina en el segmento informal de empleo, la segregación ocupacional (con relación a las tareas y responsabilidades que se le son asignadas y las categorías que ocupan: patrona, asalariada, cuentapropista), las brechas de ingresos y las horas de trabajo remunerado. A su vez, se mantienen prácticas discriminatorias que, generalmente, se suponen superadas por la vigencia de leyes que las sancionan.

Las mujeres evidencian que para tener mejores oportunidades de empoderamiento económico es relevante poseer mayores niveles educativos que les permitan garantizar el acceso a empleos de calidad, con mayores ingresos y beneficios sociales. También perciben la necesidad de eliminar los estereotipos y las brechas de género atendiendo a los mecanismos implícitos de discriminación que provienen del mercado y las instituciones.

El empoderamiento económico no se limita al acceso a ingresos propios y su libre disponibilidad, sino que incentiva e incrementa la capacidad de las mujeres de elegir y construir su trayectoria laboral con márgenes amplios de autonomía y elección, según sus aspiraciones y expectativas. (Sanchís, 2016).



# RESTRICTIONS AND OPPORTUNITIES TO PROMOTE WOMEN'S ECONOMIC EMPOWERMENT



Alma Espino and Soledad Salvador

This research was conducted under the project “Promoting economic empowerment of women through better policies”, supported and financed by the International Centre for Development Research (IDRC) of Canada, UN Women and UNDP. The project coordinator is in charge of the Interdisciplinary Center for Development Studies-Uruguay (CIEDUR) and the Center for Distributive, Labor and Social Studies (CEDLAS), based at the Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

The purpose of the project is to improve the efficiency and effectiveness of public policies to promote gender equity in labor markets and improving economic opportunities for women through research. Participating research teams from Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Mexico, Nicaragua and Uruguay.

Authors: Alma Espino and Soledad Salvador (in collaboration with Daniela de los Santos).

Copyediting: Carina Gobbi

Translation: Rosina Pallares and Pia Bava.

Design: Alejandra Balboa. 13 Communication.

Printing: Gráfica Natural.

October 2016.

## EXECUTIVE SUMMARY

This document presents the main results of a research carried out in eight Latin American countries on the restrictions women find in the labor market: progress made regarding their insertion and laws penalizing discriminatory practices are not enough to ensure their continuity and upward mobility in a market that continues to replicate inequalities for women.

The quantitative study shows that employers' preference for hiring and giving promotions to men arises from their perception of women as giving priority to household responsibilities and as more willing to occupy the worst jobs. The qualitative study clarifies that this prioritization is not innate, but due to the fact that household and family responsibilities still fall on women.

Entering the labor market, staying in it by holding quality and well-paid positions, competing under the same conditions as men to be promoted and to achieve stability is not easy for those who may even have to abandon it or change the way of insertion due to reasons connected with maternity and the household. What women no longer see as the only source of personal development is still considered their destiny, which poses a difficulty even when getting a paid job to fulfill it.

Interviews and focus groups show how women look for solutions in situations marked by restrictions which demand strategies and actions by all the actors of the labor market and the State to reduce gaps even between female workers themselves.



## INTRODUCTION

This work collects the results from a research carried out as part of the project known as **Improving female participation in the labor market and women's economic empowerment through better policies in Latin America**. Based on quantitative and qualitative methodologies, the restrictions and opportunities faced by women to achieve processes of economic empowerment in Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Nicaragua, Mexico and Uruguay were analyzed.<sup>1</sup>

## MAIN QUESTIONS

Which are the obstacles faced by women to enter the labor market? Is paid work a basis for female empowerment? Under which conditions? How does the female income affect the negotiations at household level?

## PURPOSE

Starting from the assumption that paid work and quality jobs may constitute the basis for female economic empowerment, the aim of this study consists of identifying the restrictions faced by women in order to have an income and to gain experience in the labor market. These restrictions are translated into gender inequalities which operate as an obstacle in the path of empowerment to achieve economic autonomy. The ultimate aim is to obtain resources for the creation and design of effective public policies to ensure gender equality in labor markets.

---

<sup>1</sup> The studies were carried out by researchers from: Asociación Civil Lola Mora (Argentina), ARU Foundation (Bolivia), CIGENERO and FLACSO (Ecuador), CEM (Chile), FUSADES (El Salvador), FIDEG (Nicaragua), Mujer y Medio Ambiente (Mexico), CIEDUR and Department of Sociology at the Facultad de Ciencias Sociales (Uruguay).



## CONCEPTS

Gender inequalities may be explained on the grounds of the different kind of restrictions faced by women. On the one hand, there are intrinsic restrictions: rules, beliefs and values that determine and characterize social and family relationships and define the dominant models of masculinity and femininity in each society. This is how, men, women, boys and girls play certain roles and are socially assigned responsibilities in the distribution of household duties and occupations in the labor market which are considered feminized or masculinized due to the existence of gender stereotypes comprising different qualifications and abilities. On the other hand, there are rules (formal and informal), procedures and practices associated with the way in which markets operate, that reflect and replicate preconceived ideas about the concept of masculinity and femininity. These restrictions, recognized as being imposed are expressed, for instance, in the employers' preferences, in cultural standards and legal regulations for the access to resources and their control (lands, capital, credit, technology, etc.), among others. These restrictions establish differences even between women themselves because they have different abilities to design personal strategies and to take decisions inside and outside their homes, not only regarding their own lives but also regarding family and community issues.

The possibility of overcoming these restrictions, and, therefore, reverting the gender inequalities through empowerment processes, is related, at least partly, to the possibility of having their own income coming from a paid and quality work (in terms of access to social security and an appropriate income level). Participation in the labor market may be a basis for the women's economic empowerment, considering that those who achieve a better quality in their labor insertion will have better capacities—material and cultural—to take relevant decisions which allow them to live the life they want to live.

## **Chart 1** **Gender Restrictions.**

### **Intrinsic gender restrictions may be classified as follows:**

- The existence of gender stereotypes and attribution of different qualities and abilities to women and men.
- The distribution of gender roles in relation to household and care duties.
- The differentiation regarding the kind of activities that men and women may do within the productive area, which leads to the sexual division of work in the labor market. Women are concentrated on activities related to care and service (household, education, pediatrics, secretary and administrative tasks) while men principally work on industrial production and building works, for instance.

**The imposed gender restrictions are associated** with the States and markets. These institutions turn out to be “gender carriers” when they reflect and replicate preconceived ideas about masculinity and femininity as routine aspects of their rules, procedures and practices:

- Cultural standards and legal regulations which establish the resources' access and control (land, capital, credits, technology, etc.). For example, the uses and costumes related to the definition of an establishment owner.
- Social networks which control the transference of knowledge and technology.
- Access to trading channels. The employers' preference. For example, they prefer to hire men because women are perceived as having a more fragile relationship with the labor market; however, in highly competitive exportation sectors that require intensive workforce, there is a preference for women, partly determined by the lower salaries.

Based on Kabeer (2012).

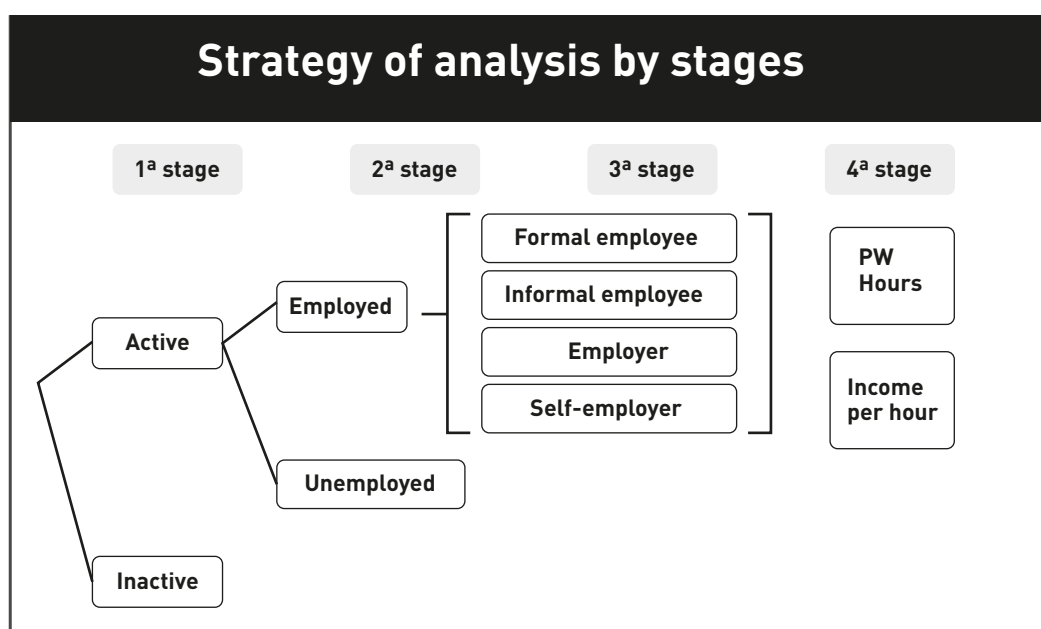


## METHODOLOGY

The empirical strategy used for identifying and classifying the restrictions faced by women in the labor market refers to the application of both quantitative and qualitative methodology.

The quantitative analysis studies the determining aspects of the labor supply and demand of female workforce by occupational category through the application of probability models.<sup>2</sup> In addition, the study based on qualitative techniques (discussion groups, interviews) aims at understanding the way in which gender restrictions operate upon the female empowerment processes and what can be done to transform them. In this way, it is necessary to understand the sense that paid work has for women and its relation with economic empower-

ment, how do women explain their decisions in this area and how do the different restrictions operate according to their experience (Chart 1). It also has the purpose of comprehending the women's perception of the differences between individuals of both sexes in the labor market and if they have experienced them. To achieve this, is necessary to examine more closely the behaviors which are less perceptible through statistics (such as those related to practices and costumes). Part of the literature in this field, outlines the importance of perceptions and attitudes towards the relation between paid work and economic empowerment.



<sup>2</sup>Multinomial logistic models were used which enable to compare the determining factors of participation in different occupational categories.

## PRINCIPAL RESULTS

### 1. Gender gaps: the labor market produces and replicates inequalities

The study of intrinsic and imposed restrictions through a quantitative analysis allows to distinguish if the gender gaps in labor participation, occupation, occupational category (formal employment, self-employment, employer or non-paid family worker), the income per hour and worked hours are determined by factors related to personal or family characteristics of individuals and to their qualifications for work, or if they are determined by gender stereotypes, institutional practices and regulations in the labor market which replicate the preexisting inequalities.

The most significant result reveals that the imposed restrictions which reinforce or replicate preexisting inequalities in the labor market explain most of the gender gaps in all the analyzed countries.<sup>3</sup> Relatively, this kind of restriction is less important in Bolivia and Ecuador where women are at a disadvantage in terms of education compared with men. In the rest of the countries, the education level of women does not represent an obstacle to their participation in the labor market considering that, on the contrary, women have achieved higher education levels than men; thus, the imposed restrictions acquire more importance.

