



Bolivia

Entre el ideal de estabilidad laboral y
el sueño del negocio propio en Bolivia

Flavia Marco Navarro



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. 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. Este estudio fue realizado en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Nicaragua, México y Uruguay.

Coordinadora general: Alma Espino

Coordinadora técnica: Soledad Salvador

Autora: Flavia Marco Navarro

Esta publicación fue hecha con el apoyo de ONU Mujeres.

Corrección de estilo: Carina Gobbi

Diseño: Alejandra Balboa - 13 Comunicación

Diciembre, 2015

Entre el ideal de estabilidad laboral y el sueño del negocio propio en Bolivia

Flavia Marco Navarro

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general analizar los modos en que las restricciones externas (presentes en el mercado del empleo o en las políticas) interactúan con dimensiones personales y subjetivas (restricciones intrínsecas) para determinar el tipo de empleo a que acceden las mujeres. Para conseguir este objetivo se recurre a entrevistas en profundidad a asalariadas formales e informales y a trabajadoras por cuenta propia, así como a un grupo focal.

La única restricción intrínseca identificada es la conciliación, pero tiene varias aristas que abarcan negociaciones familiares, cuestiones de uso del tiempo con alta presencia de actividades paralelas y alternas entre empleo y cuidado. Desde la percepción de las entrevistadas, puede sostenerse que las responsabilidades de cuidado actúan como

restricciones intrínsecas y también impuestas. En el primer caso, lo hacen cuando limitan la disponibilidad de las trabajadoras y en el segundo, cuando son causa de discriminación directa.

Por su parte, las restricciones impuestas son la falta de capital, los problemas de comercialización, la discriminación por razones de cuidado y otras transgresiones a la ley. Estas restricciones varían entre las distintas categorías ocupacionales consideradas, como también son diversas las estrategias desarrolladas frente a ellas. Sin embargo, obstáculos mediante, las entrevistadas valoran positivamente su empleo y perciben los ingresos propios como generadores de independencia y libertad, aun cuando estos significados no estén exentos de contradicciones.

Índice

Introducción	5
1. Antecedentes	7
2. Planteamiento del problema, preguntas y objetivos de la investigación	9
3. Marco teórico	11
4. Metodología de investigación	19
5. Hallazgos de investigación	21
I. Las causas de la elección de la ocupación	21
II. La ruta seguida: una mirada a las trayectorias laborales	23
II.1 Hitos	28
III. Restricciones intrínsecas e impuestas	30
IV. Estrategias desplegadas	33
V. Relación entre sector de inserción y carga de cuidado	35
VI. Percepciones sobre las desigualdades en el empleo	38
VII. El empoderamiento económico según las trabajadoras	40
VII.1 Caracterización	43
VII.2 Referentes de empoderamiento	46
VII.3 Del contradictorio deber ser a la realidad	49
VII.4 Cambio de condiciones como favorable para el empoderamiento.....	51
VII.5 Empoderamiento masculino	53
VIII. Cambios en la última década	55
IX. Tipología de trabajadoras	56
6. Conclusiones y desafíos	58
Bibliografía	63
Anexo 1: Guía de entrevistas	65
Anexo 2: Matrices de Análisis	69
Anexo 3: Pauta para grupos focales.....	73

Introducción

En Bolivia las mujeres ingresaron masivamente al empleo hace más de cuatro décadas, siendo uno de los países de la región con más temprana y amplia participación laboral femenina. Sin embargo, aún casi la mitad de las mujeres en edad de trabajar está fuera de la fuerza laboral y quienes acceden a un empleo lo hacen en peores condiciones y con menores remuneraciones que los hombres.

Esta realidad de desigualdad en el empleo, que es común a la región, no ha sido considerada por las políticas públicas, quizás porque cuando la equidad de género entraba en la agenda pública en América Latina y se iniciaban las políticas de género, justamente las políticas de empleo, laborales y de mercado de trabajo iban en retirada, pues se trataba de la época de los programas de ajuste estructural. Cuando los gobiernos de la región han llevado a cabo iniciativas para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, por lo general se ha tratado de programas de corta duración, escaso presupuesto, baja cobertura y que no cuestionan las desigualdades laborales.

No obstante, en América Latina han aumentado las políticas y programas de protección social, pero su impacto en el empoderamiento económico de las mujeres ha sido limitado, entre otras razones porque en muchos casos reproducen los roles de género tradicionales y no persiguen afrontar las restricciones de género que ellas enfrentan.

En este contexto, el proyecto “Mejorando la participación femenina en el mercado laboral y el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas en América Latina”, coordinado por el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo (CIEDUR-Uruguay) y financiado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC-Canadá), busca profundizar el conocimiento de las restricciones basadas en el género que operan en el mundo del empleo, las estrategias utilizadas por las mujeres para afrontarlas, las opciones para su transformación y, en definitiva, las alternativas para promover un mayor empoderamiento económico.

Para ello el proyecto incluye investigaciones tanto de tipo cuantitativo como cualitativo en ocho países (Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua y Uruguay). La presente investigación es la correspondiente a Bolivia, en su componente cualitativo. En este país, la contraparte nacional ha sido la Fundación ARU y además este estudio se ha beneficiado del patrocinio de la Fundación Trabajo Empresa.

El estudio incluye las siguientes secciones: la primera presenta los antecedentes; la segunda describe el planteamiento del problema, los objetivos y las preguntas de investigación; la tercera incluye el marco teórico; la cuarta explica la metodología utilizada; la quinta da cuenta de los hallazgos de la investigación, abordando las causas de elección

de la ocupación, las trayectorias laborales, los obstáculos y las estrategias desarrolladas por las trabajadoras y los significados atribuidos al empoderamiento económico; y, por último, la sexta sección contiene las conclu-

siones y las propuestas. Asimismo, se incorporan como anexos los cuadros y las matrices de análisis y otros instrumentos de investigación.

1. Antecedentes

La participación laboral de las mujeres es uno de los grandes cambios experimentados en América Latina en las dos últimas décadas del siglo XX. Con repercusiones en dimensiones tan diversas como la economía, las dinámicas de los hogares y las subjetividades, este cambio plantea desafíos también en diferentes esferas.

En efecto, la importante transformación social que implicó la masiva presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, no se dio exenta de problemas. De la mano de una mayor participación laboral, vinieron la doble jornada de las mujeres –quienes siguieron siendo las principales o exclusivas responsables de los trabajos domésticos y de cuidado no remunerados– y las desigualdades de género en el empleo.

En el siglo XXI las mujeres siguen pagando un alto precio por su participación en el mercado de trabajo. Es así que las desigualdades de género en este ámbito, comunes a la región, se manifiestan en tres fenómenos:

- 1) desigualdad en los ingresos laborales;
- 2) segmentación laboral de género, que es tanto horizontal como vertical, pues las mujeres se concentran tanto en ciertos sectores y ramas de la actividad económica como en los puestos de menor jerarquía de la pirámide ocupacional; y 3) mayor desempleo femenino, en casi todos los casos (Rico y Marco, 2009).

En Bolivia, las desigualdades que experimentan las mujeres de América Latina en el empleo se verifican con algunos aspectos más acentuados y en otros, con características distintivas. Así, ha habido una temprana inserción laboral femenina –en relación con la región– y la participación económica femenina sigue siendo de las más altas, al tiempo que el desempleo femenino no suele ser mayor al masculino.

Sin embargo, esa alta participación económica femenina ha sido y continúa siendo en el país predominantemente en la informalidad, incluso con mayor énfasis que en otros casos de la región.

Investigaciones anteriores mostraron que la presencia mayoritaria de las mujeres en empleos informales (cuenta propia, familiar no remunerado, asalariado sin cobertura previsional ni otros derechos sociales) está vinculada a deficiencias de la estructura productiva del país (Wanderley, 2009) y a las responsabilidades familiares de cuidado que ellas asumen prácticamente solas (Benería y Floro, 2006; Marco, 2008).

La economía informal es heterogénea y estratificada y en ella hay una estrecha asociación entre la calidad de los empleos y el género, pues los hombres dominan los eslabones más altos de la jerarquía ocupacional, mientras que las mujeres están concentradas en los más bajos (IDRC, UK AID, Wewlett Foundation, 2013).

Además, hay evidencia de los obstáculos que experimentan las trabajadoras por cuenta propia –con y sin personal a cargo– para mejorar sus ingresos laborales y condiciones de trabajo, pero esta evidencia se refiere a la informalidad (Marco, 2014). En esta ocasión, en cambio, el foco de atención está puesto en el paso de la informalidad a la formalidad.

Por su parte, la investigación de corte cuantitativo realizada en el presente proyecto en Bolivia (Hernani-Limarino y Mena, 2014) analiza el nivel y la evolución de la desigualdad de género en el empleo; y tuvo por objetivo analizar la relación entre el capital humano y la carga familiar de cuidado y cuatro dimensiones del mercado laboral (participación, oportunidades de empleo, elección del sector de inserción y salarios).

El citado estudio muestra evidencias de desigualdad en las diversas dimensiones, por ejemplo que las mujeres perciben en promedio el 58% del ingreso laboral masculino. Pone de manifiesto también que en la última década hubo una ligera reducción de las desigualdades de género, pero la magnitud de este descenso contrasta con la positiva evolución del ingreso per cápita promedio y del empleo en general.

Hernani-Limarino y Mena (2014) descomponen la desigualdad de género en factores asociados a diferencias en la utilización de la fuerza de trabajo y factores asociados con la diferencia de remuneración, revelando que el 90% de la desigualdad está explicada por diferencias en la utilización de la fuerza de trabajo y solo el 10% por desigualdades en la remuneración. A su vez, descomponen cada una de estas desigualdades en diferencias de dotaciones productivas, retornos a las dotaciones productivas, dotaciones reproductivas y retornos de las dotaciones reproductivas en las posibilidades de participación, obtención de un empleo remunerado, inserción en sectores específicos y número de horas de trabajo. Las conclusiones muestran desigualdades en todas las dimensiones, incluso en los retornos a las dotaciones que, de hecho, en las características (dotaciones) pesan más que las desigualdades.

En efecto, el citado estudio muestra desigualdades en los retornos de las dotaciones productivas, por lo que el mercado aparece no solo como portador de desigualdades de género sino como productor de nuevas desigualdades.

2. Planteamiento del problema, preguntas y objetivos de la investigación.

Las mujeres acceden al empleo en menor medida que los hombres y cuando lo hacen experimentan una realidad de segregación ocupacional y desigualdad en las remuneraciones. Parte de esta realidad se evidencia en la sobrerrepresentación femenina en el empleo informal, en circunstancias en que generalmente este representa menor potencial para el empoderamiento económico de las mujeres.

Las desigualdades de género en el empleo responden tanto a restricciones presentes en el propio mercado laboral y en las políticas y normas que lo regulan (restricciones impuestas), como a restricciones presentes en ámbitos familiares y personales (intrínsecas) que influyen en la trayectoria laboral de las mujeres, en sus decisiones y en el tiempo de que disponen para dedicar a sus empleos.

En el marco de la problemática referida, esta investigación se plantea como objetivo general analizar las maneras en las cuales las restricciones externas (presentes en el mercado del empleo o en las políticas) interactúan con dimensiones personales y subjetivas (restricciones intrínsecas) para determinar el tipo de empleo a que acceden las mujeres.

A su vez, los objetivos específicos son:

1. Indagar en la historia laboral de las mujeres y su asociación con el contexto familiar y socioeconómico. Se establece la ruta seguida por las entrevistadas para llegar a su empleo actual y las condicionantes familiares y socioeconómicas que motivaron los cambios, identificando los hitos relevantes para su situación laboral y su proceso de empoderamiento.
2. Explorar la percepción y las significaciones que adquieren para las mujeres el trabajo remunerado, el empoderamiento económico y su asociación con la pobreza y la inequidad.
3. Estudiar si existen referentes en torno al empoderamiento económico y su correspondencia con el ciclo de vida y las trayectorias laborales y educativas, prestando atención a factores asociados discursivamente a obstáculos y estímulos.
4. Caracterizar el empoderamiento económico de las mujeres.
5. Conocer la percepción de las entrevistadas sobre el nivel de empoderamiento de sus parejas hombres con respecto al de ellas.
6. Establecer la relación entre ingreso laboral, empoderamiento económico e intensidad del trabajo. Indagar si un eventual cambio de condiciones de trabajo es percibido por las entrevistadas como favorable para su empoderamiento.

7. Analizar la relación entre sector de inserción y calidad del empleo.
8. Observar la relación entre carga de cuidado y sector de inserción laboral.
9. Indagar las restricciones intrínsecas e impuestas que condicionan o condicionaron:
 - La participación laboral (ingresar o no al mercado laboral)
 - La segregación ocupacional, es decir, el sector de inserción (formal o informal)
 - La jornada de trabajo remunerado
 - Los niveles de ingreso
 - El acceso a beneficios sociales y a la Seguridad Social a Corto y Largo Plazo
 - La satisfacción laboral
10. Explorar las significaciones y percepciones respecto de la división sexual del trabajo y de brechas en el mercado laboral.
11. Indagar sobre las elecciones y estrategias desarrolladas por las entrevistadas para hacer frente a las restricciones.
12. Elaborar tipologías de trabajadoras según su nivel de ingresos, etapa del ciclo de vida, estructuras de restricción percibidas en el desempeño de su vida laboral y estrategias desarrolladas para enfrentar esas restricciones.
13. Explorar la percepción de las entrevistadas sobre los cambios ocurridos en la última década en el país y sus efectos en las condiciones de trabajo y el empoderamiento de las mujeres.

Asimismo, la presente investigación busca responder las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuál es la percepción de los patrones de género que estructuran (y limitan) las vías para conseguir un trabajo decente y una carrera profesional en contextos diversos?
2. ¿Qué valores, significados y actitudes se asocian con el empoderamiento económico y con el trabajo remunerado?
3. ¿Cuáles son las elecciones, las estrategias y los recursos que contribuyen a reforzar o a atenuar las estructuras de restricciones (intrínsecas o impuestas) que enfrentan las mujeres?
4. ¿En qué se apoyan las decisiones de las mujeres para la participación laboral: en la obtención de empleo, el desempeño en determinada categoría ocupacional, la intensidad horaria dedicada al trabajo remunerado?
5. ¿Las mujeres eligen trabajos de mala calidad y baja remuneración porque estos se caracterizan como “femeninos,” o su elección es resultado de restricciones que las llevan a seleccionar empleos que sean “amigables” respecto a sus responsabilidades familiares y a los estereotipos de género? ¿Qué opciones son preferidas y en qué se fundamentan? ¿Qué estrategias diferenciales desarrollan algunas mujeres para situarse en determinados empleos y obtener resultados más satisfactorios?
6. ¿Cómo se toman las decisiones económicas familiares y qué influencia tiene la negociación en la pareja sobre las elecciones y decisiones de las mujeres?

3. Marco teórico

La presente investigación asume la categoría de empoderamiento económico, así como las categorías de restricciones de género intrínsecas e impuestas desarrolladas por Naila Kabeer (2012), que conceptualizan las distintas limitantes o impedimentos para la consecución de esta forma de empoderamiento de las mujeres.

I. El empoderamiento de las mujeres

El empoderamiento es una noción surgida del movimiento feminista que, como se deduce de la misma palabra, implica el incremento de poder en las mujeres para transformar las relaciones de desigualdad social y de género.

Esta categoría es luego utilizada por organismos internacionales y agencias de cooperación para el desarrollo, pero desde sus acepciones iniciales tiene tres dimensiones clave. Primero, conlleva una fuerte dimensión subjetiva y de construcción del sujeto colectivo mujer, que requiere reforzar la conciencia y la confianza de las mujeres en sí mismas.

Esta dimensión es definida también en términos de habilidad para fijar una meta y conseguirla, tomar una decisión y llevarla a la práctica, es decir en términos de agencia (“poder dentro de”).)

En segundo lugar, resalta la importancia de acceder a recursos valiosos (materiales, humanos y sociales) necesarios para que las mujeres sean capaces de ejercer un mayor

control sobre los aspectos clave de su vida y de participar en las sociedades, pudiendo además incidir en cambios en su entorno (“poder para”).

En tercer lugar, estas contribuciones destacan la importancia de que las mujeres actúen colectivamente, tanto para adquirir una comprensión compartida de la naturaleza institucionalizada (no individual) de las injusticias, como para enfrentarlas (“poder con”) (Kabeer, 2012). Los procesos de empoderamiento tienen entonces una fuerte dimensión colectiva, que supone la acción política para la transformación de las estructuras, instituciones y relaciones.