The responses of the market have more importance than the intrinsic restrictions in all countries. As long as the difficulties of having access to the labor force and finding a job are overcome, these restrictions start to be more noticeable (occupational category, salary levels and worked hours).

The results of quantitative research show that women with higher education level have more opportunities to achieve quality jobs (formal employee or business owner) and to receive higher income levels. Furthermore, as they are better qualified for having a job, they also have access to care services (household and child care). Qualitative studies confirm this and also verify that the most difficult thing is to transform the unequal distribution of roles at home, which is reproduced in the labor market and in the policies which aim at promoting employment.

One of the resulting evidences from the study shows that gender gaps in the labor market are not much associated with personal or intrinsic aspects but to restrictions imposed by the market or institutions, i.e. to the employers' preferences, to cultural standards and legal regulations. (Sanchís, 2016).

### 2. Persistence of gender stereotypes

In the qualitative studies, the interviewed women and participants of focus groups identify and describe stereotypes associated to gender, either from a critical point of view or from a natural perspective which leads to assume them as inherent. These stereotypes refer to the attribution of different capacities, roles, responsibilities and activities for men and women.

<sup>3</sup>The participating countries in this first stage of the study were Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, Mexico and Uruguay.



In this way, most of the attributes assigned to women are closely related to their role in the private sphere: their skills to relate, their household responsibilities, their role of mothers-caregivers. An important group of women consider these characteristics as natural and assume them as inherent:

“Women’s mindset is to be mothers, not to have an occupation you like...It happens to me that when I am offered a job to do I don’t accept it until I have everything organized...first, I have to check if I have an appointment with the pediatrician or if I have to pick them up from school...” (Argentina, self-employed.)

“The thing is that women are more conscious of responsibilities... Men can be tired so they arrive home and go to bed; women always have to be doing something. So I think it has to do with that... with responsibility.” (Uruguay. Focus group: low socioeconomic status, youth.)

“I think that women are going back to their roots, their relationships, like ‘my most exciting project is to build a family’...because ok, it’s cool to be great and just travel around the world but, your children? Who will raise them?” (Uruguay. Focus group: middle socioeconomic status, youth.)

However, there is an important part of the interviewed women who consider that the characteristics assigned to women in regard to their role at homes are a problem and identify them as gender stereotypes:

“I had a friend who had to leave for about two months because her work required traveling. If you like the job, I think it’s perfect. ‘Oh, that’s horrible!! How can she leave her child??’ People don’t let you be... The child has a father, let him deal with the situation. The society is really demanding with mothers and the role of being a mother.” (Uruguay. Focus group: high socioeconomic status, youth.)

Contrary to the ideas associated with women, the interviewed women identify **abilities, responsibilities and roles related to men** and they are mostly connected with the public sphere. Most of the women recognize that the concept of men-supplier still plays a significant role in the way relationships are built within a family; in fact, the most important responsibility of men is identified as being the breadwinners and devoting their time to paid work, as an intrinsic characteristic:

“I think that men [have more opportunities] because they are less attached, let’s say, to the household duties, aren’t they? So they are 100% devoted to work.” (Bolivia, self-employed.)

“There is considerable social pressure on men as being the ones who have to bring money. I don’t know how much, but they have to go out and work because men staying at home... I don’t know if we are prepared for this.” (Mexico. Focus group: up to 40 years of age.)

“Men are almost entirely and exclusively devoted to work.” (Mexico. Focus group: up to 40 years of age.)

“There is a difference with men, because if you are taking a course and you have to assist, then as a woman or mother, you will be absent; at some point you will miss a class, whether you inform or not. And this doesn’t happen to men because generally they don’t have the obligation of staying with the child.” (Uruguay. Focus group: low socioeconomic status, youth.)

These stereotypes, which persist in the society, perpetuate the sexual division of work and replicate inequalities in the labor market.

### 3. Sexual division of work is maintained

The division by sex of domestic and care work determines the gender roles which are socially built and therefore, operates as a restriction for the women's active participation in the public sphere. As above mentioned, while some of the interviewed women consider gender roles as a problem, other women consider them as a natural thing, even in dual earner family models. Generally, women regard as significant progress (in some cases even enough) the fact that their partners collaborate with the household and care duties although it does not equate to their own load of global work:

"Juan helps me a lot with the baby: he bathes her, changes her diapers, feeds her...but there are other things that are not so obvious, he doesn't realize and it's fine: sometimes Paula only wants to be in our arms and he doesn't realize." (Argentina, entrepreneur.)

"In the mornings I stay at home doing the household chores, I cook, do the laundry and clean... and in the afternoons I go to work. There my husband doesn't help me at all." (Ecuador, self-employed.)

"And during nights, as I already had my child, my husband looked after him when I did the shift." (Nicaragua, formal employee.)

"The father with his children, no matter the effort he makes... I mean, when it comes to showing affection, love and the social development of the child...the mother has a lot to do with these aspects, there are things we can't give up although we want." (Mexico. Focus group: up to 40 years of age.)

In other cases, the restrictions related to the division of non-paid work are forced by the partner, and this leads to adopting a traditional role at home:

"I couldn't have a social life, nothing, because I had to be there, I was somehow subjugated... I didn't have the

possibility to travel to the south, he didn't let me see my family, I had to be fully devoted to my children in my house, we argued a lot, as I didn't have any degree he always told me 'you depend on me, you have nothing without me, you come from a poor rural family', he tried to make a fool of me. I spent days and nights crying, lying on the bed, I couldn't get up..." (Chile, microenterprise.)

"My husband and I get back together and that's it. When my daughter turned one year old we organized a party...so he started to say that I shouldn't work, so I could stay at home with the child and... naive as I was, I thought it would be great and accepted. I spent almost one year without working." (Mexico, informal employee.)

In general terms, the predisposition and **attitudes of women towards maternity** partly determine their speech about gender roles and have influence on the restrictions they self-impose when dividing the household chores and care duties. Those who consider that being mother is the main priority and part of the women's nature seem to be more likely to accept household and care duties as their own responsibility. Other women express a problematic vision of maternity as the only aspect to achieve personal development and sometimes they consider it a restriction on such development:

"I have just become mother and now I am trying to do the things I used to do before, but having a daughter, it's not easy. I am really happy but I don't know if having a baby is the best thing in the world, as everybody says. As a woman I think it's difficult. There is no way back, even if you have support. The dependence of a child on the mother is too strong." (Argentina, entrepreneur.)

"Sometimes because a woman is over-protective towards her children and because she has to take care of them, then she limits her professional growth." (Nicaragua, formal employee.)

"When we have a child, we stop our training, our studies and it's difficult to be updated, that's why it's hard to get top jobs and hold important positions..." (El Salvador, formal employee.)

According to the interviewed women, work and maternity are important aspects of their identity and constitute a basis for their personal self-esteem. However, the unequal distribution of reproductive labor between men and women and the lack of commitment of the state on social reproduction, transform maternity into an obstacle to labor participation and generally there is a contradiction between being a mother and fulfilling personal projects. (Guzmán, 2016).

#### 4. Gender restrictions perpetuate the segmentation in the labor market

The restrictions derived from rules and values determine the gender patterns in the labor market. For example, while the rate of male participation is high in all the countries, the female rate tends to be considerably lower. These restrictions are the basis of occupational segregation (horizontal and vertical), salary gaps and discrimination.

The quantitative studies show that, in the case of all countries, women who have small children tend to reduce the load of paid work and prefer to be self-employed or informal employees, they tend to choose temporary jobs or to leave the labor market. The shortage of services, labor regulations and cultural changes, that allow the redistribution of care duties, represent a limitation to find quality jobs with higher salary. This is confirmed by qualitative research. Women mention that they prefer flexible hours, so they can take care of their children. In many cases, the care of their children during their first years is more important than their professional fulfillment or the income received:

"Depending on a schedule, it would be impossible now. Even worse with small children. At some point, they require attention or become ill, whatever, and you have to be with them... bosses can't understand this. They can understand you one month, but uh-oh!...that month will change the work relation." (Bolivia, self-employed.)

"I have done the calculation, it's like having a minimum salary also [the one she earns as being self-employed] with the advantage that I can keep an eye on my children, I arrange everything...the food and we are more aware of the economy at home, we try to control and save." (El Salvador, self-employed.)

"I decided to work on my own because at that moment my second child was very sick, he suffered from asthma and this condition needs time, I mean, I had to be there with him, I wanted to be with him." (Nicaragua, non-wage earner.)

"I think that we can arrange our time better, particularly if we have children; what can be better than staying at home, where we can have our children under control... In a formal job, you have to comply with certain rules, be on time and no matter what happens to you, you have to be there, forget about your kids." (Uruguay. Focus group: low socioeconomic status.)

"I wanted to be in both places. And, then, for other reasons, I stopped working in the family business and decided that I don't want to be in the labor market as an employee, so, with my husband I am trying to start my own project in order to have what I want: flexible hours." (Uruguay, focus group: high socioeconomic status.)

As a way of adapting paid work to care needs, most women choose **reduced working hours and telecommuting**. These flexible options may have negative consequences in terms of economic autonomy as there is a reduction in salary, facilities and experience.

This is also associated, in some cases, with the income and family structure, and marital situation (if they live with a partner or not). The employment options many times depend on the resources they have to afford certain services or to rely on a family member (among whom they can consider their own older daughters) the care needs of their children or dependent relatives.

When the education level and job opportunities of a couple are levelled, the distribution of household duties tends to be more equal. This is also reflected on the labor categories. The following is observed in the study carried out for Bolivia:

Informal female employees show two tendencies: they go to work with their children and do the household chores during weekends or at night, or they do household chores and care duties between the working hours (first thing in the morning, midday, night or as alternate activities when the working hours are more flexible). When it comes to formal employees, there is more male participation in the child care and household and also more participation of their children, boys, girls and adolescents get involved in the household chores. (Marco, 2015).

The difficulties caused by care responsibilities, usually lead to withdraw from the labor market to take care of their children personally and avoid delegating that responsibility to other people. In many countries, this option is associated with a future reinsertion in informal jobs:

"As I am, I preferred to be at home with the baby and not having a job. Considering the things that may happen, you have to pay close attention. I suffer when I see that mothers leave their children alone, they go into the streets...I was 'really' a mother...I don't think they [referring to the daycare center] will take care of my children as I do." (Argentina, entrepreneur.)

For other women the only alternative is to withdraw from the market considering the lack of other care facilities:

"Mainly because of the girl, because she is only breastfed. I started to give her 'pacha' but she doesn't like it. So my fear, as she is very tiny and if I don't breastfeed her, is that she may get sick. That's why I decided to give her my time, at least I will breastfeed her one year and a half and then I will try to get a job..." (El Salvador, inactive.)

"As I didn't have someone to look after my children, I decided to stop working for a while so I could adapt to them. My mother-in-law helped me but then we argue because one day she wanted to see them but another day she found excuses." (Mexico, informal employee.)

The decision to stop work is often promoted by their partners, who consider gender roles in a traditional way. Some other women take this decision by themselves, although they express that it implies to lose an important space for their personal development and empowerment.

"So many problems at home, you think... your children, husband... the pressure made me give up, because family and work are too much pressure; if you are not at ease then you can't deal with both aspects in a nice way. That was the reason to give up work... I became a home-maker." (Bolivia, formal employee.)