Cabe destacar además que este enfoque reconoce desde sus inicios la diversidad de mujeres y de sus contextos y situaciones, que a su vez determinarán que las necesidades de empoderamiento varíen de un lugar a otro. Por ejemplo, los recursos valiosos para incrementar la capacidad de agencia de las mujeres variarán entre países en cuanto a las ocupaciones, según su nivel educativo o su pertenencia étnica. Sin embargo, este potencial del concepto de empoderamiento podría perderse al intentar medirlo y establecer indicadores, pues con ellos se renuncia en cierta manera a la diversidad (la desventaja de género toma diferentes formas en distintos contextos) y quien establece los indicadores define qué es clave para ese empoderamiento (Kabeer, 2001).

Kabeer define el empoderamiento como el proceso por el cual las mujeres incrementan sus capacidades para el ejercicio de formas estratégicas de agencia, tanto en relación con su propia vida como respecto de las estructuras de restricción que determinan su posición subordinada.

En síntesis, lo definitorio y esencial del empoderamiento, en su acepción inicial, es el cambio en las relaciones de poder, lo que resulta lógico dado que empoderar significa otorgar poder a una población o individuo desfavorecido.

II. El empoderamiento económico

El empoderamiento económico supone que las mujeres: 1) ganen su propio dinero, es decir, que tengan ingresos propios; 2) que puedan decidir qué hacer con esos ingresos; 3) que puedan ejecutar esas decisiones; y 4) que puedan incidir en su entorno.

No obstante, hay diversas aproximaciones a esta noción, que a su vez se relacionan con las distintas explicaciones que desde la economía se dan sobre la discriminación de género en el empleo.

II.1 Empoderamiento y discriminación laboral

La teoría del capital humano atribuye las desigualdades en el empleo entre mujeres y hombres a diferentes inversiones en capital humano que derivarían del rol reproductor de las primeras y de sus distintas expectativas. Según estas aproximaciones teóricas lo que

guía a cada individuo en sus decisiones acerca de cuánto invertir en educación es la tasa esperada de rendimiento de tales inversiones. Entones, como las mujeres planearían ausentarse del empleo para ser madres harían un cálculo racional y maximizador y decidirían invertir menos que los hombres en educación; por eso mismo acumularían también menos experiencia.

Otra explicación atribuye las desigualdades a “gustos discriminatorios” que aplicarían los/as empleadores/as a ciertos grupos en mercados no competitivos. Pero la distorsión que significaría el sexismo o el racismo no podría ser permanente, pues los/as empleadores/as y las empresas no discriminatoras contratarían mayoritariamente mujeres (u otros colectivos discriminados), debido a los menores costos que significarían, por la depauperación del costo de su mano de obra a causa de la discriminación (Kabeer, 2012; Dex, 1991).

De ahí que en un mercado competitivo los/as empleadores/as discriminadores/as se encontrarían en desventaja, por lo que terminarían contratando mujeres para bajar sus costos y, una vez nivelados, los salarios femeninos no tendrían por qué ser más bajos que los masculinos. Asimismo, en el supuesto de que existan coeficientes de discriminación diferentes con idénticas funciones de producción, los/as empresarios/as con valores más bajos de discriminación incurrirían en menores costos, con lo que, en condiciones de equilibrio competitivo y a

largo plazo, podría darse una segregación en el empleo pero muy poca o ninguna discriminación salarial.

Por otra parte, la explicación sobre la “discriminación estadística” sostiene que la incertidumbre que existiría en los/as empleadores/as en el momento de contratar a un grupo o población discriminada influiría en su no contratación o en la asignación de una remuneración inferior a la de poblaciones no discriminadas. Aquí no se trata de empleadores/as racistas o sexistas, sino de fallas de información, de desconocimiento de la real productividad de trabajadores/as pertenecientes a grupos a los que se les atribuye un rendimiento inferior (Dex, 1991).

De manera que se tenderá a contratar a trabajadoras para aquellas tareas donde sus características o rendimiento inferior no resulten relevantes, lo que deriva, por un lado, en la segmentación del mercado laboral y, por otro lado, en una remuneración inferior para los puestos de trabajo femeninos. Pero las diferencias salariales asociadas al riesgo de contratar algún integrante de poblaciones discriminadas desaparecerían al contar con la información adecuada.

A su vez, las corrientes institucionalistas sostienen que las conductas de los agentes económicos heterogéneos son compatibilizadas al operar sus rutinas de comportamientos (no óptimas) en el mismo sentido que las instituciones, entendiendo como tales las construcciones sociales, los hábitos, las reglas, las normas y las leyes que rigen las relaciones entre tales agentes. Se trata de

normas extraeconómicas e irracionales que brindan una visión y comprensión común del mundo; por ello los cambios y procesos económicos no pueden entenderse exclusivamente mediante variables económicas, pues son también fenómenos culturales e históricos.

Dentro de estas corrientes, las evolucionistas prestan especial atención a los procesos de aprendizaje involucrados. Haciendo uso de analogías con otras disciplinas como la biología y la física explican los procesos económicos como guiados por procesos de aprendizaje. Así tratan de identificar elementos de permanencia o herencia, que son patrones de conducta, construcciones sociales transmitidas y aplicadas por los agentes económicos.

El pensamiento evolucionista sostiene un concepto de racionalidad limitada, en virtud de la imposibilidad de conocer la totalidad de alternativas, por lo que los agentes no pueden concebirse como maximizadores de beneficios. De ahí que las decisiones no sean óptimas pero sí satisfactorias para la resolución de problemas. Ello conlleva una idea de racionalidad procedural, en virtud de procesos de aprendizaje desarrollados por medio de la toma de decisiones y resolución de problemas.

En este contexto, el valor marginal del trabajo no está determinado por las instituciones, pero resulta muy influido por ellas. Los salarios no dependerían del valor marginal del producto sino del público al que se retribuye, y las instituciones ejercerían sus efectos

tanto en la oferta como en la demanda de mano de obra femenina.

En el mismo sentido, el amplio bagaje teórico que ya ha acumulado la economía feminista hace hincapié en el rol de las instituciones, reglas y normas formales e informales en las decisiones tomadas por los agentes individuales y colectivos. Así, las normas sociales aparecen limitando la real libertad y las oportunidades de las personas y las construcciones sociales de género atraviesan las normas e instituciones. De esta manera, la división sexual del trabajo que opera al interior de los hogares tiene su correlato en los mercados laborales; de igual forma, la subvaluación de ocupaciones tradicionalmente femeninas –que se traduce en menores remuneraciones– está reflejando la invisibilidad y subvaluación del trabajo reproductivo.

Por cierto, también desde el feminismo se reivindica la necesidad de concebir el trabajo de manera más amplia, considerando tanto el remunerado para el mercado como el no remunerado, que se desarrolla principalmente en los hogares. Superar la identificación del trabajo con el empleo u ocupación resulta necesario para explicar el origen de las diferencias de la participación de las mujeres en el mercado laboral respecto a los hombres con relación a las oportunidades, el trato y los resultados, así como en relación con las posibilidades de superar esas diferencias (Espino, 2011).

II.2 Restricciones intrínsecas e impuestas

Como parte de la literatura de los estudios de género, surge la categoría específica de “estructuras de restricción de género” que operan de formas distintas en las diferentes etapas de la vida de las mujeres de diversos grupos sociales. A estas estructuras de restricción, que toma de Whitehead, Kabeer le agrega la tipificación de intrínsecas e impuestas (Kabeer, 2012).

Las estructuras de restricción son normas de conducta, creencias y valores que caracterizan las relaciones sociales de género. Se trata de “restricciones intrínsecas de género”. Esas normas y valores definen los modelos dominantes de masculinidad y feminidad en las diferentes sociedades y asignan a hombres, mujeres, niños y niñas roles y responsabilidades, generalmente atribuyendo menos valor a aquellas aptitudes, habilidades y actividades definidas como femeninas que a aquellas consideradas masculinas.

Las normas, los valores y las prácticas asociadas a las restricciones intrínsecas de género que operan en las relaciones de familia y de parentesco y en la comunidad son posteriormente reforzados mediante una segunda categoría de restricciones: las “impuestas”, asociadas a los Estados y mercados. Estos actúan como portadores de género cuando reflejan y reproducen las nociones preconcebidas de masculinidad y feminidad, y sus roles, reglas y prácticas (Kabeer, 2012)¹.

¹ Se recuerda, empero, que en el estudio de Hernani-Limarino y Mena (2014) para el caso boliviano, el mercado laboral aparece no solo como portador sino como creador de desigualdades de género.

II.3 Acotando la definición

Como se mencionó anteriormente, las diversas aproximaciones al empoderamiento económico femenino se relacionan con las distintas explicaciones de la discriminación de género en el empleo. Por ejemplo, de acuerdo a lo expuesto, si el empoderamiento económico femenino es el mejoramiento de las oportunidades de las mujeres para competir en los mercados en igualdad de condiciones con los hombres, puede inferirse que la discriminación en el empleo y en el acceso a los recursos económicos se atribuye a problemas de competencia.

Sin embargo, hay una clara tendencia a conceptualizar el empoderamiento económico femenino en términos de agencia, libertad de elección y toma de decisiones en relación con los mercados. No obstante, subsisten diferencias más o menos significativas. Así, el empoderamiento de las mujeres puede ser visto como un fin en sí mismo o como un medio para otros objetivos de desarrollo.

En segundo lugar, existen diferencias si el empoderamiento se define en términos puramente económicos (como lo hace el Banco Mundial) o si existe la posibilidad de efectos indirectos en otros ámbitos de la vida de las mujeres. Y por último, tal como se ha mencionado, hay diferencias en el papel asignado a las fuerzas del mercado en el logro de la autonomía económica de las mujeres (Kabeer, 2012).

La definición que se adopta en esta investigación es la de Kabeer, asumida también por el International Development Research Centre (IDRC) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): *“la capacidad de las mujeres de participar, contribuir y beneficiarse de los procesos de crecimiento, de tal forma que se reconozca el valor de su contribución, se respete su dignidad y se les haga posible negociar en condiciones justas la distribución de los beneficios del crecimiento”*² (Kabeer, 2012).

La definición de Kabeer (2012) considera la importancia de la dignidad, el reconocimiento y la agencia de transformación y refleja una visión según la cual el crecimiento económico no puede, por sí solo, generar empoderamiento o mejorar las condiciones ocupacionales. Este enfoque se basa en la literatura que muestra que las fuerzas del mercado perpetúan, más que mitigan, la inequidad (IDRC, UK AID, Wewlett Foundation, 2013; Kabeer, 2012.)

Además, los mercados reproducen por sí mismos las inequidades porque son manifestaciones de las relaciones de poder subyacentes. En ellos, quienes tienen poder son quienes fijan las reglas de juego para proteger sus privilegios, e incluso en muchos casos están en mejor posición para ignorar esas reglas.

² Traducción propia.

Por otra parte, Kabeer (2012) muestra evidencia de las potencialidades del empoderamiento económico –puesto que conduce a un mayor crecimiento de las economías– y del impacto de las oportunidades laborales y educativas de las mujeres sobre la disminución de la pobreza de los hogares, así como sobre el mejoramiento de las habilidades y el capital humano de sus integrantes. Sin embargo, no hay que perder de vista que, más allá de los efectos positivos del acceso de las mujeres a empleos de calidad, el empoderamiento económico femenino tiene valor en sí mismo. En este sentido, pretendemos distanciarnos de aquellas posiciones que enfatizan la instrumentalización del avance de las mujeres.

En efecto, cada vez hay mayor consenso en que el empoderamiento económico de las mujeres conduce a un mayor ejercicio de sus derechos, y no solo los económicos y sociales. Así, por ejemplo, se ha visto que el tener ingresos propios es un factor de prevención de la violencia contra las mujeres, que puede también facilitar salir de una situación de violencia. Este impacto resulta lógico teniendo en cuenta la interdependencia, integralidad e indivisibilidad de los derechos humanos, características que les son inherentes y que implican que el ejercicio de un tipo de derechos dependa del ejercicio de otros de otro tipo.

Por último, el empoderamiento económico no alude a un momento en particular, sino que se trata de un proceso tendiente a beneficiarse del desarrollo económico, en el que el éxito y el mejoramiento de la situación

económica de las mujeres depende de sus habilidades y recursos para ejecutar sus propias decisiones y controlar sus recursos y ganancias en igualdad de condiciones con los hombres (Golla et al., 2011).

El empoderamiento es un proceso por el cual quien había tenido negada la habilidad de elegir y llevar a cabo las decisiones la adquiere. El empoderamiento es entonces un proceso de cambio (Kabeer, 2001).

Sin embargo, el hacer una elección remite a la cuestión de las reales opciones que tienen las mujeres. Es decir, ¿entre qué alternativas la hacen? La elección debe ser de alguna manera cualificada, relevante, lo que lleva a distinguir entre las opciones reales y aquellas hechas por su ausencia de costos o consecuencias. La opción cualificada es estratégica, representa formas de “ser y hacer” frente a otras que son más limitadas o irrelevantes.

Las consecuencias de la elección pueden evaluarse aún más en términos de su significación transformadora, por el potencial que tienen de ser desafiantes y desestabilizadoras de las desigualdades sociales o por la medida en que se limitan a expresar y reproducir estas desigualdades. Las opciones que expresen las desigualdades fundamentales de una sociedad, que infrinjan los derechos de otros o que devalúen sistemáticamente el yo no son compatibles con la noción de empoderamiento (Kabeer, 2001).

Dependiendo de las consecuencias de la elección se verificarán además distintos niveles de empoderamiento. Así, los cambios en la distribución de recursos y poder, que implican cambios en relaciones estructurantes como las de género, clase o casta significarán un nivel profundo de empoderamiento, mientras que los cambios en reglas institucionales y en los recursos suponen un nivel intermedio. Por su parte, el acceso individual a los recursos que deja intactas las estructuras de discriminación puede mejorar el bienestar económico e implicar logros en términos de agencia y resultados, significando un nivel de empoderamiento inmediato.

II.4 Empleos formales e informales: ¿más favorables al empoderamiento?

Kabeer (2012) sostiene que el impacto de la inserción laboral en el sector formal de la economía sobre el empoderamiento económico de las mujeres sería mucho más pronunciado que el de la inserción informal, tanto por la estabilidad como por los mejores ingresos y el acceso a la seguridad social, incluyendo los derechos de maternidad que facilitan la armonización de las responsabilidades laborales y las de cuidado no remunerado. Además, la autora sugiere que es posible que la discriminación sea menos pronunciada en los empleos formales.³

Entonces, ¿cuáles son los empleos informales? La definición de empleo informal, sector informal o economía informal depende

de dónde se coloca el foco de atención: la empresa, las condiciones de trabajo o la actividad económica en cuestión. La forma de caracterizar la informalidad no es trivial, pues la selección de un punto de entrada determinará el análisis, la prevalencia, las consecuencias y las respuestas políticas adecuadas (Heintz, 2012).

El criterio seguido por esta investigación es el de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003), según el cual:

- Economía informal: Incluye al sector y al empleo informal.
- Sector informal: Se refiere a las unidades de producción como unidades de observación (foco en las empresas).
- Empleo informal: Hace referencia a los empleos como unidades de observación, ya sea que se ocupen en empresas del sector formal, informal u hogares, incluyendo:
 - Trabajadores/as por cuenta propia dueños/as de sus propias empresas del sector informal.
 - Empleadores/as dueños/as de sus propias empresas del sector informal.
 - Trabajadores/as familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en el sector formal o informal.
 - Miembros de cooperativas de productores/as informales.
 - Asalariados/as que tienen empleos informales, empleados/as por empresas del sector formal o informal o por hogares que

³ Este último aspecto es bastante discutible para la realidad latinoamericana puesto que, por ejemplo, diversos estudios en el sector financiero muestran que, a pesar de tratarse de un nicho privilegiado en términos relativos, en el empleo formal se presentan diversas formas de discriminación tanto directa como indirecta contra las mujeres (Rico y Marco, 2009).

los/as emplean como trabajadores/as domésticos/as asalariados/as. Se considera asalariados/as informales si su relación de trabajo, de hecho o de derecho, no está sujeta a la legislación laboral, el impuesto a la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso, indemnización, vacaciones).

- Trabajadores/as por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el uso final hogareño.

Como puede apreciarse, el criterio de la OIT combina la focalización tanto en el puesto de trabajo como en la empresa, dando lugar por ejemplo a la calificación de empleo informal fuera del sector informal.

La economía informal es altamente heterogénea pero también muy estratificada (Kabeer, 2012). En efecto, en algunos países de América Latina, y en particular en Bolivia, pueden encontrarse desde empleadores/as con muy altos ingresos hasta trabajadores/as por cuenta propia con ingresos de supervivencia y trabajadores/as en el propio domicilio para empresas maquiladoras con claros regímenes de explotación. Esta estratificación está transversalmente atravesada por el género: es la segmentación ocupacional al interior de la economía informal. El género estratifica la actividad empresarial a lo largo de todos los puntos del continuo, incluyendo tanto la supervivencia como la acumulación de capital.