"I was about to graduate [from the university when she left it]. I had my baby and devoted my time to her for about two years, only to her and the household. During those years I realized that I didn't like to be a housewife because I enjoy being outside doing something. It doesn't mean that I didn't look after my daughter but I really didn't enjoy it." (Bolivia, informal employee.)

“My husband and I get back together and that’s it. When my daughter turned one year old we organized a party...so he started to say that I shouldn’t work, so I could stay at home with the child and... naive as I was, I thought it would be great and accepted. I spent almost one year without working.” (Mexico, informal employee.)

The study reveals that, compared with men, the career path of women tends to be more unstable and this is combined with changes according to the labor category (differences between formal employees, informal employees and self-employed). This mobility is expressed in all the countries but it is more frequent in the places where the education level of women is not very high and job opportunities are less attractive. The research carried out in Bolivia shows that:

This mobility can be observed in all the different levels of income and it does not depend on the children’s age, even when there is a clear tendency to interrupt the career path on the grounds of care and to be reintroduced in the market specially under the self-employed category. (Marco, 2015).

In the case of Argentina, different paths are distinguished:

[...] young women and those who have higher education level, to whom the family structure and maternity do not represent an obstacle to their labor participation, but do imply some changes or adjustments. This reflects a deep commitment to the professional career of those who have achieved university or tertiary studies and consider paid work as a source of personal fulfillment and economic autonomy. [In contrast] for older women, having children meant to interrupt their career paths for

some years as a way of showing respect towards the cultural traditions and giving more importance to the household and their role of mothers than to the paid work. Once the family demands are fulfilled, they tended to be reintroduced in the market as they recognize that paid work is a source of self-esteem and personal development. (Sanchís, 2016).

The interviews show that there are intrinsic restrictions which operate at the time of choosing a job (labor insertion). For example, the case of choosing a job on the grounds of ‘conciliation’. In addition, the interviews also show imposed restrictions represented as ‘availability’ which sum up the fact that it was the job they found considering their low level or lack of formal education and considering the absence of other resources as social capital. (Marco, 2015).



### **5. The sexual division of activities in the labor market is replicated**

The job opportunities offered to women in the labor market are divided according to gender roles and the ideas about masculinity and femininity. The interviews show that women are considered as more sensitive and weaker than men who are associated with strength and a dominant character:

"If there is an available position and there is a qualified woman to occupy that position, then they will choose a man because if the woman has children she may need to miss work or she will miss work during her period, during pregnancy...because it is natural to think of women as being weaker, more sensitive, etc. It is a common idea." (Argentina. Focus group: employee.)

"If I have a man as a boss, as I am a woman, he is less strict. Not because they think I am not good, but because they are more flexible, more protective. [...] I've had very paternal bosses, not only with me but with women in general." (Mexico, formal employee.)

"It's complicated, maybe because we think of men as being dominant. In my case, as I am in a company, it's difficult to be promoted, they don't allow us, it's hard for them to say 'she is the director.'" (Mexico. Focus group: over 40 years of age.)

The relationships in the labor area are affected by roles and stereotypes, as well as the female access to certain positions, for example those which require leading skills. In this sense, leadership as well as the abilities of women to negotiate or undertake new projects are usually underestimated:

"He is the one who deals with the employees because he has a stronger character than me." (Bolivia, self-employed with employees in charge.)

"There are works that are specifically for men, there are people that...I don't know...they can't even think of having to negotiate a contract with a woman." (Mexico. Focus group: up to 40 years of age.)

"At the time of executing, in all businesses, although a woman was in charge of negotiating everything, then the one who takes decisions, who knows everything, whatever it is, the one in the top is a man." (Uruguay. Focus group: high socioeconomic status, youth.)

When women are introduced in a masculinized environment, it is usually mentioned that their male counterparts establish paternal and protective relationships towards them; in other cases, the interviewed women complained about harassment or mistreatment:

"I worked for a long time in building works with men, I mean; I feel that we are the same, at the same level, to do whatever. But always the same idea: 'Hey! Can I help you to lift the box because maybe you can't' Yes, I can lift the box, that box and forty more, I don't need a man; I felt that things. Or the typical comment, if there are men and only one woman, and something spills...in that case, men can't clean that, call her because she is a woman!" (Uruguay. Focus group: low socioeconomic status, youth.)

"As I arrived early, he always found the way to bother me and made invitations... I tried to focus on my work but you can't work if someone is only harassing you, is watching you to see when you are alone, when you leave or tries to find you alone so he can bother you... I was really upset so I just left my job. I have never seen, during the time I was there, a manager leaving for harassment, it only happened to female employees." (Mexico, self-employed.)



Given the fact that men devote more time to paid work than to non-paid work and women have to divide their time between both, the idea of multitasking is deeply fixed as an exclusive female skill. This is perhaps one of the less problematic stereotypes according to the interviewed women: they consider it as a natural, inherent skill which differentiates them from men. However, many women are reluctant to accept this as a skill as they are able to identify the gender inequalities caused by this “attribute”, not only at household but also at the labor level:

“As women we have an advantage. We can be in the computer, while taking care of our children, cooking, being on the phone, all at the same time. Men can only do one thing, we can do everything. I can be talking to you, on the phone and writing.” (Ecuador, self-employed.)

“Men do not have the ability to do more than one thing at the same time. A woman has to work and if she is at home, she has to pay attention to the stove, the washer, the child... A man just focuses on one thing, he's useless.” (Mexico. Focus group: up to 40 years of age.)

“We can be in many things at the same time. It's the discussion I always have with my husband. My husband leaves, he is a hardworking man, I admit it, hardworking, but 'you leave at 6 am and then come back every day at 9 pm. You close the door at 6 in the morning and you forget about home. You don't know if the children go to school, if they have something to eat, if they have breakfast, or if they have to go to the doctor, eye doctor, pediatrician or lung specialist.’” (Uruguay. Focus group: high socioeconomic status, adults.)

### **6. Discrimination**

Many of the interviewed women from the various countries express having suffered discrimination in the labor

market when trying to get a job, keep it, achieve a promotion or a raise. Specifically, there are numerous accounts which refer to discrimination in cases of pregnancy:

“He treated me worse than my dad, he didn't like it, he was so upset by my pregnancy that he told me 'remember that the previous secretary left because she got pregnant.’” (El Salvador, formal employee.)

“My boss did not like the fact that I got pregnant. I mean, I was not pregnant when they hired me, I got pregnant after I started working. They didn't like it. My boss at the time practically insinuated that I could not return to work [after maternity leave] because apparently they would not want me back.” (El Salvador, self-employed.)  
“I was dismissed when I was pregnant... I wasn't three months along yet. I didn't want to say anything, but you could tell, I was putting on too much weight. I didn't want to say anything and they told me I would be let go because my contract was over. But a coworker told me what had really happened: 'The boss asked me if you were pregnant.’” (Uruguay, focus group: low socioeconomic status.)

“I was denied three promotions at the Bank, because I was either pregnant or working part-time post-maternity.” (Uruguay, focus group: middle socioeconomic status, adults.)

Beyond the employers' attitudes towards pregnancy, interviewees construe that discrimination against women in the labor market is generally based on the abovementioned stereotype of the mother as a woman and caregiver. This results in men being preferred by employers to occupy certain positions, even above women who are neither mothers nor necessarily plan to become mothers in the medium-term:

"She [her potential boss] interviewed me and everything was fine, she said she would contact me later to do the pre-employment exams. Then they said no, that they would not hire me. I found out through the cook, who was a friend of mine, that the reason for this was that I was a 25-year-old woman who had recently got married, thus in less than a year I would have a child and that would be a problem for them. That was the first time I felt discriminated. As a matter of fact, I only got pregnant six years later. At that time, I was not planning to have children, but she didn't even ask me." (Argentina, entrepreneur.)

"When they wanted to hire a woman for a job, I, as doctor, had to make sure she was not pregnant. It made me very sad and has affected me very much as a woman. This was because of social benefits and maternity leave, which is three months in total. Therefore, companies try not to hire women. We are diminished because they do not want to hire us, or they ask us how old we are, if we are married, if we use contraception, which contraceptive method we use, if we plan to have children." (Bolivia, formal employee.)

"I believe when you are 30 years old you have fewer chances as a woman; or at 35 or so, your chances of getting a job are fewer than a man's. Because they already see you becoming a mom." (Uruguay, focus group: high socioeconomic status, young women.)

In the case of women who have dependent people with health problems or disabilities under their care, keeping their jobs is a challenge. Discrimination by employers is even higher and, if women's needs are not taken into consideration (especially as regards time), this may result in their exit from the labor market:

"On that occasion I had to leave because I had a baby who was very ill, so I had to constantly ask for per-

mission to be excused. She was in the hospital a lot and I had to take her to get checked often. As a consequence, they started telling me that I was not working well, that I was neglecting my job, that I was on the phone a lot, so they let me go, they fired me. And last year they called me again because my baby passed away, so..." (Bolivia, informal employee.)

"But after six months [since her son was born] I left my job because I had many problems. My son died. And my son was very ill in the hospital and they would not give me permission to leave." (El Salvador, self-employed.)

"My son was born with a disability and I said 'I can't do it.' I was a notary's secretary; I worked eight hours and they gave me four. But if I had to take him to the psychomotor specialist or to the speech therapist, if the nuclei failed to appear in the hips, the drama was such that I couldn't handle it." (Uruguay, focus group: middle socioeconomic status, adults.)



## Chart 2

### Meanings of economic empowerment: the voice of women

- **Self-esteem**

"It has given me freedom. I've always worked and I've always earned much more than my husband... Having economic independence was essential to my self-esteem." (Uruguay, focus group: high socio-economic status, adults.)

- **A space for socializing and building relationships**

"I am very happy with what I do and I put a lot of love into it. It allows me to meet and be in contact with people and that is wonderful." (Mexico, focus group: over 40 years of age.)

- **Freedom, autonomy, economic independence, emancipation from the partner**

"A job is a guarantee and it also helps you move away from poverty... I am not dependent on a man, which is important, and I don't allow any abuse—if he mistreats me I dump him because I have a fixed income as backup. That gives me confidence. If all women had jobs, I think none of them would tolerate any violence or mistreatment." (Bolivia, formal employee.)

"Before, women had to tolerate things because husbands provided for them, and they had to be home so they had to put up with their man cheating on them and hitting them... In the future, the fact that he [her husband] is around or not will not determine my life—this gives me peace of mind, because I feel that I don't need him. I need him because we are a family and I love him, not because without him my economy would fall to pieces. That dependence has a big impact on your decision-making." (Chile, formal employee.)

"Earning my own money and not having to put up with anything or anyone, especially with him [referring to her husband] who would always humiliate me and step on me—always. All my life has been very ugly but that has changed; now I don't have to tolerate him or anyone else." (Mexico, business-woman).

- **A model for children**

"Not having a mother in a robe in the house, cooking and not doing anything else. I don't want to give that image of being dependent, it's awful... I wish to give my daughter a good example of a woman, of a mother who earns her own money, who does what she likes, who is happy, who can be at home but also work." (Argentina, self-employed.)