Sin embargo, como también sostiene Kabeer (2012), la evidencia sugiere que no todos los empleos informales o, más específicamente, no todas las formas de autoempleo de las mujeres entran en la categoría de empleo vulnerable, habiendo casos en que la generación de ingresos permite la acumulación y la inversión. Y, como puede suponerse, los empleos independientes proveen más empoderamiento que aquellos trabajos realizados íntegramente en el propio domicilio.

De la misma forma, el trabajo asalariado no es garantía de empoderamiento, y puede haber empleos dependientes de muy mala calidad.

Los resultados que señala Kabeer no se refieren en ningún caso a países latinoamericanos, y este marco teórico no había sido hasta ahora probado en América Latina, por lo que precisamente esta investigación y las demás del proyecto persiguen constatar si los fenómenos comentados se verifican en la región, en este caso, en Bolivia.

4. Metodología de investigación

La presente investigación es de tipo cualitativo, con entrevistas en profundidad para intentar captar las vivencias, los significados y las percepciones de las trabajadoras, principalmente respecto de las restricciones intrínsecas e impuestas experimentadas en su trayectoria laboral y sobre el empoderamiento económico. También se llevó a cabo un grupo focal con trabajadoras por cuenta propia sin personal a cargo, que es el que más dispersión presenta en algunos aspectos.

I. Las entrevistas⁴

Según los requerimientos del proyecto, las entrevistas se aplicaron a las siguientes categorías de trabajadoras:

1) Cuentapropistas sin personal a cargo: Trabajadoras que no tienen una relación laboral, sino que generan y mantienen por sí mismas su propia fuente de empleo, en la que además no emplean a otras personas.

2) Cuentapropistas con personal a cargo: Trabajadoras que no tiene una relación laboral, sino que generan y mantienen por sí mismas su propia fuente de empleo, en la que además emplean a otras personas.

3) Asalariadas informales: Trabajadoras que mantienen una relación de dependencia, perciben una remuneración mensual y cumplen una jornada, pero que no tienen cobertura de la Seguridad Social, ni otros derechos sociales como horas extra, aguinaldo, primas, derechos de maternidad. En su gran mayoría son empleadas de microempresas.

4) Asalariadas formales: Trabajadoras que tienen una relación laboral de dependencia cubierta por la Ley General del Trabajo y demás regulaciones conexas y que están afiliadas a la Seguridad Social de Corto y Largo Plazo.

La muestra, elaborada por la Fundación ARU, fue probabilística, aleatoria, extraída de una serie armonizada de encuesta de hogares. Se contempló un sobremuestreo de reemplazo para casos de no respuesta de igual magnitud que el muestreo.

La muestra inicial estuvo compuesta por 48 casos, dividida en los siguientes estratos:

- Cinco distintas calidades de empleo, medidas a través de los 15, 40, 65 y 90 percentiles de ingreso.
- Tres sectores de empleo: asalariado formal, asalariado informal, por cuenta propia.
- Dos diferentes cargas familiares: parejas con o sin hijos/as de hasta 6 años de edad.
- Tres ciudades: La Paz, El Alto y Santa Cruz de la Sierra.

Controlando por:

- Igual nivel de educación: a partir de secundaria
- Igual cohorte de edad: 25-55 años
- Igual estado civil o situación de convivencia: en pareja (casada o conviviente)

⁴Las entrevistas fueron realizadas por Beiby Vaca en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra y por Gabriela Cubas en las ciudades de La Paz y El Alto.

Por otra parte, al final de las entrevistas se incluyó una batería de preguntas cerradas de caracterización del empoderamiento económico.

I.1 Procesamiento y análisis de las entrevistas

El análisis de la información se realizó con base en cinco matrices:

1) Caracterización de las entrevistadas, que sintetiza variables como edad, estado civil o situación de convivencia, número y edad de los/as hijos/as, nivel educativo, composición del hogar, empleo actual, jornada laboral, seguridad social y nivel de ingresos. A efectos de la categorización de las entrevistadas para el análisis de las entrevistas, se hizo la división por deciles de ingreso diferenciados en los departamentos de La Paz y Santa Cruz.

2) Trayectoria laboral, que reconstruye cronológicamente la ruta seguida hasta llegar al empleo actual.

3) Caracterización de empoderamiento económico con base en preguntas cerradas.

4) Análisis de categorías con la información de todos los casos, de manera que puede leerse tanto vertical como horizontalmente.

5) Matriz de establecimiento de patrones. En los anexos se presentan los cuadros y las matrices.

I.2 El grupo focal

De acuerdo a las especificaciones del proyecto se contactaron actores sociales que pudieran contribuir con contactos de trabajadoras de los perfiles requeridos, y con los cuales se pudieran ir forjando alianzas para la posterior socialización de la investigación.

Dada la respuesta favorable de la Fundación Trabajo Empresa, con la colaboración de esta institución se conformó un grupo focal de 10 trabajadoras por cuenta propia sin personal a cargo (por ser la categoría donde había dispersión en ciertas respuestas):

- Una mitad de ellas sin hijos/as y una mitad con hijos/as de 6 años y menos (además de hijos/as de otras edades)
- Con edades entre 22 y 34 años
- De las ramas de actividad económica de comercio y servicios personales

5. Hallazgos de investigación

A continuación se exponen los resultados de la investigación, empezando por las causas que motivaron a las entrevistadas a escoger la ocupación que tenían en el momento de la entrevista, continuando con la reconstrucción de su historia laboral, para abordar luego las restricciones y estrategias desarrolladas y, finalmente, las significaciones en torno al empoderamiento económico.

I. Las causas de la elección de la ocupación

Las causas de la elección de la ocupación refieren sin duda a las preferencias de las trabajadoras entrevistadas, pero sobre todo a las oportunidades que tuvieron y a las restricciones que enfrentan.

Una primera constatación es que en este aspecto no se presentan diferencias en los comportamientos de las entrevistadas de La Paz y Santa Cruz.

Si se observa la situación por categorías, entre las trabajadoras por cuenta propia predomina la disponibilidad como razón de elección de la ocupación. Es decir, su empleo actual fue lo que encontraron disponible, lo que pudieron hacer o lo eligieron porque se les presentó alguna facilidad, como heredar el oficio. Se trata de trabajadoras pertenecientes a los deciles de más bajos ingresos, del 1° al 4°, con hijos/as de diversas edades, tanto menores como mayores de 6 años. Se trata de oficios aprendidos por las mujeres en su proceso de socialización de género que se desempeñan en los sectores de

comercio y servicios (venta de comidas, costura, limpieza, planchado y otros, como venta de ropa o productos de belleza).

La segunda razón es que su empleo actual y, en definitiva, ser cuentapropista posibilita la conciliación:

Yo me pongo a pensar, yo me busco un trabajo y en qué (rato) los voy a ver a mis hijos. Su papá trabaja en la tarde. Tendría que buscarme en la mañana y es muy difícil encontrar un trabajo en la mañana de 8 horas, por decirle, de 8 a 3, horario continuo. Yo me levanto a las 4 de la mañana a hacer las cosas y no es por gana y gusto, sino por necesidad. Pero, mi objetivo es buscar un trabajo estable, porque ya están grandecitos ellos. (Caso 1)

Más clara aún resulta la siguiente respuesta, de una entrevistada que tiene su taller de costura en su casa:

Que elaboro mi trabajo junto a mis hijos rodeado de mis hijos, sin tener que dejarles, irme al trabajo no, eso me satisface, que hago solo en mi hogar mi trabajo, mirándoles. (Al ser consultada sobre si le gustaría un empleo asalariado formal:) Si tuviese esa oportunidad también, puedo ir, me puede gustar. (Pero cuando se le pregunta qué necesitaría para ello:) Valor, depende de mí, si quiero ir yo no tengo que pedir permiso a segundas personas. O sea también, por mis hijos no voy a buscar trabajo, como tengo en la casa también, prefiero trabajar en la casa a abandonarlos así a mis hijos usted sabe las cosas que pasan, que están pasando, es por eso que no puedo ir tampoco a buscar. (Caso 16)

Cabe destacar que las entrevistadas que aducen la conciliación como motivo de elección de su ocupación tienen hijos entre 1 y 18 años, es decir que no es una razón exclusiva la de trabajadoras con infantes en edad preescolar. Se trata de trabajadoras pertenecientes a los deciles 4° al 7° de ingresos. La conciliación también figuró como razón predominante en el grupo focal.

La tercera razón es ser independiente, no tener jefe/a y manejar sus propios tiempos que se presenta solo en dos casos, uno del 4° decil y otro del 7°, con hijos/as menores y mayores de 6 años. Esta razón se ratifica en el grupo focal.

Entre las cuentapropistas con personal a cargo, las razones son similares. Se presenta en primer lugar la preferencia por ser independientes y, sin duda, el espíritu emprendedor. En segundo lugar, las posibilidades de conciliación son la razón de elección de la ocupación:

Siempre me he dado tiempo para ellos (los hijos), cuando estaban en el colegio, eso es lo bueno de tener uno su negocio propio, que uno puede cualquier rato atender lo que necesita. (Caso 3)

Entre las asalariadas informales, las razones predominantes con similar frecuencia son la disponibilidad, la conciliación y la vocación o gusto por el oficio. Entre quienes eligieron su ocupación actual porque fue lo que hallaron disponible se encuentran empleos del comercio y los servicios (venta de comidas, secretaria, recepcionista), de los deciles 1° al 5° con y sin hijos/as pequeños/as.

La conciliación, al igual que en las categorías anteriores, tiene un peso central, pues se trata de empleos a los cuales las entrevistadas pueden acudir medio tiempo con sus hijos/as (de entre 7 y 12 años). Por su parte, la vocación o gusto por el oficio se presenta entre quienes tienen formación universitaria, aunque sea sin concluir, todas pertenecen al 4° decil de ingresos y con hijos/as de distintas edades (menores y mayores de 6 años).

Para las asalariadas formales, masivamente la razón es vocación y gusto por la carrera; se trata de empleos en los subsectores de salud y educación, de trabajadoras de los deciles de ingreso 5° al 9° con y sin hijos/as menores de 6 años. A continuación está la razón de buenas condiciones de trabajo y desarrollo profesional que se presenta en trabajadoras de los deciles 9° y 10° de ingresos y con hijos/as de 4 a 12 años.

Como puede apreciarse, las razones de elección de la ocupación ya dan cuenta de las restricciones que enfrentan las trabajadoras y que son determinantes de su tipo de inserción y de la segregación ocupacional. Las entrevistas 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 extrínsecas 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.

II. La ruta seguida: una mirada a las trayectorias laborales

Tres fenómenos destacan en el análisis de las trayectorias laborales de las entrevistadas:

1) La escasa estabilidad o, si se prefiere, lo frecuente de los cambios de categorías con todas las combinaciones posibles entre asalariada formal, asalariada informal y cuentapropista. Esta movilidad se presenta en todos los estratos de ingresos y con independencia de la edad de los/as hijos/as, aun cuando hay una clara tendencia a interrumpir la trayectoria laboral por razones de cuidado y retomarla sobre todo bajo la categoría de cuentapropista.

2) La migración, tanto interna como internacional, como fenómeno presente en diversos estratos de ingresos y por distintas razones: por estudios en los de más altos ingresos o medios, laboral en de ingresos más bajos, y migración o retorno por cuidado, es decir, migrar para contar con red de apoyo o en otros casos retornar “por descuido de los hijos”.⁵

3) El inicio de las trayectorias laborales siendo niñas o adolescentes menores de 16 años. A pesar de que el trabajo infantil está legalmente aceptado en el país y que en algunos contextos, sobre todo rurales, el trabajo en la adolescencia representa una fuente de prestigio es muy llamativa la frecuencia con que las trabajadoras empiezan sus trayectorias en la niñez y adolescencia. Como puede suponerse, sobre todo en los deciles más bajos de ingresos, pero también en algunos casos en los que actualmente la trabajadora tiene ingresos entre los deciles 6° al 8°, aun cuando en los testimonios se aprecia cierto ascenso socioeconómico desde que empezaron a trabajar remuneradamente.

Los relatos del trabajo en la infancia dan cuenta de situaciones de acoso sexual, explotación e incluso condiciones de semiesclavitud. También muestran en algunos casos el gusto de las entrevistadas por la temprana sensación de autonomía.

⁵La migración laboral en Bolivia no es un fenómeno nuevo, pero en la última década adquiere características distintas. Según cifras del Centro Latinoamericano de Demografía (CELADE-CEPAL), en el bienio 2005-2006 Bolivia se convierte en el país más expulsor de personas en relación con su población, siendo Argentina, Brasil y España los destinos más frecuentes. Los dos primeros son destinos más antiguos, pero el último experimenta un auge entre 2004 y 2007, tratándose de una migración feminizada y ligada a las cadenas globales de cuidado. Frente a las realidades económicas experimentadas por los países de destino, sobre todo la crisis española, el panorama cambia, pero la migración tiene un repunte con destinos distintos. Según datos del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI) de la OEA, entre los años 2009 y 2012, la salida de bolivianos/as al exterior aumentó un 23%, incrementándose en alrededor de 6 mil personas por año. Se estima que en el año 2012 alrededor de 98 mil bolivianos/as emigraron al extranjero, tres cuartos de ellos/as hacia Argentina, seguida por Chile, España y Estados Unidos. De 2009 a 2012, la migración hacia España y Estados Unidos decayó un 36% y un 30%, respectivamente. Pero en ese mismo período la salida a Argentina subió en 27% y la salida a Chile en 231%.

El Cuadro 1 sintetiza los movimientos experimentados por las trabajadoras y la variedad de rutas seguidas.

Cuadro 1. Trayectorias laborales de las entrevistadas

Cambios entre categorías	Motivos de cambios	Decil de ingresos	Caso	Inicio de niñas o adolescentes
Cuentapropista-asalariada informal-cuentapropista	Migración de empleador/a, migración laboral de trabajadora, trabajo pesado, cuidado de hijos/as que determina períodos de inactividad. Los cambios se dan predominantemente entre el servicio doméstico o confección textil y el comercio informal, y hacia trabajos como asistentes o secretarías.	1° 3° 4° 5° 6° 7° 8°	1, 5, 9, 16, 19, 33	4 casos
Asalariada informal-asalariada formal-informal-formal	Cambios por contratos temporales o por adaptación de empleo a horarios de estudios. Todos los casos se presentan en el sector salud y los cambios se operan en él.	5° 7° 8° 9°	8, 14, 25, 26, 30	3 casos
Asalariada informal-cuenta propia-asalariada formal (o su variación que se inicia como cuentapropista sigue luego la misma trayectoria)	Migración, estudios, despido, ascensos. Los cambios se dan entre comercio, industria y, excepcionalmente, servicio doméstico hacia el empleo público (en todos los casos) en salud, construcción municipal o administrativo.	5° 8° 10°	12, 21, 17, 32	3 casos
Asalariada formal-cuentapropista (o su variación de familiar no remunerado al inicio y luego sigue la misma trayectoria)	Cambios por migración laboral y por estudios, cuidado seguido de período de inactividad para retornar como cuenta propia.	8° 10°	13, 27	1 caso

Cambios entre categorías	Motivos de cambios	Decil de ingresos	Caso	Inicio de niñas o adolescentes
Asalariada formal-cuenta-propista-asalariada formal	Cambios por migración laboral y por estudios, cuidado seguido de período de inactividad para retornar como cuentapropista y consolidarse luego como asalariada formal. Igual itinerario se produce cuando se trata de profesionales.	10°	10	0
Asalariada formal-asalariada informal-formal-informal	Cambios entre servicio doméstico y comercio motivados por cuidado, estudios, cierre de local.	4°	22	0
Asalariada formal-cuenta-propista-asalariada informal	Cambio de asalariada formal como integradora en un colegio y paralelamente cuentapropista a asalariada informal en el mismo colegio con similar cargo. El cambio fue motivado por despido y luego de un período de desempleo regresó como informal.	4°	2	0
Asalariada formal-asalariada informal-cuentapropista	Decil bajo: Paso de asalariada formal en varias empresas de servicios y comercio como secretaria o contadora a asalariada informal con similares empleos, cambios por malos tratos y horarios extendidos, luego tuvo un período que ella declara de inactividad por enfermedad grave y prolongada de hija pero durante el cual vendía diferentes artículos en el hospital donde estaba internada la niña, luego de lo cual regresa como asalariada informal y finalmente se queda como comerciante por cuenta propia, pero planea migrar (a Chile). Deciles altos: cambios por migración por razones de estudio laborales; ven siempre el trabajar independiente como superación, espíritu emprendedor.	1° 9°	4, 34, 35	0

Cambios entre categorías	Motivos de cambios	Decil de ingresos	Caso	Inicio de niñas o adolescentes
Asalariada informal-cuentapropista	Cambios por cierre de local, explotación, estudios, acoso sexual, ganas de aprender e inactividad por cuidado previa a asumir como cuentapropista. En todos los casos, motivación de superación personal para los cambios.	1º 4º	24, 28, 36	2 casos
Cuentapropista-asalariada informal-asalariada formal-cuentapropista-asalariada informal	Cambios por cierre de proyectos en sector servicios, cierre de local, contratos temporales y por cuidado seguido de período de inactividad para retomar como cuenta propia siempre dentro del comercio y servicios empresariales en un caso y en el otro entre los servicios sociales y la administración pública	6º, 9º	7, 29	1 caso
Solo asalariada formal	Cambios por reestructuración de la banca y contratos temporales en un caso y en el otro, por reestructuración de cargos públicos (en educación) determinante de cambio de puestos que implicaron migración urbano-rural-urbana.	5º, 10º	6, 15	0
6, 15	Cese por cuidado que determina período de inactividad y retorno al mismo empleo (yendo con la niña a la oficina); en otro caso, cambios de empleos en comercio por explotación o cierre de local.	2º 3º	18, 23	0
Solo cuentapropista	Cambios entre oficios por cuidado, en distribución de ropa al por mayor no podía acomodar los fardos con los/as hijos/as a cuestas.	4º	20	0

Fuente: Elaboración propia basada en entrevistas realizadas para la presente investigación.

Como puede apreciarse, la ruta más frecuente es cuentapropista-asalariada informal-cuentapropista-asalariada informal. Una de las entrevistadas que ha seguido esta trayectoria (con educación universitaria, perteneciente al decil 9° de ingresos) y que la mayoría del tiempo ha sido cuentapropista, con diversas entradas y salidas del mercado laboral en función del cuidado, comentaba que incluso luego de un tiempo fuera, por los nacimientos de sus dos hijos, solía ponderar su participación laboral así:

Quizás en estas etapas no voy a trabajar, por esto, por esto y no trabajo, o no, no me presento a consultorías, porque mi hijo tiene ciertas actividades o necesita más apoyo, entonces dejé de trabajar. (Caso 29, asalariada informal).

Con una ruta similar en cuanto a las categorías, pero con una realidad muy distinta a la entrevistada de la cita anterior, está el caso siguiente (con educación secundaria, decil 3° de ingresos):

Me vine porque ya estaba bajando el peso argentino. Me vine acá (a Santa Cruz). Bueno, yo soy de La Paz. Y en La Paz ya trabajaba, así nomás porque ahí ya tuve mis hijos y en la casa nomás. (¿En Argentina?:) No, aquí nomás. Ah, no, estuve con mi esposo siempre. Fuimos allá a trabajar. (Caso 5, cuentapropista)

Esta trabajadora estuvo de tres a cuatro años trabajando en costura textil en Argentina (asalariada informal) y retornó a su ciudad natal, La Paz, donde permaneció aproxima-

damente una década trabajando en sociedad con el marido como cuentapropista, con su propio taller de costura. Esto, precedido de un período de crianza sin trabajo remunerado, como relata en la cita, para luego volver a migrar, esta vez a Santa Cruz de la Sierra, donde ya lleva de cinco a siete años, siendo nuevamente asalariada informal, y lleva dos años como cuentapropista realizando trabajos de limpieza en casas y oficinas. La siguiente ruta en importancia es asalariada informal-formal-informal-formal. En este caso, se muestra una de las razones de la migración: el cuidado, que a su vez motiva cambios en la trayectoria laboral:

Y bien, trabajaba bien, solamente que con el nacimiento de mi último hijito, y con lo que me fue pasando en el transcurso tanto del embarazo como después del nacimiento, me desanimó mucho seguir en ese trabajo y me fue más dificultoso organizarme porque el chiquitín iba creciendo; ya bebecito, incluso yo lo llevaba a mi trabajo, me permitían tenerlo ahí. Pero cuando ya quieren caminar, es más difícil, de esa manera tuve que dejar ese trabajo y me fui a Cochabamba, con mis hijos de nuevo, atrás. Porque allá están mis papás, allá tengo familiares, entonces ellos me podían ayudar. (Caso 8, asalariada formal)

Menos frecuente es el movimiento entre asalariada formal y cuentapropista, pero se presenta en tres casos y resulta interesante porque se ubica en los deciles de mayores ingresos y niveles educativos.

El paso de asalariada formal a cuentapropista aparece relacionado con un período de inactividad laboral vinculado al embarazo y el cuidado para retornar como cuentapropista y consolidarse luego como asalariada formal o intentar hacerlo como independiente. Como ejemplo, el relato de la trabajadora de mayores ingresos entrevistada:

Ahí fue cuando me vinculo a este grupo (agrupación política), entro a trabajar a ese grupo y fue breve porque ahí fue cuando conozco al papá de mi hija. Ya nos habíamos conocido antes. Nos volvemos a encontrar y ahí cambian mis perspectivas. Todo lo que había hecho de meterme en un trabajo y en otro y en otro, todo eso cambia radicalmente porque es la primera vez que yo siento que deseo tener familia, y ya no quiero otra cosa, sino familia. De un momento a otro cambian todos mis... mis gustos.

Pero luego la trabajadora entrevistada cuenta que dejó su empleo, quedó embarazada y no se adaptó a su nuevo estilo de vida, que implicaba renunciamiento y dependencia:

Él sigue con su vida súper agitada, con compromisos. El tiempo que está en la casa siempre está con amigos, visitado, él llama, y luego salimos y luego viaja y no sé qué más... Entonces, yo terminaba agotada. Yo no trabajaba, estaba en la casa y estaba embarazada, pero yo terminaba agotada. Era como que él usaba mi energía más para todo eso. Esa fue la sensación que tuve. Entonces, en algún momento hablamos y yo me di cuenta de que no quería esa vida para siempre. Yo no estaba hecha para eso, para acomodarme a otra persona, como yo había sido

tan independiente, entonces, era otro estilo de vida, de adaptarme a alguien, esperarlo con la comida y con las cosas y luego salir...

Yo no estaba viviendo mi propia vida. (Caso 10, asalariada formal)

Una ruta parecida se da entre quienes pasan del empleo asalariado formal al cuentapropista, pero ya no retornan al formal; son también profesionales de 40 a 45 años, de los deciles de mayores ingresos pero que intentan consolidarse como independientes.

II.1 Hitos

Entre las trabajadoras por cuenta propia sin personal a cargo, el embarazo es el hito de mayor importancia en sus trayectorias laborales, seguida de la suspensión de sus estudios y de la migración. También figuran, aunque sin repetirse (se presentan también en otras categorías de entrevistadas), eventos de acoso sexual, acceso a un programa de crédito y capacitación y, en dos casos, la enfermedad y posterior muerte de una hija, que determinó que las entrevistadas dejaran su empleo asalariado formal.

Respecto de las trabajadoras cuentapropistas con personal a cargo, se repiten los eventos: embarazo y matrimonio figuran como hitos pero esta vez como motivaciones positivas para el emprendimiento; también se repiten el acoso sexual, la enfermedad seguida de muerte de una hija –que obviamente marca un cambio, no solo laboral, en la vida de la entrevistada– y en algún caso la frustración por el manejo político de los cargos públicos que determina que la trayectoria se vuelque hacia la categoría de cuentapropista.

Por su parte, para las asalariadas informales, el hito de mayor presencia es el embarazo, seguido por la inactividad económica prolongada (entre tres y 10 años) por razones de cuidado. También se menciona excepcionalmente la muerte de la madre, que era socia de la entrevistada. Además, el embarazo aparece como determinante de la interrupción de los estudios universitarios.

Se aprecian, sin embargo, dos tipos de imaginarios de maternidad. Uno más frecuente, el de la madre ideal como omnipresente, que desconfía de las guarderías y los centros de cuidado infantil y que aspira a trabajar en casa o en algún negocio propio para poder estar con los/as hijos/as, o bien, como se vio anteriormente, escoge un empleo (como asalariada informal) porque puede acudir al mismo con sus niños/as. El otro imaginario, aunque excepcional, da cuenta de otra forma de asumir la maternidad.

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 (se ríe) 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. (Caso 7)

En sentido similar, varias entrevistadas manifiestan su preferencia por trabajar fuera de la casa, por considerar que la dedicación exclusiva al cuidado y las tareas domésticas es un trabajo muy duro. Sin embargo, no abordan la maternidad sin culpas de manera tan clara.

Entre las asalariadas formales, la migración (por razones de empleo, cuidado o estudios) es el hito de mayor frecuencia, seguido del embarazo y de la culminación de la carrera universitaria, porque en todos los casos la trayectoria laboral empezó antes de la titulación. Además se mencionan los cambios en la administración pública como determinantes de traslados o terminaciones del empleo, el ganar un concurso de méritos como definitorio para el ingreso al sector público, la enfermedad grave de un hijo como razón de interrupción de la trayectoria laboral y un evento de discriminación explícita de una migrante del oriente al occidente del país.

En síntesis, embarazo e interrupciones por razones de cuidado, así como migración –sobre todo interna pero también externa– son los hitos que se repiten entre trabajadoras del sector formal e informal. Los estudios técnicos o universitarios, en cambio, representan un hito positivo entre las trabajadoras formales, mientras que la imposibilidad de su culminación es percibida como un obstáculo para mejores condiciones de trabajo por las trabajadoras del sector informal.

Los casos más dramáticos son las entrevistadas nominadas como casos 3 y 4, que pasaron una temporada fuera del mercado laboral para dedicarse al cuidado de sus hijas pequeñas enfermas, que terminaron falleciendo. En uno de los casos la entrevistada se retiró, en el otro la despidieron. Asimismo, la entrevistada 22 se retiró tres años del mercado laboral por la enfermedad grave de su hija:

Sí, casi similar. Pero en esa oportunidad me tuve que retirar porque tenía una bebé que la tenía muy enferma, entonces pasaba pidién-

do 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... (Caso 22)

III. Restricciones intrínsecas e impuestas

Según lo expuesto en el marco teórico, las restricciones intrínsecas son normas y valores que definen los modelos de masculinidad y feminidad, así como la distribución de responsabilidades entre hombres y mujeres. Por su parte, las restricciones impuestas son las asociadas a los mercados y Estados.

Para detectar y analizar las restricciones, se estudiaron conjuntamente las preguntas de las entrevistas relativas a obstáculos y aspiraciones, pues al mencionar esta última razón las entrevistadas se referían a la satisfacción de ciertas necesidades para el mejoramiento o cambio de empleo.

Cabe destacar que la conciliación tiene en realidad mayor peso que el que figura a continuación pues, como se señaló anteriormente, es una de las causas de elección del tipo de ocupación. Esta es la única restricción intrínseca identificada, pero tiene varias aristas que abarcan negociaciones familiares, cuestiones de uso del tiempo con alta presencia de actividades paralelas y alternas entre empleo y cuidado no remunerado, tal como se verá más adelante. Además, llama

la atención que la conciliación es identificada solo excepcionalmente por las trabajadoras por cuenta propia, lo que se explica porque ellas asumen paralelamente el trabajo remunerado y el no remunerado, no identificando su responsabilidad sobre ambos como un obstáculo para su empleo. En el mismo sentido, no figura como problema para las trabajadoras asalariadas informales, pero varias de ellas manifiestan estar satisfechas con sus empleos porque acuden a los mismos con sus hijos/as. Se trata, en cambio, de una restricción destacada entre las asalariadas formales.

En el análisis por categorías el panorama cambia un poco. Entre las cuentapropistas sin personal a cargo, la falta de capital es el problema más frecuente, seguido de la necesidad de estudios –formales en la mayoría de los casos (o sea con algún grado o titulación) y, excepcionalmente, capacitación específica– y de los obstáculos relacionados con la comercialización de los productos, vinculados en casi todos los casos a la falta o inadecuación de su puesto de venta. Estos resultados fueron plenamente ratificados en el grupo focal.

Cabe señalar que estas restricciones no tienen relación con la jornada laboral ni con la presencia de niños y niñas menores de 6 años en el hogar, es decir que se presentan indistintamente. Los deciles de ingreso son los más bajos porque estas trabajadoras –como todas las cuentapropistas de la muestra– pertenecen a los deciles 1º al 6º. Por otro lado, los relatos dan cuenta de que se trata efectivamente restricciones de

género; capital y comercialización son restricciones impuestas. En efecto, la falta de capital está relacionada con los requisitos solicitados para el acceso al crédito que son más difíciles de cumplir para las mujeres (fundamentalmente garantías reales), como se ha visto en otros países de la región, y que ha dado lugar incluso al surgimiento de una banca de microcrédito específica para mujeres.

En relación con las dificultades de comercialización, en su gran mayoría identificadas con la falta de un puesto de venta, también están vinculadas a falta de capital (para mobiliario, equipamiento y compra o anticrético de puesto o inmueble), pero son identificadas como un problema específico.

Las dificultades originadas por no tener una educación formal (un grado técnico o de licenciatura) para desempeñarse en el mercado laboral también constituyen una restricción de género; en este caso las restricciones son intrínsecas, previas al ingreso al empleo. Tal como se puede observar a partir del análisis de las trayectorias laborales de las informantes, el embarazo o las responsabilidades de cuidado (no solo de hijos/as, sino también de hermanos/as menores) son determinantes del abandono de la carrera técnica o universitaria. Posteriormente, la falta de tiempo (producto de la doble jornada) y de ingresos son determinantes de la dificultad para retomar los estudios o simplemente el proceso de titulación.

Entre las trabajadoras cuentapropistas con personal a cargo, la situación no difiere mucho; si bien se trata de entrevistadas de mayores ingresos, el capital sigue siendo un problema. No obstante, las necesidades de comercialización no se relacionan con la ausencia de un puesto de venta. Además,

llaman la atención dos casos con dificultades para el manejo de su propio personal, uno en una pequeña carpintería y el otro en una empresa textil; en ambos los operarios son hombres. Las dificultades se relacionan con la descalificación del liderazgo femenino, por lo que las entrevistadas recurren a sus maridos para lidiar con el personal.

Entre las asalariadas informales, resulta llamativo que en la mayoría de los casos los obstáculos identificados son similares a los que mencionan las cuentapropistas, ya que en realidad aspiran a ser trabajadoras por cuenta propia y para ello necesitan un capital. Usualmente, para instalar el negocio o para adquirir un inmueble para ello, asumen un empleo pasajero. La mitad de las informantes en esta situación tiene hijos/as de 6 años y menos, y la otra mitad, de 8 a 10 años, además de una sin niños/as. Resulta sorprendente también que la falta de capital es señalada por trabajadoras de los deciles de ingreso 1° al 9°.

En segundo lugar, se identifica la ausencia de estudios formales o titulación como impedimento para acceder a mejores contrataciones (donde se ubican trabajadoras del 4° y 5° decil de ingresos) y luego los malos tratos y el estrés laboral, incluyendo un caso de empleo en el sector público –que carece de cobertura previsional y beneficios sociales– bajo la modalidad de consultora en línea, que cumple jornada y trabaja en régimen de dependencia. Aquí tampoco hay relación entre las restricciones y la intensidad del trabajo o la jornada laboral.

⁶ Figura que se usa en Bolivia por la cual una parte entrega una suma de dinero a otra a cambio de usar su inmueble por un tiempo determinado; concluido el plazo fijado, la suma de dinero es devuelta.

Asimismo, resulta llamativa la aceptación ante la falta de ejercicio de derechos. Así hay dos casos (de los deciles 2° y 3° de ingresos, con hijos/as de 10 a 12 años) que no identifican problemas y que están muy satisfechas con sus empleos, entre otras razones porque pueden asistir a ellos con sus hijos/as. Sin embargo, saben que no tienen beneficios sociales ni seguridad social, y esto es percibido como algo normal. Una de ellas menciona las dificultades de cobranza a los clientes, pero aclara que no es problema suyo sino de la empresa, aun cuando esto podría estar limitando los incrementos de las remuneraciones.

Entre las asalariadas formales las restricciones varían. En la mitad de los casos se identifican prácticas institucionales del empleo público, de dos tipos: 1) cooptación política de cargos y capital social como determinante para el empleo –aquí el sexismo ligado a la falta de contactos, o los espacios de socialización masculina aparecen como determinantes, incluyendo situaciones de desigualdad de trato y no cumplimiento de la ley–; 2) burocracia como determinante de deficientes condiciones de trabajo (infraestructura, imposibilidad de reemplazos) –se da en los subsectores de salud y educación, predominantemente femeninos–.