- **A space for personal development (beyond the economic aspect), for planning their own life**

"I think it is absolutely necessary to have an activity, a trade, a job, because it is clearly empowering." (Chile, formal employee.)

"[Having a job means] economic independence, staying active, not only being at your children's disposal, because that is a very limited view of life." (Uruguay, focus group: high socioeconomic status, youth.)

- **Sacrifice**

"I think education is essential now. I tell my children 'Kids, you need to have a plan.' I don't want any of my children to end up working like me, stuck to a machine all day and overnight to provide food for them." (Chile, informal employee.)

## FINAL REFLECTIONS

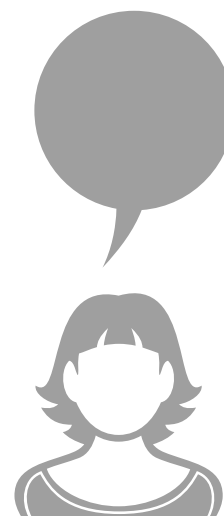
The research carried out in these eight countries, which despite having some similarities also show clear differences, allows to confirm that there are gender inequalities which persist and replicate in the labor market, and which are the result of intrinsic and imposed restrictions.

Particularly, imposed restrictions are identified as being the most relevant to account for the gender gaps in this group of countries. This relates to the absence of strategies of public policy seeking to redefine current regulations and institutions, which rule the practices in the labor market and the habits and customs of those responsible for public policies (Espino and Salvador, 2016).

While progress has been made in female labor insertion, there are also obstacles which make women's continuity and upward mobility in the labor market difficult. The idea that the responsibilities of taking care of the children and the home correspond to women is still held by household members and families, as well as by employers and decision-makers. Therefore, gender inequalities in the labor market continue to replicate, with an ongoing overrepresentation of women in the informal work sector, occupational segregation (in connection with the tasks and responsibilities assigned and the categories they hold: employer, employee, self-employed), income gaps and paid work hours. Moreover, discriminatory practices persist, which are generally seen as having been overcome because of the existence of laws penalizing them.

Women confirm that in order to have better opportunities for economic empowerment it is important to have higher education levels which guarantee access to quality jobs, with higher wages and social benefits. They also perceive the need to eliminate stereotypes and gender gaps by addressing the implicit discrimination mechanisms coming from the market and the institutions.

Economic empowerment is not limited to women having access to and managing their own income—it also encourages and enhances their capacity to choose and build their career path with high degrees of autonomy and decision, according to their aspirations and expectations. (Sanchís, 2016.)



# RESTRICIONES E OPORTUNIDADES PARA PROMOVER O EMPODERAMENTO ECONÔMICO DAS MULHERES



Alma Espino e Soledad Salvador

Esta pesquisa foi realizada no âmbito do projecto “Promover a capacitação económica das mulheres através de melhores políticas”, apoiados e financiados pelo Centro Internacional de Pesquisas para o Desenvolvimento (IDRC) do Canadá, ONU Mulheres e UNDP. O coordenador do projecto está a cargo do Centro Interdisciplinar de Estudos de Desenvolvimento-Uruguai (CIEDUR) eo Centro de distributiva, Trabalho e Estudos Sociais (CEDLAS) da Universidade de La Plata, Argentina.

O objetivo do projeto é melhorar a eficiência ea eficácia das políticas públicas para promover a igualdade de género no mercado de trabalho e melhorar as oportunidades económicas para as mulheres através da investigação. Que participam equipas de investigação de Argentina, Bolívia, Chile, Equador, El Salvador, México, Nicarágua e Uruguai.

Autores: Alma Espino e Soledad Salvador (colaboração com Daniela de los Santos)

Edição de Texto: Carina Gobbi

Tradução: Rosina Pallares e Pia Bava

Desenho: Alejandra Balboa. 13 Comunicação.

Imprensa: Gráfica Natural.

Outubro 2016

## SUMÁRIO EXECUTIVO

Este documento apresenta os principais resultados de uma pesquisa realizada em oito países da América Latina sobre as restrições que operam no vínculo das mulheres com o mercado de trabalho: os avanços na sua inserção e as leis que sancionam as práticas discriminatórias não bastam para garantir sua permanência e sua ascensão em um mercado que continua a reproduzir desigualdades para as mulheres.

O estudo quantitativo mostra que a preferência de empregadores e empregadoras pela contratação e promoção de homens responde à percepção de que as mulheres priorizam as responsabilidades do lar e estão mais dispostas a ocuparem os piores cargos. O estudo qualitativo, por sua vez, deixa em evidência que essa priorização não é inata e que responde ao fato de a responsabilidade pelas tarefas do lar e da família continuarem a recair nas mulheres.

Inserir-se no mercado de trabalho, permanecer em empregos de boa qualidade e remuneração, competindo em condições de igualdade com os homens para ascender e conseguir estabilidade, não é fácil para aquelas que, inclusive, devem abandonar o trabalho ou mudar sua categoria ocupacional por motivos ligados à maternidade e ao lar. Aquilo que as mulheres já não enxergam como única fonte de desenvolvimento pessoal continua sendo considerado um destino que, na hora de trabalhar de forma remunerada, inclusive para cumprir com esse destino, representa uma dificuldade.

As entrevistas e os grupos focais mostram como as mulheres procuram soluções em situações marcadas por restrições que demandam estratégias no funcionamento de todos os agentes do mercado de trabalho e do Estado para estreitar brechas existentes inclusive entre as próprias trabalhadoras.



## INTRODUÇÃO

Este trabalho reúne os resultados da pesquisa realizada no marco do projeto Aprimorando a participação feminina no mercado de trabalho e o empoderamento econômico das mulheres através de melhores políticas na América Latina. Por meio de metodologias quantitativas e qualitativas foi possível analisar restrições e oportunidades que as mulheres enfrentam para alcançar o processo de empoderamento econômico na Argentina, Bolívia, Chile, Equador, El Salvador, Nicarágua, México e Uruguai <sup>1t</sup>.

## PRINCIPAIS QUESTIONAMENTOS

Quais obstáculos as mulheres enfrentam para ingressar ao mercado de trabalho? O trabalho remunerado é uma base para o empoderamento feminino, em quais condições? Como a renda feminina influi nas negociações dentro de casa?

## O OBJETIVO

A partir do pressuposto de que o trabalho remunerado e os empregos de qualidade podem constituir uma base para o empoderamento econômico feminino, o objetivo deste estudo é identificar as restrições que as mulheres enfrentam para a obtenção de rendas e o desenvolvimento de suas trajetórias no mercado de trabalho. Essas restrições implicam para elas situações de desigualdade que operam como obstáculos para transitarem os processos de empoderamento que lhes permitam alcançar a autonomia econômica. A finalidade última é obter insumos para a elaboração e o planejamento de políticas públicas eficazes e eficientes na concretização da igualdade de gênero nos mercados de trabalho.

---

<sup>1</sup> Os estudos foram realizados por pesquisadores e pesquisadoras de: Asociación Lola Mora (Argentina), Fundación ARU (Bolívia), CIGENERO y FLACSO (Ecuador), CEM (Chile), FUSADES (El Salvador), FIDEG (Nicaragua), Mujer y Medio Ambiente (México), CIEDUR e Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales (Uruguay).





## OS CONCEITOS

As desigualdades de gênero se explicam com base em diferentes tipos de restrições que as mulheres enfrentam. Por uma parte, diferenciam-se as restrições intrínsecas, que são as normas, as crenças e os valores que condicionam e caracterizam as relações sociais e familiares, e que definem os modelos dominantes de masculinidade e feminidade em cada sociedade. Dessa forma, homens, mulheres, meninas e meninos desempenham determinados papéis e responsabilidades socialmente designados na distribuição das tarefas domésticas e em ocupações no mercado de trabalho consideradas para mulheres ou para homens, devido à existência de estereótipos de gênero que atribuem a elas e a eles diferentes qualificações e capacidades. Por outro lado, existem regras (formais e informais), procedimentos e práticas associadas ao funcionamento dos mercados que refletem e reproduzem ideias pré-concebidas sobre a masculinidade e a feminidade. Essas restrições, reconhecidas como sendo impostas, expressam-se, por exemplo, nas preferências dos empregadores e empregadoras e nas normas culturais e regulamentações legais para o acesso aos recursos e seu controle (terras, capital, crédito, tecnologia, etc.), dentre outros. Tais restrições estabelecem diferenças, inclusive entre as próprias mulheres, a partir da capacidade diferente para planejar estratégias pessoais e tomar decisões dentro e fora dos seus lares, tanto no tocante às suas próprias vidas quanto às situações familiares e das suas comunidades.

A possibilidade de as mulheres superarem essas restrições e, portanto, de reverterem as desigualdades de gênero através de processos de empoderamento está relacionada, pelo menos, parcialmente, à possibilidade de elas obterem uma renda própria através de um emprego remunerado e de qualidade (em termos do acesso à proteção social e a um nível de renda adequado). A participação no mercado de trabalho pode ser uma base do empoderamento econômico das mulheres, uma vez que aquelas que conseguirem uma inserção de melhor qualidade no trabalho terão maiores capacidades – materiais e culturais – para tomarem decisões significativas que lhes permitam viver a vida que elas quiserem viver.

## Quadro 1 Restrições de gênero

### **As restrições intrínsecas de gênero podem ser classificadas da seguinte forma:**

- A existência de estereótipos de gênero e a atribuição de diferentes qualidades e capacidades às mulheres e aos homens.
- A distribuição de papéis de gênero quanto ao trabalho doméstico e de cuidados dentro de casa.
- A diferenciação quanto ao tipo de tarefas que os homens e as mulheres são capazes de fazer na esfera de produção, que conduz a uma divisão sexual do trabalho no mercado. As mulheres são concentradas em atividades vinculadas ao cuidado e ao serviço (emprego doméstico, ensino, enfermagem, pediatria, secretariado e atividades administrativas), enquanto os homens trabalham na produção industrial e na construção, por exemplo.

**As restrições de gênero impostas estão associadas** aos Estados e aos mercados. Essas instituições se tornam “portadoras de gênero” ao refletirem e reproduzirem as ideias pré-concebidas sobre a masculinidade e a feminidade como aspectos rotineiros das suas normas, procedimentos e práticas:

- As normas culturais e legais que estabelecem o acesso e controle dos recursos (terra, capital, créditos, tecnologia, etc.). Por exemplo, os usos e os costumes sobre a definição do titular de um estabelecimento.
- As redes sociais que controlam a transferência de conhecimento e tecnologia.
- O acesso aos canais de comercialização.
- A preferência dos empregadores e empregadoras. Por exemplo, prefere-se contratar homens devido ao fato de as mulheres serem percebidas como possuidoras de um vínculo mais fraco com o mercado de trabalho. Contrariamente, nos setores de exportação altamente competitivos e intensivos em mão de obra, as mulheres são preferidas, devido, em parte, aos salários menores.