Los problemas mencionados se presentan en trabajadoras pertenecientes a los deciles de ingreso 5° al 10°.

La conciliación aparece con más frecuencia (en la mayoría de los casos con hijos/as de 6 años y menos), seguida de malos tratos y

acoso laboral (en casos de empleo público) y, en igual medida, falta de titulación profesional. La conciliación es identificada como problema por trabajadoras cuyos ingresos laborales oscilan entre el 8° y el 10° decil, mientras que quienes mencionan la necesidad de estudios formales o titulación se ubican entre el 5° y el 8°.

Una vez más, no hay relación entre la jornada laboral cumplida y el tipo de obstáculos o necesidades que experimentan las trabajadoras. En cambio, hay cierta relación entre los niveles de ingreso y el tipo de obstáculos o problemas que enfrentan.

En cuanto a la ubicación geográfica, no parece haber diferencias en las entrevistadas en relación con las restricciones identificadas en las categorías de asalariadas formales e informales con respecto al empleo actual, con excepción de los “malos tratos, acoso y estrés laboral” que se presenta en La Paz y El Alto y no en Santa Cruz. En cambio, estas situaciones aparecen en las trayectorias relatadas, en empleos anteriores, incluso en Santa Cruz.

De acuerdo a lo expuesto, gran parte de las restricciones identificadas son impuestas y tienen que ver en buena medida con el incumplimiento legal y con la falta de políticas que favorezcan el empleo femenino. En este sentido, Kabeer (2012) muestra ejemplos de diversas regiones en las que el marco regulatorio puede actuar como una restricción impuesta para la igualdad de género en el mundo del empleo y para el empoderamiento económico de las mujeres.

Así, la normativa sobre acceso y titulación de la tierra, la legislación sobre familias y, por supuesto, la laboral pueden conllevar formas de discriminación directa contra las mujeres, pero también pueden ser parte de políticas que contribuyan a un mayor empoderamiento.

En el caso de las entrevistadas en este estudio, se aprecia que las regulaciones del sistema financiero, que exigen garantías reales o personales, actúan efectivamente como una restricción, limitando el acceso de las mujeres al crédito. También vemos que la legislación sobre familias –concretamente el régimen de comunidad ganancial– actúa favoreciendo las decisiones compartidas en materia de endeudamiento en el caso de las entrevistadas casadas, pues ambos cónyuges deben firmar para contraer una deuda.

Por otro lado, la transgresión del régimen laboral, incluso por el propio Estado, tiene gran impacto en la vida de las trabajadoras. Consultoras en línea que en realidad son trabajadoras dependientes (siendo la propia categoría un fraude a la ley laboral), preguntas sobre tenencia y edad de los/as hijos/as en entrevistas para acceso a puestos en Ministerios o imposibilidad de tomar licencia por enfermedad son hallazgos que coinciden con las conclusiones de otras investigaciones (ver por ejemplo Maldonado, 2015).

En el ámbito del empleo privado también se evidencia el incumplimiento legal y por eso las

trabajadoras resultan ser asalariadas informales; pero en este caso se destaca que gran parte de las entrevistadas acude al empleo con sus hijos/as, por eso el sentimiento de insatisfacción es menor.

Lo expuesto da cuenta de la relación entre sector y calidad del empleo, y muestra que no es tan sencilla de establecer. Como puede esperarse, las trabajadoras por cuenta propia tienen menores ingresos y su acceso a la seguridad social es excepcional, pero también hay asalariadas dependientes del Estado que son informales y que, a diferencia de las cuentapropistas, no disponen de su tiempo y están expuestas a situaciones de acoso o malos tratos.

IV. Estrategias desplegadas

Las estrategias desplegadas para hacer frente a las restricciones impuestas muestran una gran dispersión, sobre todo entre las trabajadoras por cuenta propia. Sin embargo, en el grupo focal realizado con esta categoría de trabajadoras se consigue consistencia.

Entre las trabajadoras por cuenta propia, gran parte de ellas no despliega estrategias frente a la falta de capital. En el grupo focal, las razones esgrimidas frente a esta pasividad son el difícil acceso al sistema financiero y la falta de garantías. También hay trabajadoras que conciben el ahorro como una estrategia para reunir el capital necesario para mejorar sus condiciones de trabajo; en un caso la trabajadora recurre a su madre o a su marido cuando re-

⁷El fraude se configura ante una conducta o acción intencionalmente ideada para cumplir con el texto de la ley pero burlar su espíritu y finalidad. Se presenta en las figuras contractuales que disfrazan una relación laboral de dependencia para eludir el pago de beneficios sociales.

quiere capital de operación. Todas pertenecen a los deciles de ingreso 1° al 6°. En los de más altos ingresos recurren a socios capitalistas o a invertir una vez que tienen el capital ahorrado.

Para hacer frente a la falta de estudios formales tampoco se despliegan estrategias. Las razones que justifican esta actitud son la falta de tiempo y dinero. Se presenta un caso en que seguir con los estudios fue identificado como la estrategia adoptada para vencer el obstáculo de limitación del número de clientes; este es el único caso entre las cuentapropistas, perteneciente al decil 10°. Es un caso atípico, pues se trata de una ginecóloga, a quien la especialización le permitió capitalizarse, generar más como profesional y poner una tienda.

Las dificultades relativas a la comercialización, especialmente la falta de un puesto de venta, también son asumidas con resignación por las entrevistadas, que tampoco despliegan opciones estratégicas. Sin embargo, otras recurren a la oferta de sus productos vía redes sociales virtuales como WhatsApp y Facebook, herramientas usadas masivamente por las integrantes del grupo focal. La venta a domicilio es otra estrategia combinada con la anterior y usada aisladamente.

Otra estrategia interesante está relacionada con las dificultades de manejo de personal. Las entrevistadas recurren al marido para dar órdenes al personal:

El que se encarga de lidiar con todos los empleados es él porque tiene más carácter que yo. (Caso 34, cuentapropista con personal a cargo)

Entre las asalariadas informales, la falta de titulación profesional es un obstáculo que parece ser asumido con la planificación de obtención del grado, en uno de los casos luego de reunir el dinero porque se está privilegiando la titulación de la hija. Por otra parte, la falta de capital se compensa con el ahorro o con la búsqueda de más trabajo. La categoría de asalariadas informales es una alternativa para tener un empleo temporal hasta reunir el capital para convertirse en cuentapropista.

Frente los malos tratos en el empleo no se presentan actitudes proactivas, excepto por un caso en el cual la estrategia fue intentar renunciar; en los otros casos la respuesta frente al problema es paciencia, tolerancia o hacer notar la importancia del trabajo desarrollado.

Respecto a las asalariadas formales, de acuerdo a lo expuesto, las mayores restricciones se vinculan con los problemas institucionales del empleo público, y son asumidas con dos tipos de actitudes. La más frecuente es la aceptación silenciosa: no hacer nada o mantenerse al margen. Menos frecuentes, pero no excepcionales, son respuestas tales como hacer gestiones ante el Municipio para mejorar las condiciones de trabajo, enfrentarse con colegas o superiores ante cada situación de ilegalidad o considerada injusta o “guardar el puesto”, es decir, trabajar temporadas sin remuneración para no perder el ítem⁸.

Con relación a la falta de estudios formales, se repite la tendencia de las trabajadoras por cuenta propia a no desplegar estrategias por falta de tiempo y dinero.

En las restricciones intrínsecas, las estrategias –de acuerdo a lo expuesto, relacionadas a la conciliación– son el desarrollo de actividades alternas y paralelas (cuentapropistas), escoger en un caso el domicilio cerca del colegio de la hija, trabajar tiempo compartido en lugar de continuo y compartir el trabajo doméstico con los/as hijos/as (asalariadas formales).

V. Relación entre sector de inserción y carga de cuidado

Paralelismo y alternancia son dos estrategias clave en la informalidad, es decir entre las trabajadoras por cuenta propia y las asalariadas informales. Se trata de asumir paralelamente el trabajo pagado y el cuidado, en la oficina, la calle, el puesto de venta o el propio domicilio. Se trata también de alternar entre las labores domésticas y el trabajo pagado o, en ocasiones, el cuidado, con la alimentación o las tareas escolares.

De todas formas, como se verá a continuación, dentro de la informalidad hay variantes y por cierto que hay una clara diferencia con relación a la carga de cuidado y el modo de afrontarla respecto de las trabajadoras del empleo formal.

Entre las trabajadoras por cuenta propia sin personal a cargo lo más frecuente es la alternancia y el paralelismo entre las actividades pagadas y el cuidado y las labores domésticas. Estas trabajadoras se encargan

en su mayoría de la totalidad o casi la totalidad de estos trabajos no remunerados, en circunstancias en que sus parejas hombres los asumen solo en ausencia de ellas o los fines de semana.

A pesar de las jornadas de trabajo total extenuantes que significan estas estrategias, estas trabajadoras no ven como positivo un cambio de condiciones laborales, precisamente por la posibilidad de asumir el cuidado:

Siempre es bueno tener un sueldo fijo, tener tus beneficios, tener tu seguro, siempre es bueno, pero en este caso, en mi caso especialmente ¿no? como comerciante, como ama de casa, no, no es muy bueno a la edad de, teniendo niños pequeños, porque no los ves crecer ... Pero pensándolo así fríamente no (no le gustaría un empleo asalariado formal), porque soy mamá, el que tenga un empleo fijo es someterme a un horario, a los jefes, todo eso, pero dónde quedan mis hijos, el tiempo que les dedico a ellos ya no les dedicaría, llegaría cansada, quién sabe, ya directo a dormir y como mis hijos están pequeños los dejaría crecer así, al azar ¿no? los abandonaría, es decir, excepto que me alcance el dinero que me pagan, para pagar a alguien más que me los vea ¿no? ¿Ve?, eso, no, no, no puedo pensar así fríamente mientras mis niños son pequeños.

(Caso 24, cuentapropista)

No obstante, aunque con poca frecuencia, hay una sensación de que el trabajo asalaria-

⁸Puesto laboral en el sector público con asignación presupuestaria garantizada, por lo que implica estabilidad laboral.

⁹Es decir, dividir la jornada laboral entre la mañana y la tarde con un lapso libre de una o dos horas al mediodía.

do y fuera del hogar es liberador de las tareas domésticas, aun en casos en los que el móvil de elección de la ocupación fue la posibilidad de conciliación y admitiendo que al menos por ahora no desean un cambio:

En parte, trabajar en una empresa es relacionarse de la casa, porque usted se olvida que hay que barrer, que hay que hacer, se olvida ¿no? Usted, trabajando, está rodeada de gente que tiene más conocimiento que uno, aprende y también ayuda a las personas que no saben y necesitan. (Caso 1, trabajadora por cuenta propia que hace la mitad del trabajo remunerado en su domicilio)

Por su parte, en las trabajadoras por cuenta propia con personal a cargo, lo más frecuente es la combinación de recursos (empleada/paralelismo; empleada/abuela; tía/doble escolaridad; kinder/comida preparada comprada; guardería/empleada doméstica) seguida de la realización paralela de la ocupación pagada y el cuidado no remunerado.

Entre las **asalariadas informales** la práctica de ir con los/as hijos/as al empleo, o al menos con el menor o la menor de ellos/as es una estrategia frecuente (paralelismo), así como realizar el trabajo doméstico entre horarios, es decir, al mediodía o en la noche, dependiendo de los casos.

Así, para ilustrar lo expuesto: una de las entrevistadas, que tiene un régimen laboral muy flexible, va al empleo con su bebé, a no ser que tenga entrevistas o trabajo con públi-

co, en cuyo caso lo deja con su suegra. Por las tardes hace labores domésticas con los/as hijos/as en la casa (también termina los pendientes del empleo). Además cuenta que cuando la hija mayor, que hoy tiene 9 años, era más pequeña, también la llevaba al empleo o acudía a su suegra. Su niña a veces ayuda con el cuidado del bebé, por eso ella no quiere dejarlo mucho con el marido porque la hija termina siendo niñera.

Esta entrevistada aspira a ser trabajadora por cuenta propia por razones de cuidado:

Voy a estar más atenta a ella (a la hija de 9 años), quisiera hacer algo propio ¿no? No tener jefe ¿no?, ser yo la jefa, no importa si es vender por ejemplo, no sé, tienes tú algo propio, entonces sabes a qué hora vas a ir, cómo vas a ir o no ir o ir con tus dos hijos ¿no? También tanta cosa pasa ahora, o sea ya me da miedo realmente dejarla a mi hija (...) igual a él ¿no?, me dicen 'dejalo en la guardería', de pronto sí le puedo dejar pero hay un poco de temor también ¿no?, poderlo dejar a él, me da miedo dejarlo, entonces yo creo que, claro, en lo económico te resta, pero el tema es también de familia ¿no? que te ayuda, controlas más, apoyas más, y demás ¿no?, y tener algo propio y tenemos algo ya, no es grande ni nada, pero en eso estamos queriendo hacer, si yo ya, es definitivo entonces, voy a yo hacerlo eso ¿no? (Caso 22, asalariada informal)

Entre las **asalariadas formales**, la dinámica familiar más frecuente es repartirse el trabajo de cuidado y doméstico con la pareja (5 de 12 casos), luego está recurrir al trabajo doméstico de los/as hijos/as y la empleada doméstica. Se presenta entonces en este caso una importante diferencia respecto a las otras categorías de trabajadoras. No obstante, hay igualmente casos en los que el hombre no hace casi nada y, más aún, representa trabajo, tal como relataba una entrevistada que comentaba que “él se pierde mucho de noche”, por lo cual ella le dice que se vaya de la casa, así tendría “menos ropa que lavar y menos preocupaciones”.

La misma entrevistada da cuenta de una constante encontrada entre las asalariadas formales, las dificultades de conciliación:

Pero ya, esa presión que a veces uno... Tantos problemas en la casa, teniendo hijos, uno piensa, los hijos, el marido, eso más... no. Bueno, 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 (después de seis meses). Y me dediqué a la casa... (Y más adelante aclara:) En el caso de Farmacorp, fue que me retiré por la presión que había, familia y trabajo, porque tenía una bebé pequeña. (Caso 14 asalariada formal, trabajadora farmacéutica)

En el mismo sentido, otra trabajadora manifiesta:

Pero, por otro lado, yo inicié bien joven en esto y ya ahora mis hijos van creciendo, entonces para mí un poquito se me dificulta atender a ellos y trabajar. Quizás cuando empieza en la banca, empezamos la mayoría jóvenes y estamos full time aquí. Pero poco a poco uno va haciendo familia y el tiempo va acortándose. Esto, en mi experiencia, ahora lo estoy viendo un poco... que ya no puedo dar el cien por ciento como era antes... (Y más adelante agrega:) La verdad que aquí, pienso que dan muchas oportunidades. Constantemente se capacita al personal. Es más, se manda mucho al exterior. Entonces, es una institución que promueve mucho la re- lización personal, pero más que todo está orientado al personal que no tiene familia, porque a veces perderse seis meses en el exterior, ya un poco rompe el lazo familiar. Entonces, de repente deberían considerar que algunas capacitaciones se hagan en la misma ciudad y no tanto mandarlos al exterior, como hacen. (Caso 15 asalariada formal, trabajadora bancaria).

Como se aprecia en el total de las entrevistadas, cuando se consulta cómo resuelven la cuestión del trabajo doméstico y de cuidado en sus hogares, la participación masculina aparece escasamente y lo hace más en calidad de ayuda o subsidiariamente, es decir, ante la falta de la mujer adulta de la casa. Incluso hay un relato en que esta situación fue la causa principal de la separación de la pareja. Sin embargo, hay una clara diferencia en las trabajadoras asalariadas formales, donde la participación masculina aparece de manera más igualitaria. Además, cabe men-

cionar que algunas de las entrevistadas perciben un cambio al respecto al tiempo que ha transcurrido desde que están en la relación de pareja actual:

¡No, le cuento que no! (no está de acuerdo con la división de tareas al interior de su hogar). No creo que ninguna mujer diga sí, mi marido hace de todo... (ríe). Tengo una buena pareja, somos un matrimonio estable, pero como siempre, la mayor carga es la mujer, por idiosincrasia, por cultura, lastimosamente. Pero ha cambiado bastante, porque mi esposo viene de una familia muy machista, pero yo creo que ha cambiado bastante. (Caso 12 asalariada formal)

VI. Percepciones sobre las desigualdades en el empleo

Tal como se aprecia en el Cuadro 2, gran parte de las entrevistadas considera que los hombres tienen más oportunidades en el mercado laboral (16 de 36). Entre ellas, casi la mitad atribuye estas mayores oportunidades a que ellos no se hacen cargo del cuidado de los/as hijos/as:

Me parece que más los hombres, porque los hombres siempre son un poquito más desprendidos, digamos, de las cosas de la casa ¿no? Y ellos tienen digamos más, cien por ciento de tiempo, para poder dedicarse íntegramente al trabajo. (Caso 20, cuentapropista)

Las entrevistadas reiteran la identificación de más oportunidades en los hombres por no ser responsables del cuidado:

Será por el hecho de tener más tiempo, porque una mujer tiene doble responsabilidad, el trabajo, tiene la casa, en cambio el hombre más se dedica al trabajo. (Caso 18, asalariada informal)

En adición, otra parte de las entrevistadas considera que el embarazo es una interrupción y la maternidad un obstáculo en la trayectoria laboral y una causa de discriminación:

‘Está esperando familia’, así ¿no?, como si fuera contagioso, es un virus, chau, ya, así, me tengo que salir, sí, la verdad. (Caso 31, asalariada informal).

Cuadro 2. Percepción de desigualdades de género según tipo de inserción laboral.

Percepción de brechas	Total (de 36)	Formales (de 12)	Informales (de 24)
Hombres con más oportunidades	16	4	12
Más oportunidades de los hombres se deben al no cuidado	7	2	5
Embarazo como interrupción y maternidad como obstáculo	7	0	7
Embarazo como discriminación	1		
Segmentación	5	4	1
Hombres ganan más	4	0	4
No percibe desigualdades	4	2	2
Mujeres bonitas con más facilidades	1		1
No ve desigualdades por ser rubro feminizado pero percibe que los hombres no son discriminados	5	4	1

Fuente: Elaboración propia basada en entrevistas realizadas para la investigación.

También hay informantes que perciben diversas formas de discriminación salarial u otras formas de discriminación directa y de segmentación del empleo.

Así, una entrevistada cuenta una experiencia de un empleo en una petrolera donde no la

dejaron hacer trabajo de campo por ser mujer. Otra trabajadora vivió la experiencia de una postulación donde por error omitió una A de su nombre y la contactaron por una dirección de correo donde solo constaban sus iniciales y su apellido y la llamaron para entrevistarla pensando que era un hombre; cuando acudió le dijeron que el puesto era para varón (Caso 7, asalariada informal).

Además, hay otras formas de discriminación ligadas a la homosociabilidad, pero también a las distinciones hechas en el mundo del empleo frente a los roles de género. Se trata igualmente de restricciones impuestas, percibidas por las entrevistadas, que interactúan con las intrínsecas:

Yo creo que incluso más (oportunidades) por ser varones ¿no? los hombres, porque hay un trabajo y dicen no, él es varón, el varón si tiene hijos, o sea no dicen 'no', o va a decir '¡no!, mis hijos', no, 'vamos a tomar', 'no, tengo mis hijos', qué van a decir ¿no?, 'sí vamos', es la mujer dice, 'vamos a tomar', 'no, sabes, que es que mis hijos, mi familia, me están esperando', se limita, yo creo que más por eso, sí, porque si tú te fijas en las instituciones hay más varones que mujeres, en las públicas son más varones que mujeres, los jefes son más varones que mujeres. (Caso 22, asalariada informal).

En efecto, la cita anterior, que reitera “vamos a tomar”, revela espacios de socialización y de creación de capital social entre hombres, ligados al empleo, pero también las restricciones intrínsecas, pues da cuenta de las limitaciones ligadas al cuidado.

Respecto a las formas de discriminación directa, se aprecia cómo la maternidad actúa como causa de discriminación y, por lo tanto, como restricción impuesta:

Yo creo que hace mucha falta, no sé si yo podría hacerlo, pero hace mucha falta mejorar en cuanto a las relaciones humanas. Creo que con todas estas leyes que se quieren hacer a favor de la mujer, si bien son beneficiosas, en algunos casos las perjudican también. Yo he vivido eso cuando estaba trabajando en la empresa... 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. Y hay un montón de mujeres que se han separado de sus maridos por algún motivo y que son papás y mamás y que necesitan trabajar, y que no pueden. Se ven limitadas en poder ingresar a un trabajo por el simple hecho de que si se embarazaran, tendrían que faltar tres meses a su trabajo y se les da su sueldo, como beneficio. Pero a la vez nos perjudica porque no quieren contratarnos, o preguntan cuántos años tienen, o si es casada, cómo se cuida, con qué se cuida, piensa tener hijos. (Caso 8, asalariada formal)

Desde la percepción de las entrevistadas, puede sostenerse entonces que las responsabilidades de cuidado actúan como restricciones intrínsecas y también impuestas. En el primer caso, lo hacen cuando limita la

disponibilidad de las trabajadoras y en el segundo, cuando son causa de discriminación directa.

Hay también quienes no perciben desigualdades (cuatro casos). Llama la atención que justamente dos de esas entrevistadas manifiesten su conformidad con ser las responsables de todo el trabajo doméstico en la casa (o casi todo).

VII. El empoderamiento económico según las trabajadoras

Un primer acercamiento a las percepciones de las entrevistadas sobre empoderamiento económico se intentó a partir de las preguntas sobre el significado de tener un empleo e ingresos propios. Las respuestas son consistentes y con diferencias entre las categorías de trabajadoras y niveles de ingresos.

Así, entre las trabajadoras por cuenta propia con personal a cargo, que en su mayoría corresponden a los mayores deciles de ingreso (6° al 10°), el significado predominante es la autonomía, la independencia, y parte de esta libertad es “no tener que aguantar, ni someterse”. Esta significación también es atribuida por el único caso de esta categoría perteneciente al decil de inferiores ingresos (1°). A continuación un testimonio que ejemplifica esta posición:

Ah sí, claro, desde todo punto de vista, ganas, tienes tu propio empleo, ganas mejor, uh, eres más independiente, más libre, tomas las decisiones que debas de tomar; si tienes pareja siempre vas a poner un freno a todos

los atropellos que quiera cometer contigo, todo eso, sí, te da... Porque es su dinero, su sacrificio, y nadie, cuando es tu dinero, nadie puede decirte, qué has hecho con tu dinero, si quieres te, te lo comes con todo eso, te compras las mejores ropas, quién te va a decir, ¿a ver?, nadie, mientras no le hagas daño a nadie, nadie te dice nada.

(Caso 24, decil 1°)

Por su parte, entre **las trabajadoras por cuenta propia sin personal a cargo** la satisfacción de necesidades propias y de su familia es el significado ampliamente repetido. Estas trabajadoras corresponden a deciles de menores ingresos en relación con las precedentes. En esta categoría y la precedente no hay diferencias entre las ciudades de Santa Cruz de la Sierra, La Paz y El Alto.

Entre las **asalariadas informales** el significado de tener un empleo e ingresos propios es también la independencia, expresada así en positivo, o como “no depender de nadie”, asociada a estabilidad en algunos casos y a realización personal en otros (deciles del 3° al 9°). En segundo lugar en frecuencia se presenta la “satisfacción de necesidades propias y familiares” (deciles 2° al 5° y un caso del 9° decil). Entonces, la independencia se presenta con mayor intensidad en los deciles de mayores ingresos, mientras que la satisfacción de necesidades es una significación más repetida en deciles de inferiores ingresos y en las ciudades de La Paz y El Alto.

Para las **asalariadas formales**, el significado

es la independencia, la libertad, la autonomía, asociadas además a estabilidad o a aspectos identitarios, como la imposibilidad de imaginarse a sí misma sin ingresos propios, con frases como “no imaginaría otro esquema” o “siempre fui así”:

No es que me plantee la meta de que quiero ser independiente, autónoma y, por lo tanto, trabajo. Es algo natural para mí porque siempre fue así... Así fue. No sé, como algo natural. No sé de dónde salió porque mis otras hermanas, somos cuatro mujeres, y mis otras hermanas son amas de casa. Salieron bachiller, pronto se casaron y listo. Por eso digo, no sé de dónde salen este tipo de diferencias entre hermanas (ríe).

(Caso 10, asalariada formal, comunicadora social, decil 10°)

Con mucho menor peso que en las otras categorías de trabajadoras, aparece “la satisfacción de necesidades” como significado del empleo y los ingresos propios.

Además, mientras que en dos casos aparece aisladamente, en otros dos figura asociado a la independencia:

Especialmente para mí, un ingreso fijo, un trabajo, como le he dicho, es garantía y también aleja de la pobreza, porque con dinero puedo comprar alimentos para mis bebés, ropa para mis bebés y 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, por eso, garantía; en Bolivia mucho está sucediendo los asesinatos, justamente por eso, por la dependencia, porque la mujer no tiene una

fuerse laboral, no tiene ni un ingreso y depende todo del varón, así que lo matan, lo matan nomás. La violencia, más que todo ¿no? Por eso es, si tuvieran las mujeres trabajo, yo creo que ninguna soportaría la violencia, el maltrato, ni habría tanto índice de muerte, de feminicidio. (Caso 17, asalariada formal, decil 8º)

La independencia también es un significado atribuido al empleo y los ingresos propios mayoritariamente en el grupo focal, al igual que la superación personal y la confianza en sí mismas.

Un aspecto muy interesante que apareció en el grupo focal y que tuvo consenso fue el carácter irreversible del proceso de autonomía económica de las mujeres:

Y cuando una ya lo empieza a ganar una quiere siempre ganarlo y no quiere que el otro mes no haya. Ya uno no lo quiere soltar. En el mismo sentido, consultada acerca de si ha tomado sola las decisiones de ingresar a los empleos a lo largo de su vida, una entrevistada comenta:

Sola, siempre he tomado sola la decisión de un trabajo. La única vez que entré porque mi mamá le insistió a mi tío fue la primera vez que entré a trabajar, que recién me botó porque salí bachiller y me casé, a los 18 años. Y nació mi bebé y mi mamá me decía que no me iba a quedar en mi casa, que tenía que seguir estudiando y que no me iba a quedar de ama de casa, entonces, ella fue la que me impulsó a trabajar. Y me gustó, pues,

¿no? Ya no quise dejar de trabajar. Estudiaba y trabajaba a la vez. (Caso 4, cuentapropista que ha tenido una trayectoria de asalariada)

Llaman la atención entre **las asalariadas formales** dos trabajadoras para quienes el significado principal de tener un empleo y un ingreso es ayudar al marido. Este significado apareció también en el grupo focal. Como puede suponerse, esta apreciación figura ligada a un discurso muy tradicional respecto a los roles de género, en donde el hombre tiene la responsabilidad de ser el proveedor principal, que además recurre a argumentos religiosos:

No solo es el dinero de él con el que se cuenta, yo pienso la verdad que es la del varón (la responsabilidad), pero bueno, yo por la biblia entendí que la esposa es también la ayuda idónea. (Grupo focal con trabajadoras por cuenta propia)

Sintetizando, la independencia (expresada también como libertad de decisión y acción, no dependencia, autonomía) es el significado que predominantemente las entrevistadas atribuyen al hecho de tener un empleo e ingresos propios. Es decir, que se tiene un primer elemento del empoderamiento económico. Por cierto que también hay otros significados atribuidos, y ciertas diferencias según categorías y deciles de ingresos. Así, en los niveles de ingresos más bajos, el empleo y los ingresos propios están más asociados a la satisfacción de necesidades, aun cuando, como se vio, también la independencia puede presentarse como significado en los deciles de bajos ingresos.

En cuanto al departamento o ciudad, la única diferencia, por cierto llamativa, es que el significado de “satisfacción de necesidades propias y familiares” se presenta con mucho más frecuencia en La Paz y El Alto.

preguntas cerradas que intentan caracterizar el empoderamiento económico. Estas preguntas pueden consultarse en los anexos, en la pauta de entrevistas. Las respuestas se muestran en el Cuadro 3.

VII.1 Caracterización

Al finalizar las entrevistas en profundidad se les hicieron a las trabajadoras una serie de

Cuadro 3. Caracterización del empoderamiento económico de las mujeres

	Sí		No		A veces		Casi siempre		
El empleo y los ingresos propios son una ventaja.	36		0		0		0		
Una mujer debe hacer lo que quiera con su dinero.	22		3		8		3		
Una mujer puede hacer lo que quiera con su dinero.	24		2		5		5		
Los ingresos propios dan poder en la familia.	22		14		0		0		
Pertenencia a organización política, barrial, comunitaria.	7		29		0		0		
Influencia en organización (para quienes pertenecen a alguna).	7		0		0		2		
Tener empleo facilita participación social o política.	22		13		1 NS/NR				
Es más beneficioso un empleo independiente pero informal que uno asalariado formal.	Asalariado formal				Independiente pero informal (1 caso no se define)				
	10				25				
El cuidado de la niñez corresponde a	Madre y padre	Madre sola	Estado	Empresas	Padres y empresas	Padres y Estado	Padres, Estado y empresas	NS/NR	
	1	4	1	0	0	8	7	5	1

Fuente: Elaboración propia basada en entrevistas realizadas para la presente investigación.

Un primer dato llamativo es que todas las entrevistadas, sin excepción, consideran que tener un empleo e ingresos es beneficioso para las mujeres. Esto, que puede parecer obvio, no lo es, pues dada la carga de trabajo remunerado y no remunerado que tienen las mujeres, era posible que no todas consideraran que el empleo fuera una ventaja. Asimismo, es significativo que la mayoría considere que las mujeres pueden y deben ser libres de hacer lo que quieran con su dinero.

A pesar de que las preguntas eran cerradas, las entrevistadas no se resistían de hacer comentarios al respecto en muchos casos. Algunos de esos comentarios, en conjunto con el análisis de las entrevistas, enriquecen el análisis y explican las razones de las respuestas.

Así, una de las informantes que afirma que una mujer debe y puede hacer lo que quiera con su dinero, aclara:

Pero nosotras sabemos en qué pues, por ejemplo en una buena alimentación, en los estudios o en una buena, lo primero, en una buena casa, lo primordial es tener una casa. (Caso 17, asalariada formal)

Precisamente, entre quienes afirman que una mujer no debe hacer lo que quiera con sus ingresos propios, la razón es la satisfacción de las necesidades de la familia, principalmente de los/as hijos/as, aspecto que, como se vio, aparece en las entrevistas como una de las motivaciones o causas de elección de la ocupación.

Un poco menos de dos terceras partes de las entrevistadas consideran que tener ingresos propios da poder en la familia. Aquí, al igual que en las preguntas anteriores, no hay diferencias entre las ciudades consideradas. Entre quienes consideran que no da poder, se destaca este comentario:

No en sí poder, pero sí independencia, pero sí te da el respeto de tu pareja, por qué, porque él ve que si pasa algo, incluso la mujer es una ayuda de autoestima tener tu propio dinero, yo eso he visto, porque tu esposo ya no te puede, por decir, acosar con algunas cosas o decir, esto por mí, tú puedes tener un freno y decirle 'yo trabajo, tengo mi dinero, no haces las cosas, no nos entendemos, pues las puertas están abiertas'; entonces pienso que la mujer siempre tiene que tener eso, independencia. (Caso 19)

Respecto a la participación en organizaciones, siete de las 36 entrevistadas es integrante de algún tipo de organización comunitaria o barrial, en donde todas ellas dicen tener influencia o tenerla casi siempre.

Entre quienes no participan, hay comentarios interesantes, ya sea porque participaron alguna vez o porque aclaran las razones de su no participación, ligadas a falta de tiempo o a los posibles conflictos conyugales que esto representaría.

Así, una informante que participó hasta poco antes de la entrevista en el club de madres y en la dirigencia de su Junta Vecinal, manifiesta:

Sí es importante, pero hay que saber cómo manejarles, es que mayormente los que toman la decisión son los varones, por eso antes si hay un conflicto, yo tengo que charlar con las señoras o los vecinos, las esposas, que vengan y nos apoyen, y ellos ya saben cómo manifestarse, qué es lo que van a apoyar, en esa forma, porque hay varones que uno le entra, esto dice, por más que esté mal, dice (...) no nos toman en cuenta y para que haya esa decisión yo tenía que ir a hablar, todas las veces pasaba, una por una hablaba, tenemos que hacer, hacerles entender que es un beneficio para nosotros, porque lo otro, bueno secretario, estaba queriendo (...) y nos hemos hecho respetar, hemos salido, ese domingo ha sido terrible, pero nos hemos impuesto, es, hay que organizarse, hay que hacer una reunión anticipada, si no, no hay nada. Después de la reunión los varones se van a farrear. Eso perjudica, un perjuicio, por eso no me gustaba que vaya mi esposo porque le agarraban. (Caso 17)

Otra entrevistada habla de las dificultades de incidencia:

Por ejemplo en la Asociación de Residentes del pueblo de mi esposo no, no nos toman en cuenta a las mujeres, muchas veces hablas y lo pasan así como si no hubieras dicho, sí, existe siempre el machismo, en lo que es en la escuela de mi hija sí, ahí sí, ya, lo que digo, si tengo que reclamar algo, ya me escuchan, me dicen, 'ya señora, vamos a hacer lo posible', pero, ya me escuchan, me toman en cuenta y ahí donde voy donde estaba yendo al Sartasi, ahí también he recibido instrucción y es lo mismo, que también me tomaban en

cuenta. Sí yo pienso que sí (el empleo facilita la participación), porque para hacer una dirigencia por decirle, necesitas tener tu propio dinero, por ejemplo yo ahorita no me animo a meterme a alguna Junta escolar, soy representante de curso, no es lo mismo una Junta escolar, porque para entrar a una Junta escolar, uno, tendría que llevarme súper bien con mi esposo, que él entienda lo que estoy haciendo y tener mi propio dinero, porque si gasto su dinero, ¡pucha! voy a tener problemas.