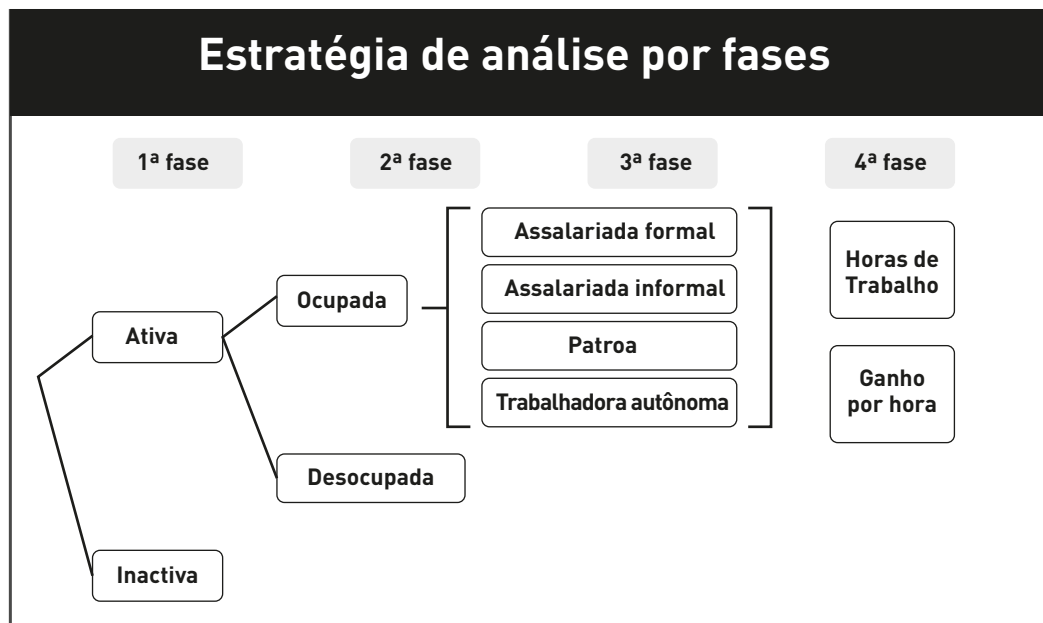
Baseado em Kabeer (2012)

## METODOLOGIA

A estratégia empírica utilizada para identificar e classificar as restrições que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho é a aplicação da metodologia quantitativa e também a qualitativa.

A análise quantitativa estuda as determinantes da oferta de trabalho e a demanda de mão de obra feminina por categoria ocupacional através da aplicação de modelos de probabilidade.<sup>2</sup> Por sua vez, o estudo baseado em técnicas qualitativas (grupos de discussão, entrevistas) procura compreender a forma em que as restrições baseadas

no gênero operam sobre os processos de empoderamento feminino e o que é que pode ser feito para transformá-las. Para isso, procura-se entender o sentido que o trabalho remunerado tem para as mulheres e sua relação com o empoderamento econômico, como elas explicam suas decisões nessa área e como funcionam, a partir da sua experiência, as diferentes restrições (quadro 1). Esse estudo também almeja compreender a percepção que as mulheres têm das diferenças entre os indivíduos de ambos os sexos no mercado de trabalho e se já as



<sup>2</sup> Foram utilizados modelos logísticos multinomiais que permitem a comparação dos determinantes da participação em diferentes categorias ocupacionais.

## PRINCIPAIS RESULTADOS

### 1. As brechas de gênero: o mercado de trabalho produz e reproduz desigualdades

O estudo das restrições intrínsecas e impostas utilizando a análise quantitativa permite distinguir se as brechas de gênero na participação dentro do trabalho, na ocupação, na categoria ocupacional (emprego assalariado, autônomo, patrão/patroa ou trabalhador/a familiar não remunerado/a), no ganho por hora e na quantidade de horas trabalhadas respondem a fatores associados às características pessoais ou familiares dos indivíduos e aos seus atributos para o trabalho ou a estereótipos de gênero, práticas institucionais e normativas no mercado de trabalho que reproduzem as desigualdades pré-existentes.

O resultado mais relevante mostra que as restrições impostas que reforçam ou reproduzem desigualdades pré-existentes no mercado de trabalho explicam grande parte das brechas de gênero em todos os países analisados.<sup>3</sup> Em termos relativos, esse tipo de restrições resultam menos importantes na Bolívia e no Equador, onde as mulheres apresentam desvantagens educacionais em comparação com os homens. No resto dos países, a educação alcançada pelas mulheres não é um obstáculo para sua participação no mercado de trabalho, uma vez que, pelo contrário, atingiram níveis educacionais mais elevados que os homens. Portanto, as restrições impostas têm maior significação.

As respostas do mercado têm maior relevância do que as restrições intrínsecas em todos os países. À medida que as dificuldades enfrentadas para ingressar no mercado de trabalho e conseguir emprego vão sendo superadas, essas restrições vão se tornando mais evidente (categoria ocupacional, níveis de salários e horas trabalhadas).

Dentre os resultados do estudo quantitativo, observa-se que as mulheres com níveis educacionais mais elevados têm mais oportunidades de conseguir empregos de qualidade (assalariada formal ou empresária) e de obter rendas maiores. Por outro lado, essa melhor preparação para o emprego vem acompanhada do acesso a serviços de cuidado (serviço doméstico e de cuidado infantil). Isso pode ser confirmado pelos estudos qualitativos, além de verificar-se que o mais difícil de reverter é a distribuição desigual dos papéis no lar, o que é reproduzido no mercado de trabalho e nas próprias políticas que buscam fomentar o emprego.

Uma das evidências resultantes do estudo realizado indica que as brechas de gênero no mercado de trabalho não estão tão associadas a motivos pessoais ou intrínsecos quanto às restrições impostas pelo mercado ou pelas instituições, isto é, às preferências dos empregadores e das empregadoras, às normas culturais e às regulamentações legais. (Sanchís, 2016).

### 2. Os estereótipos de gênero persistem

Nos estudos qualitativos, as mulheres entrevistadas e participantes de grupos focais identificam e descrevem estereótipos associados ao gênero, ora de forma crítica, ora de uma perspectiva que os naturaliza e que leva a assumi-los como próprios. Esses estereótipos se referem à atribuição de capacidades, papéis, responsabilidades e atividades diferentes para homens e mulheres.

<sup>3</sup> Nessa primeira fase do estudo, participaram a Argentina, a Bolívia, o Chile, o Equador, o México e o Uruguai.



Dessa forma, muitos dos **atributos designados às mulheres** estão estritamente relacionados ao seu papel na esfera particular: suas habilidades relacionais, sua responsabilidade no lar, seu papel de mães-cuidadoras. Um grupo importante de mulheres naturaliza essas características e as assume como próprias:

“O que as mulheres têm mais automatizado é ser mães, não é ter uma profissão que ela goste... Acontece comigo que chega uma oportunidade de trabalho e não sei se pegá-la até não ter tudo organizado... primeiro, vai que logo é esse o dia de levar a criança no pediatra ou de pegá-la na escola...”. (Argentina, trabalhadora autônoma).

“O que acontece é que as mulheres têm fixa, impregnada, a questão do que é a responsabilidade... Eles têm sim o direito de chegar em casa cansados e deitar; a mulher sempre deve fazer mais, mais e mais. Então eu acho que é um pouco por causa disso, da responsabilidade”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico baixo, jovens).

“Eu acho que tem como uma questão aí da volta da mulher aos seus vínculos, às suas raízes, do tipo ‘meu maior projeto vai ser minha família’... porque é isso, tá joia ser a número 1 do universo, viajar pra tudo que é canto e tal, mas e os seus filhos, quem vai criar?”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico médio, jovens). Por outro lado, um grupo importante das entrevistadas problematiza as características que lhes são designadas em relação ao seu papel dentro de casa, identificando-as como estereótipos de gênero:

“Eu tinha uma colega que ia embora uns dois meses, por aí, porque fazia parte do trabalho dela. Se você gosta do trabalho, eu acho ótimo. Falavam por aí ‘Ai, que horrível! Como vai deixá-lo, se nem fez um ano ainda!’ Não te deixam viver. Deixa o pai tomar conta! Que se vire! A sociedade é muito exigente com a mãe, como mãe”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico alto, jovens).

De forma contrária, **as capacidades, responsabilidades e papéis associados aos homens** que as entrevistadas identificam estão majoritariamente relacionados à esfera pública. Várias delas reconhecem que o conceito de homem-fornecedor ainda tem um peso relevante na forma em que as relações são construídas dentro de casa. De fato, identifica-se como responsabilidade mais relevante dos homens o sustento econômico do lar e uma maior dedicação ao trabalho remunerado como uma característica intrínseca:

“Eu acho que os homens [têm mais oportunidades], porque eles sempre são um pouquinho mais desapegados, digamos, das coisas da casa, né? E eles têm... cem por cento do tempo para poder se dedicar por inteiro ao trabalho”. (Bolívia, trabalhadora autônoma).

“Há uma pressão social muito importante de que é o homem que tem que trazer o dinheiro. Não sei se muito ou pouco, mas ele deve sair pra trabalhar porque isso de ficar dentro de casa não sei se a gente ainda está preparada pra ver...”. (México. Grupo focal: até 40 anos).

“Eles se dedicam quase que única e exclusivamente a trabalhar”. (México. Grupo focal: até 40 anos).

“O homem, por exemplo, se você vai fazer um curso em algum lugar e te pedem pra não faltar, aí tem uma diferença, porque uma mulher, como mulher ou como mãe, sempre vai faltar; em algum momento você vai faltar, avisando ou não. E o homem não, porque, geralmente, ele não tem a obrigação de ficar com o filho”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico baixo, jovens).

Esses estereótipos, que persistem na sociedade, mantêm a divisão sexual do trabalho e reproduzem desigualdades dentro do mercado de trabalho.

### 3. A divisão sexual do trabalho é mantida

A divisão por sexo do trabalho doméstico e do cuidado determina os papéis de gênero socialmente construídos e, portanto, opera como restrição na forma como as mulheres se desempenham na esfera pública. Embora, como já foi mencionado, os papéis de gênero sejam muitas vezes problematizados pelas mulheres entrevistadas, encontram-se também naturalizados em outras, inclusive em modelos de família em que homem e mulher são ambos os fornecedores. Reiteradamente, as mulheres consideram um avanço significativo (em alguns casos, inclusive, suficiente) que seus companheiros contribuam com as tarefas domésticas e de cuidado, apesar de não igualarem sua própria carga de trabalho de forma integral:

“Juan me ajuda muitíssimo com a bebê: dá banho nela, troca sua roupa, dá de comer a ela... mas tem coisas que não são tão evidentes, que ele não percebe, porque é normal que não perceba: tem horas que Paula só quer colo e ele não se dá conta”. (Argentina, empreendedora).

“De manhã eu me dedico às tarefas da casa, deixo o almoço cozinhando no fogão, lavo a roupa, todas as ações dentro de casa, e de tarde fico na loja. Nisso, é, meu marido não me ajuda nem um pouco”. (Equador, trabalhadora autônoma).

“E de noite, como eu já tinha meu filho, meu marido cuidava dele pra mim enquanto eu tava de plantão”. (Nicarágua, assalariada formal).