La entrevistada acota que no está en la dirigencia barrial porque:

Sí, entonces eso es mucha responsabilidad y para una mujer con un marido como el mío, no, no se puede. (Caso 24)

Otra entrevistada aclara por qué no participa:

No nunca, (participa en asuntos comunitarios o barriales), mi esposo sí, por eso te digo, mujeres no pueden, pero sí los varones pueden y han sido puros varones los de la Junta (Vecinal), de cómo ha empezado, pero han invitado solamente varones a ser parte de la Junta de mi zona, y han sido puro varones, yo en dos ocasiones he asistido sí a las reuniones en vez de mi esposo para ir a la Alcaldía me acuerdo, porque mi esposo no podía ir y les dijo 'va a ir mi esposa en representación' y 'ya' dijeron ¿no?, pero ahí he visto que muchos no, o sea los varones, los señores, los chicos que estaban parte de la junta no querían que yo hable ¿no?, o sea 'yo voy a decir esto, yo voy a opinar, yo voy a hacer' ¿no? y yo, calladita, no podía decir nada, de pronto metes la pata.

Sin embargo, esta informante sí cree que el empleo facilita la participación en el caso de las mujeres:

Yo creo que el empleo te facilita muchas cosas, yo creo que una de esas es aprender a hablar, aprender a comunicarte, aprender a defenderte, aprender a decir no, aprender a decir sí, aprender a levantar la mano y no tener miedo ¿no? y poder decir sí yo quisiera participar, y a participar y hacerlo. Claro, si tú estás trabajando, dicen ‘ah no, ella trabaja, tiene capacidad, y dónde está trabajando’, y depende también dónde estés trabajando, si vas a estar trabajando no sé, en la esquina, dice, ‘es vendedora nomás’, pero sí si estás trabajando en alguna oficina, mejor si es una empresa privada o algo, no, ‘ella tiene muñeca ¿no?, le escogeré’.

(Caso 22)

Justamente en el empleo como facilitador de la participación social de las mujeres se presenta la única diferencia entre los departamentos abordados. Así, en Santa Cruz de la Sierra tiene más peso la consideración del empleo como positivo, mientras que en las ciudades paceñas, pesa más la consideración de que no tendría incidencia.

El último tema considerado en las preguntas cerradas fue el cuidado de la niñez, apreciándose que 34 de las 36 entrevistadas creen que es responsabilidad conjunta de padres y madres, ya sea de ellos solos o conjuntamente con el Estado o las empresas. No deja de ser llamativo que tan solo una tercera parte de las entrevistadas considere que el Estado, en cualquiera de sus niveles de gobierno, debería tener alguna responsabilidad en el cuidado.

VII.2 Referentes de empoderamiento

Tanto los significados explorados en las entrevistas en profundidad como la caracterización realizada con base en preguntas cerradas representan en cierta manera un deber ser. Para ahondar en ello se preguntó también en las entrevistas sobre referentes que pudieran personificarse en alguien en particular o simplemente identificar valores centrales para el empoderamiento.

Es así que, a través de los referentes, se van descubriendo tensiones en el discurso de las entrevistadas, que se presentan con más facilidad en momentos, generaciones, o sujetos que experimentan cambios que desafían un orden social.

En las entrevistas, el caso más paradigmático es el empuje, la lucha y la autonomía conjuntamente con el sacrificio por los/as hijos/as y la abnegación en el cuidado, todas características destacadas como referentes y personificadas en la madre y, en algunos casos, en la abuela de las entrevistadas.

Como estas contradicciones son recurrentes, se abordó el tema también en el grupo focal.

En este la tensión se repite de la misma manera que en las respuestas de las entrevistas.

Sí, mi mamá. Dijo ‘una mujer siempre tiene que trabajar y tener su plata misma y no depender del hombre’. ‘Vos dependés del hombre y estás lista’, me decía. ‘Vas a querer comprarte algo y tu marido te va a reclamar’, ella siempre me dijo.

La misma entrevistada resalta el trabajo arduo, la superación, pero también el valor de hacerse cargo de otros. Así cuenta de una amiga a la que admira porque luego de sacrificios tiene su negocio propio:

Igual ella era bien pobre, ella mantenía a sus hermanos, trabajaba conmigo, ella es la que le digo de la agencia, que la botó mi jefe, se hizo bien mi amiga, iba a mi casa a comer y yo iba a su casa. Ella con su sueldo mantenía a sus dos hermanos y a su mamá. Y yo igual, mi quincena era todo los fines de semana, iba y compraba verduras para la semana, ella lo mismo hacía. Yo vivía con mi papá, mis dos hermanas mayores, que era como si no hubiera, y dos chiquitos. Era yo la mamá. A veces cuando le comento a mi esposo, él me reclama 'por qué vos si sos la menor!'. (Caso 11, cuentapropista con personal a cargo)

Lo llamativo es que aun considerando la independencia y el trabajo como valores siempre se llega al sacrificio como otro referente:

Admiro a mi mamá y a una hermana mayor. A mi mamá, primero por haber tenido el valor de tener diez hijos. Y dos, por (ser) una mujer luchadora, pese a que ha sufrido tanta violencia intrafamiliar de parte de su pareja, nunca lo dejó. Ella dice, por el amor a sus hijos. Y desde el momento en que empezó a tener al primer hijo hasta el décimo hijo, siempre luchó, trabajó de mil formas, económicamente en las peores condiciones, lo que pudo, pero nunca hizo faltar el pan del día a sus hijos. Creo que se necesita ese tipo de mujeres (Ríe. Después aclara que cree que su madre debió dejar a su padre, pero que

antes no había noción de los derechos). (Caso 13, cuentapropista con personal a cargo)

Los valores de autosuficiencia, trabajo arduo, superación, pero también sacrificio y abnegación son igualmente destacados en otras figuras como amigas que son madres solteras, cuñadas o tías. Solo excepcionalmente se presentan figuras que no están relacionadas con el cuidado y el sacrificio, como una entrevistada que habla de una colega y su prosperidad económica y otra que menciona a una jefa. Cabe destacar que en este tema no hay diferencias según categoría de trabajadoras o nivel de ingresos o ciudades de residencia de las entrevistadas.

Con escasa frecuencia, en tres casos, se refieren valores bíblicos en general y referentes religiosos concretos (Santa Teresa de Jesús y Teresa de Calcuta, por su espíritu transformador y de servicio, respectivamente). Los valores religiosos (servicio, sacrificio, ayuda) también aparecen en el grupo focal.

Si bien no se preguntó explícitamente sobre los cambios generacionales, estos aparecen en los testimonios y en las charlas del grupo focal y dan cuenta también de referentes en cuanto al empoderamiento económico, de modelos de género dominantes y de aspiraciones de cambio

Los valores de autosuficiencia, trabajo arduo, superación, pero también sacrificio y abnegación son igualmente destacados en otras figuras como amigas que son madres solteras, cuñadas o tías. Solo excepcional

mente se presentan figuras que no están relacionadas con el cuidado y el sacrificio, como una entrevistada que habla de una colega y su prosperidad económica y otra que menciona a una jefa. Cabe destacar que en este tema no hay diferencias según categoría de trabajadoras o nivel de ingresos o ciudades de residencia de las entrevistadas.

Con escasa frecuencia, en tres casos, se refieren valores bíblicos en general y referentes religiosos concretos (Santa Teresa de Jesús y Teresa de Calcuta, por su espíritu transformador y de servicio, respectivamente). Los valores religiosos (servicio, sacrificio, ayuda) también aparecen en el grupo focal.

Si bien no se preguntó explícitamente sobre los cambios generacionales, estos aparecen en los testimonios y en las charlas del grupo focal y dan cuenta también de referentes en cuanto al empoderamiento económico, de modelos de género dominantes y de aspiraciones de cambio.

Sin embargo, también se aprecian aspiraciones de cambio, sin el componente de expectativa de recepción de cuidado. Se trata de entrevistadas con sobrinas o hijas universitarias que no hacen trabajo doméstico, lo hacen las madres o tías para que las jóvenes no desatiendan sus estudios. Por ejemplo, las esperan para cocinarles la cena, les lavan la ropa o les hacen el desayuno.

No, yo simplemente, porque tengo que hacer el desayuno, le hago su batidito y sus demás cositas que ella pueda necesitar, tal vez la puedo ayudar en algo de ropa, tal vez se lo plancho si necesita, así, hasta que ella se

está alistando ¿no?

(Caso 20, cuentapropista, con nivel secundario de educación, 4° decil de ingresos, hablando de su hija universitaria)

De igual manera, otra entrevistada atiende a la hija de 22 años, incluso le lleva almuerzo al lugar de su práctica profesional para que no coma tanto de la calle y relata lo que le dice a su hija:

Pero yo le dije más que todo lo importante en la vida es ser independiente, esté el marido, no esté el marido, los hijos se van a ir y lo único que va a quedar es tu profesión y tu independencia, más de eso no vas a llevar nada. (Caso 31, con educación universitaria, asalariada informal, 4° decil de ingresos)

Asimismo, otro testimonio da cuenta de una generación de mujeres pionera en los cambios de los modelos de género, la madre de la entrevistada, y una segunda generación que ya tuvo un modelo de independencia a seguir:

Por ejemplo mi abuelita, me acuerdo que cuando yo salí bachiller me dijo, mi abuelita, ahora se busca marido y se casa y yo le miré y le dije '¿qué? no abuelita yo voy a ir a estudiar', entonces mamá me dijo, 'shh, no le digas nada', digamos, de todas las hermanas de mi mamá, son cinco creo, ella es la única que es profesional y tiene tres profesiones, mi mamá es enfermera técnico superior en enfermería, es licenciada en auditoría y es pedagoga, licenciada en pedagogía y tiene no sé chorrocientos mil diplomados y no sé cuánto, una o dos maestrías tiene. (Caso 32, asalariada formal, educación universitaria, decil 10°)

VII.3 Del contradictorio deber ser a la realidad

Según se aprecia en el discurso de las trabajadoras entrevistadas los ingresos propios constituyen siempre una ventaja, significan independencia y, al menos en su mayoría, ellas piensan que las mujeres deben y pueden disponer de estos ingresos. Ya ahondando en los referentes y valores del empoderamiento económico, la figura se complejiza y, junto con la valoración del empleo, los ingresos propios y la independencia, aparece la valoración del sacrificio y la abnegación.

Todos los temas mencionados pertenecen al ámbito de los discursos, del deber ser y del imaginario de las entrevistadas. ¿Qué pasa sin embargo en la práctica? ¿Disponen ellas libremente de sus ingresos? En términos generales la respuesta es sí. Disponen libremente, aun cuando sea para destinarlos a las necesidades familiares.

Se preguntó a las entrevistadas cómo se tomaban en su hogar las decisiones relativas a comprar algo o endeudarse, así como si ellas disponían de sus ingresos. A quienes eran solteras o separadas se les consultó tanto sobre el momento actual como respecto del momento en que estaban en pareja. Las respuestas aquí reseñadas refieren al momento en que estaban todas en pareja.

Las **trabajadoras por cuenta propia**, con y sin personal a cargo, en su gran mayoría toman decisiones sobre su patrimonio de manera conjunta y conversada con sus parejas. Empero, las decisiones conjuntas no son siempre una práctica consolidada; se trata en algunos casos de un proceso o presenta matices. Por ejemplo, una de las entrevistadas dice que las decisiones imports sobre el patrimonio familiar, como endeudarse o com-

prar algo de cierta importancia, se hacen en conjunto finalmente, pero aclara que su pareja sigue intentando tomar decisiones de este tipo él solo.

En el mismo sentido, una de las entrevistadas, que tiene una pequeña empresa de confección y venta de textiles en sociedad con su marido, cuenta que la empresa la iniciaron con capital de ambos cuando eran novios (ella tenía experiencia en el rubro y él no); luego el negocio fue puesto a nombre del marido (aunque la casa está a nombre de ella, y él es quien administra el dinero de ambos (Caso 34, cuentapropista con personal a cargo). Entonces, si bien las decisiones se toman conjuntamente en lo cotidiano, el hombre decide, porque es quien administra el patrimonio del negocio y el del hogar.

No obstante, también se da el caso inverso, en el cual las decisiones son conjuntas, pero en lo cotidiano quien administra es la mujer y el marido le consulta:

Él no hace nada sin preguntarme a mí. (Caso 11, cuentapropista)

No se identificó relación alguna entre los niveles de ingreso o edad de los/as hijos/as y el tipo de decisiones sobre el patrimonio.

Entre las asalariadas, tanto formales como informales, también la mayor frecuencia se da entre quienes toman las decisiones relativas al patrimonio de manera conjunta y conversada con la pareja. Sin embargo, en mayor proporción también hay quienes toman las decisiones solas, mientras que entre las cuentapropistas esta situación era muy minoritaria.

Las entrevistas también relatan el cambio en estas situaciones:

Sí (toma sola las decisiones). Ya después cuando me casé, sí. La verdad es que, digamos que me fregó un poco porque me volví algo dependiente, de yo ser muy independiente, de lo que él necesitaba. De hecho, nuestra ruptura fue fuerte por ese motivo. Él es una buena persona, es un buen padre, pero yo dependía muchas decisiones para que él no se sienta mal. Pero yo sí que hacía mis cosas consultándole. Ese fue un error. Grande (ríe). (Caso 7, asalariada informal).

Hay otro par de casos en que no hay un patrimonio común sobre el cuál decidir y las entrevistadas toman solas las decisiones sobre su patrimonio. Son trabajadoras que están en pareja, pero mantienen ellas solas la familia; en un caso, el hombre tiene ingresos, de hecho es policía, pero no aporta a la mantención del hogar (Caso 31, asalariada informal).

También las entrevistas muestran en estas categorías de trabajadoras, igual que sucede con las cuentapropistas, los procesos seguidos y las negociaciones y conflictos que se experimentan en la toma de decisiones sobre la economía del hogar.

Así, una trabajadora cuenta que hace cuatro años casi se divorcia porque cuando ella estaba fuera del mercado laboral, por temporadas, él le “tacañeaba el dinero para los

gastos de la casa”. Ahora cada uno administra lo suyo, ella cubre unos rubros y él otros. Así lo han resuelto, y cada uno decide solo. No obstante, dice que él ha hecho compras grandes sin consultarle y que eso no le parece bien (Caso 29, asalariada informal).

En las 36 entrevistas solo hay un caso en el que el hombre decide sobre el patrimonio de ambos, y ella está de acuerdo con esta forma de proceder:

Él la toma (la decisión) y yo lo apoyo, pero si son cosas triviales como cosas de mujer, como de la cocina, el arreglo, entonces yo decido, pero cosa que no afecte digamos, cosas importantes. (Caso 30, asalariada formal)

Es muy llamativo que en estos dos grupos de trabajadoras, asalariadas formales e informales, hay cierta relación entre la forma de tomar las decisiones sobre la economía del hogar y el nivel de ingresos. Así quienes toman las decisiones solas pertenecen a los deciles de ingreso del 5° al 10° y quienes toman las decisiones de manera conjunta en la pareja pertenecen a los deciles 1° al 5°.

Aquí se presenta un tema para futuras investigaciones, que es explicar si el carácter estable de los ingresos, propio de las asalariadas, induce a un patrón de toma de decisiones distinto con relación a las trabajadoras por cuenta propia.

VII.4 Cambio de condiciones como favorable para el empoderamiento

Se intentó indagar si un cambio en las condiciones de trabajo de las entrevistadas y específicamente un cambio de categoría, de asalariadas a cuentapropistas y viceversa, era considerado como positivo o favorable para su empoderamiento. Una primera constatación es que se trata de un aspecto que no siempre se tiene claro, que presenta contradicciones en primera instancia, pero que cuando la entrevista avanza se va aclarando. De todas formas, se preguntó por este tema en dos formatos. Primero, durante la entrevista en profundidad y luego al final, en la serie de preguntas cerradas, según se vio anteriormente. En términos generales las respuestas son consistentes.