“O pai pros filhos, mesmo que ele se esforce... Quer dizer, a parte do carinho, a parte da ternura, a do desenvolvimento social do filho, isso é muito da mãe e tem coisas que realmente não podemos renunciar, mesmo querendo”. (México. Grupo focal: até 40 anos).

Em outros casos, as restrições vinculadas à divisão do trabalho não remunerado são forçadas pelo companheiro, que obriga a mulher a adotar um papel tradicional dentro de casa:

“Eu não podia ter vida social, nada, porque tinha que estar, de alguma forma estava subjugada... já não tinha possibilidade de viajar pro sul, ele não me deixava ir visitar minha família, eu tinha que estar o tempo todo com meus filhos em casa, a gente brigava bastante, como eu não tinha um diploma, então ele sempre brigava comigo e me dizia ‘você depende de mim, você nunca ganhou de ninguém, você vem de uma família caipira pobre’, tinha uma questão aí muito como de querer me diminuir. Eu passava chorando dias e noites a fio, não levantava da cama...”. (Chile, microempresária).

“Meu esposo e eu voltamos e pronto. Quando minha filha fez um ano, a gente fez a festinha dela... Então ele começou a falar pra eu não trabalhar mais, pra me dedicar à nossa filha, à casa e eu, bem ingênua, achei perfeito e aceitei. Estive sem trabalhar por quase um ano”. (México, assalariada informal).

Em termos gerais, a predisposição e as atitudes que as mulheres demonstram a respeito da maternidade configuram, em parte, seu discurso quanto aos papéis de gênero e influem nas restrições que se autoimpõem na hora de dividir o trabalho doméstico e de cuidado. Aquelas que consideram que ser mãe é uma prioridade fundamental e parte da construção de ser mulher parecem ter maior tendência a aceitar concentrar em si mesmas as responsabilidades da casa e do cuidado. Outras mostram uma visão que problematiza a noção de maternidade como único elemento que permite o desenvolvimento pessoal pleno, considerando-a, em ocasiões, uma restrição para tal desenvolvimento:

“Acabei de ser mãe. Agora estou numa fase em que estou tentando voltar a fazer as coisas que fazia antes, mas com uma criança é bastante difícil. Estou feliz, mas não sei se é a melhor coisa do mundo ter um filho, como todo mundo fala. Não tem como voltar a fazer ou que costumava fazer, embora você receba ajuda. A dependência que a criança tem da mãe é muito forte”. (Argentina, empreendedora).

“Às vezes é porque a mulher é muito superprotetora com seus filhos e talvez, às vezes, por estar cuidando deles, ela limita seu crescimento profissional”. (Nicarágua, assalariada formal).

“Quando temos filhos não continuamos nos preparando, estudando, nos atualizando, e isso faz com que fique difícil pra gente conseguir um bom trabalho, um bom emprego...”. (El Salvador, assalariada informal).

O trabalho e a maternidade são significados pelas entrevistadas como dimensões importantes de sua identidade e como base de autoestima pessoal. No entanto, a desigual distribuição do trabalho reprodutivo entre homens e mulheres e o insuficiente compromisso do Estado com a reprodução social transformam a maternidade em um obstáculo para a participação no trabalho e seu exercício se contradiz, frequentemente, com os projetos de realização pessoal. (Guzmán, 2016).

#### **4. As restrições de gênero sustentam a segmentação no mercado de trabalho**

As restrições derivadas de normas e valores configuram os padrões de gênero observados no mercado de trabalho. Por exemplo, enquanto o índice de participação masculina é alto em todos os países, o da feminina costuma ser consideravelmente mais baixo. Por sua vez, essas restrições se encontram na base da segregação ocupacional (horizontal e vertical), das brechas salariais e da discriminação.

Os estudos quantitativos mostram, para todos os países, que as mulheres com filhos pequenos ou filhas pequenas tendem a reduzir a carga de trabalho remunerado e a trabalhar de forma autônoma ou como assalariadas informais, a escolher empregos temporários ou a se retirar do mercado de trabalho. A escassez de serviços, regulamentações trabalhistas e transformações culturais para distribuir as responsabilidades de cuidado restringem a possibilidade de encontrar empregos de qualidade

e com renda maior. Isso é confirmado pelos estudos qualitativos, em que as mulheres mencionam que optam por uma maior flexibilidade de horários para o cuidado dos seus filhos e filhas. Em muitos casos, prioriza-se o cuidado durante os primeiros anos das crianças em detrimento da satisfação pelo trabalho ou do ganho obtido:

“Depender de um horário, isso é que eu não tinha como fazer agora. Com filhos, é impossível. Quanto mais com criança pequena. Daqui a pouco eles precisam de alguma coisa, ficam doentes, qualquer coisa, e você tem que estar com eles, e os chefes não entendem isso. Podem entender por um mês, mas ah!... esse mês já muda a relação no trabalho”. (Bolívia, trabalhadora autônoma).

“Eu já fiz a conta algumas vezes. É como um salário mínimo, também, [o que se obtém como trabalhadora autônoma], com a vantagem de poder estar pendente das crianças. Eu possibilito as coisas, os alimentos, e é como que se tem mais economia na casa, maior controle para economizar as coisas”. (El Salvador, trabalhadora autônoma).

“Resolvi trabalhar por minha conta porque na época meu segundo filho estava muito doente, ele sofria de asma e essa é uma doença que precisa de tempo, quer dizer, que eu ficasse cuidando dele, eu queria cuidar diretamente do meu filho”. (Nicarágua, não assalariada).

“Eu acho que a gente administra melhor os horários. Principalmente aquelas que têm filhos. O que é melhor do que estar na casa própria, onde a gente tem mais controle de onde nossos filhos estão... Num trabalho formal, em que a gente tem que cumprir certas normas, não se atrasar, em que, mesmo que você esteja morrendo, você tem que estar lá, o assunto das crianças não importa”. (Uruguai. Grupo focal, nível socioeconômico baixo).

“Querida estar nos dois lados. E, mais adiante, por causa de outras circunstâncias, deixei de trabalhar nessa empresa familiar e decidi que não quero mais voltar ao mercado de trabalho como trabalhadora. E, enfim, estou vendo, junto com meu marido, a forma em que posso ser empreendedora para ter o que eu quero ter: disponibilidade de horários”. (Uruguai. Grupo focal, nível socioeconômico alto).

De forma a adaptar o trabalho remunerado aos requerimentos do cuidado, muitas mulheres optam pela redução de horários e pelo teletrabalho. Essas opções de flexibilidade podem ter consequências negativas em termos de autonomia econômica, uma vez que elas perdem em ganhos, prestações e experiência.

O anterior também está associado, em alguns casos, à renda e à composição dentro de casa, e também à situação conjugal (se o casal mora junto ou não). As opções de emprego dependem, em muitos casos, dos recursos que as mulheres têm para contratar serviços ou da disponibilidade de outros membros da família (dentro os quais podem considerar suas próprias filhas mais velhas) com os que elas possam contar para o cuidado dos seus filhos e filhas ou de familiares dependentes.

Quando os níveis educacionais e as oportunidades de trabalho dos membros do casal se assemelham entre si, a distribuição das tarefas dentro de casa tende a se nivelar. Isso também se reflete nas categorias de trabalho. No estudo realizado para a Bolívia, observa-se:

As assalariadas informais apresentam duas tendências: comparecem nos seus locais de trabalho com seus filhos e realizam as tarefas domésticas nos finais de semana ou durante as noites, ou realizam o trabalho doméstico e de cuidado entre os horários de trabalho (no primeiro horário da manhã, ao meio-dia, de noite, ou como atividades alternas quando os horários de trabalho são mais flexíveis). Nos lares das assalariadas formais, em vez, há mais participação masculina no cuidado e nas tarefas domésticas e mais participação dos filhos, meninos, meninas e adolescentes no trabalho dentro de casa. (Marco, 2015).

As tensões que as responsabilidades de trabalho geram levam, em muitos casos, ao abandono do mercado de trabalho para o cuidado pessoal dos filhos e filhas, de forma a não delegar esse trabalho em terceiros. Em vários países, essa opção está vinculada a uma posterior reinserção em empregos informais:

“Do jeito que eu sou, eu preferia estar em casa com o bebê e não trabalhar. Com as coisas que acontecem, você tem que ficar muito em cima. Eu sofro toda vez que vejo que as crianças ficam soltinhas por aí, que vão para a rua... Eu era muito mãezona nesse sentido... [Na creche], eu acho que nunca vão cuidar dele como a mãe cuida dele”. (Argentina, empreendedora).

Para outras mulheres, a única alternativa é se retirarem do mercado perante a falta de outras opções de cuidado:

“Principalmente pela bebê, porque ela só mama. Comecei a dar a mamadeira, mas ela não quer pegar. Então esse é meu medo, ainda mais porque ela é magrelinha, e ao deixar de dar o peito eu acho que ela pode ficar doente. Por isso é que estou saindo por um tempo, pelo menos um ano e meio eu vou dar peito a ela e depois eu vou tentar alguma forma de procurar emprego...”. (El Salvador, inativa).

“Como não tinha quem cuidasse das crianças, optei por deixar de trabalhar por um tempo, enquanto eu também me adaptava a elas. Minha sogra me ajudava, mas tivemos dificuldades, porque às vezes ela queria ficar com eles e outras vezes estava cheia de poréns”. (México, assalariada informal).

A decisão de deixar de trabalhar é, em ocasiões, fomentada pelos companheiros, que concebem os papéis de gênero de forma tradicional. Algumas mulheres, no entanto, tomam essa decisão de maneira independente, embora manifestem que perdem um espaço importante de desenvolvimento pessoal e de empoderamento.



“Tantos problemas em casa, a gente pensa, os filhos, o marido... a pressão fez com que eu renunciasses, porque, entre a família e o trabalho, é realmente uma pressão; quanto a gente não está confortável, não tem como encarar os dois ambientes direito. Então foi isso que me obrigou a sair... e me dediquei à minha casa”. (Bolívia, assalariada formal).

“Eu já estava quase pra terminar [o curso na universidade, antes de deixá-lo]. Tive minha bebê e me dediquei a ela por dois anos, mais ou menos, somente a ela e a ser dona de casa. Durante esses dois anos percebi que não gosto de ser dona de casa porque gosto da ação fora de casa. Isso não quer dizer que não tenha cuidado da minha filha nem nada parecido, mas eu realmente não curtia”. (Bolívia, assalariada informal).

O estudo evidencia que a trajetória das mulheres no trabalho costuma ser mais instável do que a dos homens, o que combina com mudanças de categorias de trabalho (assalariada formal, assalariada informal e trabalhadora autônoma). Essa mobilidade é manifesta em todos os países, mas é mais frequente em aqueles onde os níveis educacionais das mulheres não são muito altos e as oportunidades de trabalho são menos atraentes. No estudo para a Bolívia, observa-se:

Essa mobilidade se apresenta em todos os estratos de rendimento e independentemente da idade dos filhos, inclusive nos casos em que há uma clara tendência a interromper a trajetória de trabalho por motivos de cuidado e a retomá-la, principalmente, na categoria de trabalhadora autônoma. (Marco, 2015).

No caso da Argentina, distinguem-se as trajetórias: [...] das mulheres mais novas e das que possuem níveis educacionais mais elevados, em que a integração familiar e a maternidade não interrompem sua participação no trabalho, embora impliquem ajustes ou mudanças. Isso reflete um alto comprometimento com a carreira de trabalho por parte daquelas que conseguiram acessar a educação superior ou universitária e que concebem o trabalho remunerado como uma fonte de realização

pessoal e de autonomia econômica. [Por outro lado], a tendência das mulheres de idade mais avançada é interromper sua trajetória de trabalho durante alguns ou muitos anos após o nascimento dos filhos e das filhas e respeitar os mandados culturais tradicionais, priorizando a dedicação ao lar e ao seu papel de mães em detrimento do trabalho remunerado. Assim que a fase de maiores demandas familiares é superada, essas mulheres tendem a se reintegrar no mercado de trabalho, uma vez que reconhecem que o trabalho remunerado contribui com sua autoestima e satisfação pessoal. (Sanchís, 2016).

As entrevistas revelam restrições intrínsecas que operam ao escolher o tipo de emprego (e, junto com isso, o setor de inserção); é o caso da conciliação como motivo de escolha da ocupação. Ao mesmo tempo, mostram algumas restrições impostas representadas pelo motivo “disponibilidade”, que sintetiza o fato de que aquele foi o emprego que puderam acessar, devido à sua escassa ou insuficiente educação formal e à ausência de outros recursos como o capital social. (Marco, 2015).



### 5. A divisão sexual das tarefas no mercado de trabalho é reproduzida

As oportunidades de emprego que as mulheres encontram no mercado de trabalho estão segregadas em função dos papéis de gênero e das concepções a respeito do que é masculino e do que é feminino. As entrevistas indicam que as mulheres são consideradas mais sensíveis e fracas em comparação com seus sócios homens, que, por sua vez, são associados à força e a certo caráter dominante:

“Se tem um cargo disponível e uma mulher para entrar nesse cargo, que esteja capacitada para ele, quem entra é o homem, porque a mulher vai faltar ao trabalho se tiver filhos, vai faltar quando estiver menstruada, quando estiver grávida, porque se supõe, temos naturalizado, que a mulher é a mais fraca, a mais sensível, etc., etc., está naturalizado”. (Argentina. Grupo focal: trabalhadora assalariada).

“Se eu tiver um chefe homem, como eu sou mulher, ele vai exigir menos de mim. Acho que não se trata de eles disserem que não sou boa, mais de serem mais condescendentes, mais protetores. [...] Já tive chefes muito paternais de modo geral, não só comigo, mas em geral, com todas as mulheres”. (México, assalariada formal).

“É complicado, talvez por essa questão do homem dominador. Eu, que trabalho numa empresa, como mulher custo a crescer. Não nos deixam, eles custam a falar ‘a diretora’”. (México. Grupo focal: maiores de 40 anos).

As relações no âmbito de trabalho são afetadas por papéis e estereótipos, assim como o acesso feminino a certos cargos. Por exemplo, os que implicam capacidade de liderança. Nesse sentido, tanto a liderança como a capacidade de negociar e de empreender das mulheres são, muitas vezes, menosprezadas:

“O encarregado de lidar com todos os funcionários é ele porque ele tem mais caráter do que eu”. (Bolívia, trabalhadora autônoma com pessoal a cargo).

“Tem trabalhos que são, de fato, especificamente para homens, tem gente que... sei lá, se for negociar um contrato com uma mulher, melhor nem pensar”. (México. Grupo focal: até 40 anos).

“Na hora de assinar, em todos os negócios, apesar de que a negociação toda seja feita pela mulher, quem toma as decisões, quem tem o conhecimento, o que for, quem sempre está acima é um homem”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico alto, jovens).

Quando as mulheres se inserem em ambientes masculinizados, costuma-se mencionar que seus pares masculinos estabelecem relações de paternalismo e condescendência com elas; em outros casos, as entrevistadas manifestam terem sofrido assédio ou maus-tratos:

“Eu trabalhei muito tempo em uma obra de construção com homens, quer dizer, me sinto a par, à altura para fazer o que for. Mas é como que sempre tinha isso: ‘Ai Fulana, quer que levante esse caixote pra você, já que talvez não pode com ele?’ Posso levantar esse caixote e mais quarenta caixotes, não preciso de um homem; essas coisas se percebem. Ou tem o típico comentário de, tem homens e tem só uma mulher, e alguma coisa derrama, mas não, nenhum homem pode limpar, a colega tem que vir porque ela é mulher!”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico baixo, jovens).

“Como eu chegava cedo, ele sempre achava uma forma de chegar pra me incomodar e cheio de convites pra fazer... Eu tentava levar adiante meu trabalho, mas não dá pra trabalhar com alguém que só fica te assediando, que fica de olho pra ver quando é que você fica sozinha, que horas você sai ou que te encontra em um corredor sozinha e já começa a incomodar... Isso me incomodou muitíssimo e o que fiz foi sair, e fui embora... Eu nunca vi, enquanto estive lá, que algum gerente fosse embora por sofrer assédio. Quem saía eram as funcionárias”. (México, trabalhadora autônoma).

Uma vez que os homens dedicam mais atenção ao trabalho mais remunerado do que ao não remunerado e que as mulheres dividem seu tempo entre ambos, observa-se o forte estabelecimento da ideia do multitasking (multitarefa) como uma capacidade quase exclusivamente feminina. Esse é, quiçá, um dos estereótipos menos problematizados pelas mulheres entrevistadas: consideram-no um atributo inato, não aprendido, que as diferencia dos homens. No entanto, muitas aceitam esse atributo contrariamente à sua vontade, já que identificam que as desigualdades de gênero decorrem do mesmo, tanto dentro de casa quanto no mercado de trabalho:

“As mulheres temos uma vantagem. Podemos estar no computador, dando atenção ao nosso filho, cozinhando, falando no telefone, tudo ao mesmo tempo. Os homens são de fazer só uma coisa, enquanto a gente pode fazer milhares de coisas. Eu posso estar falando com você, falando no telefone e escrevendo”. (Equador, trabalhadora autônoma).

“Os homens não têm a capacidade de fazer muitas coisas ao mesmo tempo. A mulher tem que trabalhar e, se está em casa, tem que ficar de olho na lareira, na máquina de lavar roupa, na criança... O homem faz apenas uma coisa, é inútil”. (México. Grupo focal: até 40 anos).

“Nós podemos estar em milhões de coisas ao mesmo tempo. É a discussão que tenho sempre com meu marido. Meu marido sai de casa, ele é muito trabalhador, eu admito, é muito trabalhador, mas ‘você sai 6 horas da manhã e volta todo dia 9 horas da noite. Foi embora às 6h, fechou a porta e esqueceu. Você não sabe se as crianças vão pro colégio, se levam o almoço, se tomam o café da manhã, se têm consulta com o médico, o oftalmologista, pediatra, pneumologista”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico alto, adultas).

### **6. Discriminação**

Muitas das mulheres entrevistadas dos diferentes países manifestam ter sofrido discriminação no mercado de trabalho na hora de conseguir um emprego, permanecer

no mesmo, conseguir uma promoção ou um aumento de salário. Especificamente, são numerosos os depoimentos que fazem referência à discriminação em casos de gravidez:

“Me tratou pior do que meu pai, ele não achou, ficou tão incomodado com o fato de eu ter ficado grávida que me disse ‘lembre-se que a secretária anterior foi embora porque ficou grávida’”. (El Salvador, assalariada formal).

“Meu chefe não gostou que eu tivesse ficado grávida. Quer dizer, eu não entrei grávida no emprego, não estava grávida quando comecei a trabalhar. Eles não gostaram, a pessoa que era meu chefe praticamente me fez entender que eu já não podia voltar ao trabalho [após o período de licença maternidade] porque, aparentemente, eles já não iriam querer que eu voltasse”. (El Salvador, trabalhadora autônoma).

“Eu fui demitida enquanto estava grávida... não tinha feito os três meses ainda. Eu não queria falar nada, mas dava pra ver, estava engordando demais. Não queria falar nada e me disseram que iriam me deixar sem trabalho porque o contrato já tinha acabado. Mas, na verdade, uma colega me disse: ‘A chefe perguntou se você estava grávida’”. (Uruguai. Grupo focal, nível socioeconômico baixo).

“Me negaram três promoções no Banco porque, ora estava grávida, ora estava em horário maternal”. (Uruguai. Grupo Focal, nível socioeconômico médio, adultas).

Para além das atitudes dos empregadores e empregadoras perante a gravidez, as entrevistadas interpretam que a discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, em termos gerais, se baseia no estereótipo de mãe como mulher-cuidadora mencionado anteriormente. Isso tem a sua correlação, para determinados cargos, na preferência que os empregadores e empregadoras têm por contratar homens, inclusive em detrimento de mulheres que não são mães nem planejam ser mães no médio prazo:

“Tive a entrevista com ela [quem iria ser sua chefe] e estava tudo perfeito, me disse que mais adiante entrariam em contato para fazer os testes pré-ocupacionais. E depois, finalmente, me disseram que não, que não iriam me contratar. Eu fiquei sabendo por esse cozinheiro amigo meu que era porque eu era mulher, estava com 25 anos e acabava de me casar. Portanto, em menos de um ano iria ter um filho, e isso seria um problema para eles. Foi a primeira vez que me senti discriminada. A questão é que demorei seis anos pra ter um filho, além de que não tinha planos de ter um filho, mas ela nem me perguntou”. (Argentina, empreendedora).

“Senti muita tristeza e me afetou muito como mulher o fato de que, quando queriam contratar mulheres para trabalhar, tinha eu, como médica, que devia me certificar de que não estivessem grávidas. Pelos benefícios sociais e pela demissão, que são três meses no total. Então, as empresas tentam não contratar mulheres... Isso nos prejudica porque não querem nos contratar, ou perguntam quantos anos têm, ou se é casada, como ela se cuida, o que usa pra se cuidar, se pensa em ter filhos”. (Bolívia, assalariada formal).

“Eu acho que, com 30 anos, você tem muitas menos chances se é mulher; ou com 35, o que for, tem muitas menos chances de conseguir emprego do que um homem. Porque eles já veem que você vai ser mamãe”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico alto, jovens).

No caso de mulheres que têm sob seu cuidado pessoas dependentes com problemas de saúde ou deficiência, a capacidade de manterem seus empregos é um desafio. A discriminação que os empregadores e empregadoras aplicam é reforçada e, se não atenderem às necessidades das mulheres (principalmente em termos de

tempo), isso pode resultar na saída das mesmas do mercado de trabalho:

“Dessa vez eu tive que sair porque estava com minha bebê muito doente, então vivia pedindo autorização, ficava indo pro hospital, tinha que levá-la a controles frequentes. E, como consequência disso, começaram a me dizer que não estava trabalhando direito, que estava descuidando meu trabalho, que ficava muito no telefone, então eles me tiraram de lá, me demitiram. E no ano passado voltaram a falar comigo porque minha bebê faleceu, então...”. (Bolívia, assalariada informal).

“Mas depois dos seis meses [do nascimento do filho] fui embora do trabalho porque estava com muitos problemas. O meu menino morreu. E ele estava muito grave no hospital e não queriam me autorizar a sair”. (El Salvador, trabalhadora autônoma).

“Meu filho nasceu com uma deficiência e eu falei não consigo, e era secretária de um escrivão; tinha minhas oito horas e me davam quatro. Mas tinha que ir pro psicomotricista, pro fonoaudiólogo, os núcleos dos quadris dele não se desenvolviam, era todo um drama que eu não conseguia”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico médio, adultas).



## Quadro 2

### Significados do empoderamento econômico: a voz das mulheres

#### • Autoestima

“Eu ganhei liberdade. Sempre trabalhei e sempre aconteceu de eu ganhar bastante mais do que meu marido... O fato de eu ter minha independência econômica foi fundamental para minha autoestima”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico alto, adultas).

#### • Espaço de relacionamento e socialização

“Eu estou muito contente com o que eu faço e faço com muito carinho, e me permite conhecer pessoas e me relacionar com elas e isso é maravilhoso”. (México. Grupo focal: maiores de 40 anos).

#### • Liberdade, autonomia, independência econômica, emancipação do companheiro

“Um trabalho... é garantia e também te afasta da pobreza... não dependo do homem, isso que é o importante, também não permito, se me maltrata, deixo ele, porque tenho uma renda fixa que me sustenta, isso me dá segurança... Se as mulheres tivessem emprego, eu acho que nenhuma suportaria a violência, o maltrato...”. (Bolívia, assalariada formal).

“As mulheres antigamente tinham que suportar porque os maridos as mantinham, e tinham que ficar em casa e, portanto, suportavam que o homem botasse chifres nela, que batesse nela... Amanhã, se ele estiver ou não [o marido], minha vida não vai pelo ralo, me dá tranquilidade, quer dizer, sinto como que não preciso dele. Preciso dele porque somos uma família e porque gosto dele, mas não necessito ele porque minha vida vá desabar a nível econômico. Essa dependência influi muito na toma de decisões”. (Chile, assalariada formal).

“Ganhar meu dinheiro e não deixar que ninguém nem nada passe por cima de mim, primeiramente não por ele [o marido] que sempre me humilhava e me degradava, sempre; a vida toda foi uma vida muito feia e agora não, nem ele nem ninguém vai mais fazer isso”. (México, empresária).

#### • Modelo para os filhos e as filhas

“Não ter uma mãe em casa de roupão, cozinhando e mais nada. Não quero passar essa imagem de dependente, é horrível... Um bom exemplo de mulher que eu quero dar à minha filha, a mãe que ganha seu dinheiro, que faz o que gosta, que é feliz, que pode estar em casa, mas que também pode trabalhar”. (Argentina, trabalhadora autônoma).

#### • Espaço de desenvolvimento pessoal (para além do econômico), de projeção de sua vida própria

“Acho absolutamente necessário ter uma atividade, um ofício, um trabalho, porque claramente isso empodera”. (Chile, assalariada formal).

“[O trabalho significa] a independência econômica, a forma de se manter ativa, não estar apenas para seus filhos, porque isso é uma visão muito parcial da vida”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico alto, jovens).

#### • Sacrifício

“Eu acho que agora a educação é fundamental, eu falo pros meus filhos ‘filhos, vocês precisam se projetar’... eu não quero que nenhum dos meus filhos acabe trabalhando como eu... grudado a uma máquina o dia todo, uma noite inteira para dar a eles algo para comer”. (Chile, assalariada informal).

## REFLEXÕES FINAIS

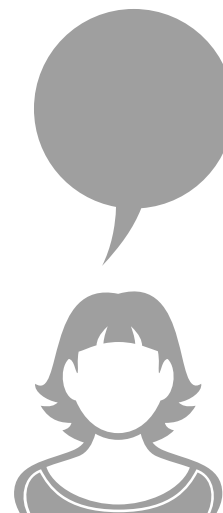
A pesquisa desenvolvida nesses oito países – que, apesar de apresentarem semelhanças, mostram também diferenças pronunciadas – permite confirmar que existem desigualdades de gênero que se mantêm e que se reproduzem no mercado de trabalho, e que são o resultado de restrições intrínsecas e impostas.

Particularmente, identifica-se que as restrições impostas são as que têm maior relevância para explicar as brechas de gênero no conjunto dos países. Isso tem relação com a ausência de estratégias de políticas públicas que busquem redefinir as normas e instituições que regem atualmente, que governam as práticas no mercado de trabalho e os usos e costumes dos responsáveis pelas políticas públicas (Espino e Salvador, 2016).

Para além dos avanços quanto à inserção feminina no trabalho, existem também freios que dificultam a permanência e a promoção da mulher no mercado. A concepção de que a responsabilidade pelo cuidado dos filhos e filhas e do lar corresponde às mulheres continua a ser assumida tanto pelos membros da casa e das famílias quanto pelos empregadores e empregadoras e pelos tomadores de decisão. Dessa forma, continuam se reproduzindo as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, mantendo-se assim a sobrerrepresentação feminina no segmento informal de emprego, a segregação ocupacional (com relação às tarefas e responsabilidades que lhes são designadas e às categorias que ocupam: patroa, assalariada, trabalhadora autônoma), as brechas salariais e as horas de trabalho remunerado. Por sua vez, são mantidas práticas discriminatórias que, de forma geral, supõem-se superadas pela vigência de leis que as sancionam.

As mulheres evidenciam que, para terem melhores oportunidades de empoderamento econômico, é relevante possuir níveis educacionais mais elevados que lhes permitam garantir o acesso a empregos de qualidade, com rendas maiores e benefícios sociais. Percebem também a necessidade de eliminar os estereótipos e as brechas de gênero, atendendo aos mecanismos implícitos de discriminação que provêm do mercado e das instituições.

O empoderamento econômico não se limita ao acesso à renda própria nem à livre disponibilidade, mas incentiva e aumenta a capacidade das mulheres de escolherem e construir sua trajetória de trabalho com amplas margens de autonomia e escolha, conforme suas aspirações e expectativas. (Sanchís, 2016).



## **BIBLIOGRAFÍA**

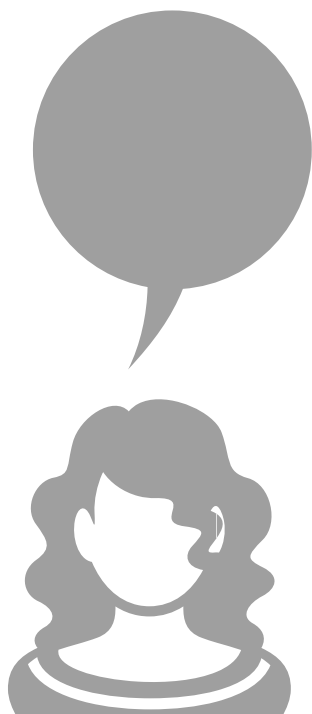
ESPINO, Alma y Soledad Salvador (2016). Semáforo de género de las políticas públicas que promueven el empoderamiento económico de las mujeres. Montevideo: CIEDUR.

GUZMÁN, Virginia (2016). Estrategias y orientaciones de políticas para el empoderamiento económico de las mujeres, Chile. Santiago de Chile: CEM.

KABEER, Naila (2012). Women´s Economic Empowerment and Inclusive Growth. Labour Markets and Enterprise Development. SIG Working Paper. IDRC-DFID.

MARCO Navarro, Flavia (2015). Empoderamiento económico de las mujeres en Bolivia. Entre el ideal de estabilidad laboral y el sueño del negocio propio. La Paz: Fundación ARU.

SANCHÍS, Norma (2016) Obstáculos para la equidad laboral de las mujeres. Restricciones que enfrentan las mujeres para su acceso a empleos de calidad y el empoderamiento económico. Buenos Aires: CIEDUR-Asociación Lola Mora.



### **Este trabajo se basa en las investigaciones de:**

Álvarez Vijil, A. (2015) "Avances y desafíos del empoderamiento de las mujeres en Nicaragua".

Espino, A. Galván, E. y Salvador, S. (2014) "Uruguay: ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres".

Espino, A. y Sauval, M. (2014) "Chile: ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres".

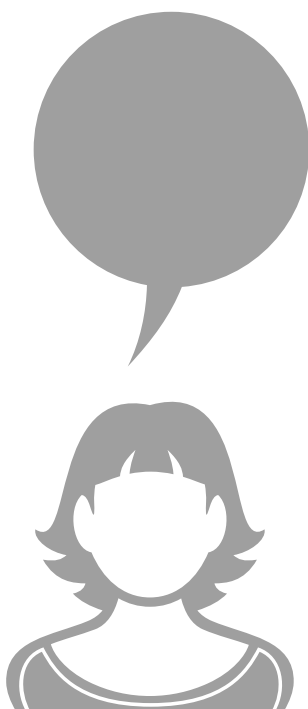
Filardo, V. Aguiar, S. y Nión, S. (2015) "El trabajo y la agencia: lo que las mujeres dicen sobre el empoderamiento económico en Uruguay".

Hernani-Limarino, W. y Mena, G. (2014) "Bolivia: Entendiendo las desigualdades de género en el mercado laboral".

Marco Navarro, F. (2015) "Entre el ideal de estabilidad laboral y el sueño del negocio propio en Bolivia".

Salazar, R. (2015) "México: Mejorando la participación femenina en el mercado laboral y el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas en América Latina".





Sanchís, N. y Binstock, G. (2015) "Trabajo remunerado y Empoderamiento Económico: Significaciones y Estrategias de las mujeres en Argentina".

Sanchís, N. y Katzkowicz, N. (2014) "Argentina: Obstáculos para la inserción laboral equitativa y el empoderamiento económico de las mujeres".

Todaro, R. Díaz, X. y Mauro, A. Chile (2016) "Restricciones al empoderamiento económico: la perspectiva de las mujeres. El caso chileno".

Vásconez, A. y Espinosa, E. (2014) "Ecuador: Empoderamiento económico de las mujeres Producción y reproducción de sesgos de género en el mundo del trabajo".

Vásquez, L. Polanco, D. Beneke de Sanfeliú, M. (2016) "La mujer salvadoreña y sus roles: interacción con el mercado laboral".

Vega, C. Vásconez, A. Marega, M. Bermúdez, H. Saltzman, L. (2016) "Ecuador: Mujeres, empoderamiento y trabajo informal en Ecuador. Diversidad de regímenes y restricción de derechos".

Esta investigación fue realizada en el marco del proyecto “Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas”, apoyado y financiado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá, ONU Mujeres y PNUD. La coordinación del proyecto está a cargo del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR) y el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad de La Plata, Argentina.

La finalidad del proyecto es mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas públicas para promover la equidad de género en los mercados de trabajo y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres, a través de la investigación. Participaron equipos de investigación de Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua y Uruguay.

### **CIEDUR**

18 de Julio 1645, piso 7, Montevideo, Uruguay.

Tel. 598 24084520

E-mail: [ciedur@ciedur.org.uy](mailto:ciedur@ciedur.org.uy)

Web: [www.ciedur.org.uy](http://www.ciedur.org.uy)