Se destaca una tendencia a aspirar a ser emprendedora, dueña del negocio propio, es decir, trabajadora por cuenta propia. Buena parte de las asalariadas informales e incluso formales aspiran a ser cuentapropistas. Asimismo, las trabajadoras que al momento de la entrevista pertenecían a esta última categoría considerarían cambiarse a un empleo formal (se les recalcó con todos los beneficios sociales y seguridad social) solo bajo ciertas condiciones o directamente no estarían dispuestas.

Buena parte de las **trabajadoras por cuenta propia** entrevistadas (la tercera parte) estaría dispuesta a cambiarse a un empleo asalariado formal solo con buenos ingresos y horarios no muy extendidos. A continuación en importancia están aquellas que lo considerarían pero para otra etapa de su vida, concretamente para cuando sus hijos/as crezcan y mencionan como criterio la finalización de la escolaridad. Luego siguen quienes no están interesadas en cambiar a un empleo

formal “por no dejar a los hijos” y en algunos casos se agregan perspectivas como la posibilidad de mayor éxito o mejor futuro como cuentapropista.

Por último, se presentan quienes no están dispuestas al cambio para no abandonar su independencia ni pasar a tener un/a jefe/a. Las posiciones expuestas se ratifican en el grupo focal. Por supuesto que en estas respuestas hay matices y énfasis diferentes, unas entrevistadas se han planteado el cambio más en serio que otras, mientras otras pensaron en ello solo a raíz de la entrevista.

Por ejemplo, entre quienes sostienen que le gustaría un empleo asalariado formal para otra etapa de su vida, una entrevistada propietaria de una tienda de artesanías (sin personal a cargo) comenta que le gustaría tener un empleo asalariado formal, pero no quiere dejar a sus hijos/as. Además, ya ahondando en la conversación cuenta que le propuso a su marido que ella asumiera un empleo formal y él se quede con los/as niños/as; él primero dijo que ella no podría traer la cantidad de dinero que él trae a la casa y luego que él no podría solo con los/as hijos/as (Caso 28).

Otra entrevistada comenta:

No (cambiar a un empleo asalariado formal), porque ahorita sé de las dos cosas, pero el 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.

Por otra parte, este mismo testimonio es ilustrador de las convicciones de quienes no desean el cambio:

No, no volvería (a ser asalariada formal). Además que pienso que sí o sí, cuando uno es independiente, ganas más o puedes trabajar más por tu futuro que dependiendo de alguien. (Caso 34, cuentapropista con personal a cargo)

Otra entrevistada, cuentapropista con personal a cargo, matiza un poco más sus afirmaciones:

Mirá, es agridulce (sonríe). Tener tu propio trabajo es importante porque sos independiente, tu tiempo es tuyo, se enferma tu hijo y no tenés que pedir permiso y vas a la clínica, sos más libre por un lado. Eso es bueno y me encanta valerme por mí mismo, saber que no necesito que nadie me mantenga. Sin embargo, por otro lado, está el tema de que sí uno necesita cosas más fijas, más estables. Por ejemplo yo estoy estresada por los sueldos de los chicos a fin de mes y estresada porque el mío no me alcanza. Entonces, estoy en esa lucha, ya lo voy a lograr... espero que hasta fin de año lo logre, porque si no, no me va a alcanzar el Armonil y no hay puentes muy altos acá (ríe y luego relata que está buscando un trabajo asalariado formal por unos dos años que le permita estabilizarse económicamente; durante este período mantendría su emprendimiento independiente). (Caso 35)

No se encontraron relaciones entre las diferentes posiciones adoptadas por las traba-

jadoras por cuenta propia y su nivel de ingresos, su jornada laboral o su ciudad.

En cuanto a las asalariadas informales, solo una entrevistada no estaría dispuesta a cambiar de régimen debido a los beneficios parciales que tiene (aguinaldo) y el sueldo fijo; el resto de las informantes de este grupo quiere ser cuentapropista. En varios casos han tomado alguna medida para lograrlo, en otros lo están planificando y en otros no han pensado seriamente cómo harían el cambio pero tienen la aspiración.

Entre las **asalariadas formales** es muy llamativo que ocho de las 12 entrevistadas serían trabajadoras por cuenta propia de presentarse las oportunidades o ya lo tienen planificado. La razón más frecuente para esta aspiración es tener libertad y tiempo, la segunda es la conciliación, y luego, sin reiterarse, están las razones de dejar una empresa de herencia al hijo o de asumir la categoría de cuentapropista como actividad paralela al actual empleo asalariado.

También se presentan casos en los que no se cambiaría de categoría (la restante tercera parte de las entrevistadas). Tampoco aquí se encontró relación alguna con el decil de ingresos o la intensidad del trabajo remunerado, aunque hay una diferencia de énfasis: en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra no es tan pronunciada la tendencia a aspirar a ser cuentapropista, de hecho todos los casos en que no cambiarían debido a la actual estabilidad o los beneficios sociales pertenecen a esta ciudad.

VII.5 Empoderamiento masculino

De acuerdo a lo expuesto en el marco teórico, empoderar significa el acceso al poder de colectivos que están en una posición de subordinación, precisamente, en una relación de poder. Es el caso de las mujeres, no así de los hombres. No obstante, se pretendió ahondar en las percepciones de las trabajadoras y, dado que el género es una categoría relacional, se les consultó sobre el poder de los varones para tomar decisiones en su vida y ejecutarlas.

En este tema una primera constatación es que no hay diferencias de percepción entre las **trabajadoras por cuenta propia** con y sin personal a cargo.

Desde la percepción de casi la mitad de las entrevistadas de estas categorías, los hombres, concretamente sus parejas, tienen más poder debido a la mayor disponibilidad de tiempo y a que tendrían mayor libertad que ellas para ejercer sus opciones o decisiones.

No obstante, este poder no siempre se relaciona solo a más tiempo y libertad; en algunos testimonios de quienes tienen esta percepción, el poder masculino aparece además cargado de abuso:

Él toma (decisiones) pues y a mí un poco me hace callar. (Caso 16, cuentapropista)

También hay entrevistadas que atribuyen un poder mayor a los hombres a partir de que ellos tienen ingresos mayores que ellas, como por ejemplo en este caso:

Como mujer no siempre tienes ese poder de decir, 'ah esto no voy a hacer', así, con respecto a mi esposo en general, él genera

más que yo, a veces me da rabia pero también me tengo que someter como todas las mujeres ¿no? a las decisiones que él tome, y digo 'ay si pudiera tener un poco más de dinero y ganar más que tú te apuesto que no puede ser así' (ríe) le digo eso, y es verdad ¿no? Yo creo que en cuanto más genera una mujer, tiene más poder, de poder decidir, de hacer, de permitir o no permitir ciertas cosas con tu pareja misma, con la misma sociedad, el dinero te da mucho poder, trabajo, un buen trabajo, quien sabe, el estudio, esas cosas te dan lo que fácilmente no tienes. (Caso 24, cuentapropista)

La otra mitad de las entrevistadas cuentapropistas considera que sus parejas tienen el mismo poder para tomar y ejecutar decisiones en el ámbito de la familia; alguna de ellas acota matices, como sostener que tiene el mismo poder pero mayores facilidades y mayor libertad, un poder ejercido sin esfuerzos.

En el tiempo ha cambiado porque, usted sabe, los hombres son machistas. Ellos siempre quieren ser la cabeza de todo. La verdad que siempre uno para hacer algo, es consultándoles. Siempre él es el que toma la decisión. No siempre ¿no? Mayormente, sí. Cuando hay que tomar una decisión, mayormente es él. Pero hay nomás ahorita una nivelación de que los dos tomamos decisiones, pero uno siempre con ese miedo, ¿no? (ríe y menciona un ejemplo reciente sobre la compra de un inmueble en que ella terminó haciendo valer su criterio).

(Caso 3, cuentapropista con personal a cargo)

Para la mayoría de las asalariadas informales, el hombre y la mujer en la relación de pareja tienen el mismo poder. Algunas acotan que tienen el mismo poder en la familia, pero que los hombres tienen más poder en la comunidad, o que en general ambos tienen la misma capacidad pero hay épocas en que el varón ostenta más poder.

También en este grupo, entre quienes aducen igual poder o capacidad de decisión y acción, hay quienes aclaran que esta situación no es una constante o no se da sin esfuerzos:

Tenemos la misma (capacidad de decisión), pero a veces él, porque gana más que yo, trabaja todo el día, tiene a veces, parece que tiene más poder de decisión y eso es lo que no quisiera, es por eso que uno dice 'no quiero dejar de trabajar' porque sería, pero, porque cuando tienes plata todavía dices 'no, yo voy a hacer esto, pago esto salgo, voy y compro'. Por el hecho de que él gana más que yo, me parece que sí (tiene más poder), sí, eso es lo que me molesta; al principio yo ganaba más que él, antes, como todavía no teníamos hijos, yo ganaba mucho más que él, ahora él gana más que yo, claro, trabaja más que yo, más tiempo, o sea yo le digo eso 'si yo trabajara mañana, tarde y noche, amañecidas y sábados, domingos, feriados y demás, ganaría igual o más que tú, pero yo no puedo, soy mujer, no puedo, o sea no se vería bien o no lo verías bien tú que yo trabajara igual que tú', porque realmente si uno se atrasa más de las 11, 'está trabajando mi esposa', todo el mundo 'qué hace, por qué tan, ¡por qué de noche trabaja!'. (Caso 22, asalariada informal)

El tiempo parece ser una dimensión más presente en las trabajadoras por cuenta propia que en las asalariadas; esto puede estar relacionado a la vivencia de ordenar y organizar ellas mismas sus horarios y de tener constantemente una secuencia de labores remuneradas y no remuneradas, tanto alternas como paralelas. Tal vez por ello, mientras que varias trabajadoras por cuenta propia dicen que sus parejas tienen más poder porque tienen más libertad y tiempo, las asalariadas simplemente aducen mayor libertad. Resulta además muy interesante que en el testimonio anterior la entrevistada refiera que ganaba más que el marido cuando no tenían hijos.

Entre las asalariadas formales, también la gran mayoría considera que tiene el mismo poder que su pareja o marido; solo una entrevistada acota que él tiene más poder en el ámbito social. Además hay dos casos interesantes, en los cuales las trabajadoras están de acuerdo con un mayor poder masculino. En uno de ellos, la entrevistada aspira a que el marido ejerza una mayor autoridad y en el otro, se trata de alguien que destaca en la entrevista que es Testigo de Jehová y dice que, efectivamente, su marido tiene más poder, pero que está bien que así sea:

Él la toma (la decisión) y yo lo apoyo, pero si son cosas triviales como cosas de mujer, como de la cocina, el arreglo, entonces yo decido, pero cosa que no afecte digamos, cosas importantes o decisiones importantes dentro del matrimonio, él lo toma. (Caso 30)

No se observan diferencias marcadas en la percepción del empoderamiento masculino según las diferentes categorías ocupacionales de las entrevistadas, aun cuando entre las asalariadas, formales e informales, la percepción de igualdad es más clara y pronunciada. En relación a las ciudades consideradas, hay cierta diferencia. En la Paz es más frecuente que en Santa Cruz la percepción de que el varón tiene más poder, y los casos en que las entrevistadas consideran que así debe ser corresponden a ese departamento. Como contracara en Santa Cruz es más frecuente la percepción de igual poder de decisión y acción entre los integrantes de la pareja.

VIII. Cambios en la última década

El estudio de Hernani-Limarino y Mena (2014) muestra que en la última década hubo en Bolivia un notable aumento del ingreso per cápita proveniente de la remuneración y, sin embargo, la disminución de la brecha de género en los ingresos laborales es ínfima.

Por ese motivo, se pretendió explorar las percepciones de las trabajadoras al respecto y se les consultó si su economía había mejorado en los últimos diez años. En su mayoría las trabajadoras no tenían conclusiones sobre las razones que podrían explicar un cambio positivo o negativo, aunque sí puede distinguirse entre quienes atribuyen una mejoría a su propio empleo o a otras razones.

La mitad de las entrevistadas considera que, efectivamente, su situación económica ha mejorado en ese lapso, mientras que una cuarta parte considera que ha empeorado y otro tanto, que se ha mantenido igual. Las diferencias de percepción no se presentan tanto por categoría de trabajo sino entre

empleo formal e informal, predominando una visión de mejoría entre las trabajadoras del empleo informal (cuentapropistas y asalariadas informales). También se observa cierta relación con los deciles de ingresos.

A los efectos de esta investigación interesan las razones atribuidas por las entrevistadas a su mejoría y si consideran que tienen relación con las condiciones de trabajo. De quienes consideran que su situación económica ha mejorado, la mitad de ellas atribuye tal mejoría al momento de su trayectoria laboral (lo cual es claramente verificable en el relato de su historia laboral). Así, se mencionan razones como haber conseguido precisamente en la década referida la autonomía económica, haber regresado al empleo luego de interrupciones por cuidado infantil o que se está en el momento culminante de una trayectoria ascendente. Estas trabajadoras pertenecen los deciles de ingreso 4° al 10°.

La otra mitad de quienes consideran que han experimentado una mejoría de su economía, es decir, un cuarto de las entrevistadas, la atribuyen a razones que no se relacionan con el momento de la historia laboral y, a diferencia de las anteriores, no ven esta mejor situación económica como un mérito propio. Las razones aquí esgrimidas son que el marido gana más (en un par de casos), que el marido logró entrar a trabajar a un ministerio, que ya no tienen la deuda que antes tenían en su familia, que hay más empleo que antes o que ha logrado equipar su cuarto (caso de una trabajadora en que su domicilio se reduce a una habitación). Estas trabajadoras pertenecen a los deciles 1° al 6°, con excepción de una que pertenece al 8°. En este grupo no hay ninguna trabajadora del empleo formal.

Quienes consideran que su economía está igual pertenecen a los deciles 4° al 9° y no exponen mayores razones que expliquen esta situación. Quienes aseguran estar peor aducen que los ingresos no se condicen con el incremento de los costos de vida, que tienen hijos/as ahora y hace una década no los/as tenían y esto significa un aumento de gastos, o que ahora tienen una deuda que antes no tenían. La mitad de las entrevistadas en esta situación pertenecen al empleo formal y la mitad al informal, y corresponden a los deciles de ingreso 4° al 10°.

Por otra parte, si se indaga en las percepciones por departamentos, se observa que la mitad de quienes consideran que en la última década su situación económica ha mejorado se encuentra en La Paz y la otra mitad, en Santa Cruz. No obstante, las razones identificadas para esa mejoría son distintas y, mientras en Santa Cruz de la Sierra las entrevistadas atribuyen la mejoría al momento de su trayectoria laboral, en La Paz y El Alto los cambios positivos se explican por otras razones que pueden relacionarse con el entorno pero que son ajenas a la trayectoria de las entrevistadas, como por ejemplo el incremento de los ingresos del marido y los otros motivos ya mencionados.

IX. Tipología de trabajadoras

En función de los hallazgos expuestos y cumpliendo los objetivos de la investigación, se propone la siguiente tipología de trabajadoras:

1) Independiente de subsistencia

Se trata de trabajadoras de ingresos bajos

que eligieron su ocupación por disponibilidad, es decir, que fue lo que encontraron disponible o porque se les presentó alguna facilidad para el oficio que ejercen. Los problemas de este tipo de trabajadoras son la falta de estudios y de capital y problemas de comercialización de sus productos. La mayoría de ellas no despliega estrategias frente a estas restricciones. No tienen una jornada laboral específica, pues su tiempo de trabajo remunerado puede presentar muchas variaciones y tampoco se circunscriben a una etapa o un ciclo de vida familiar en particular.

2) Emprendedora por conciliación y vocación

Se trata de trabajadoras por cuenta propia, de ingresos medios, que pueden tener o no personal a cargo, pero en su mayoría lo tienen. Eligieron su ocupación por razones de conciliación, es decir, porque ser independientes les permite asumir paralelamente sus tareas remuneradas y no remuneradas; pero también evidencian un espíritu emprendedor, ya que manifiestan haber elegido su oficio porque pretenden crecer económicamente, tener su propio negocio y otras razones afines.

Sus problemas son la insuficiencia o falta de capital y de reconocimiento de su liderazgo cuando son propietarias de pequeñas empresas. Las estrategias frente a esto son el ahorro y los/as socios/as capitalistas. Estas trabajadoras mayormente tienen hijos/as entre 0 y 6 años.

3) Asalariada informal que aspira a emprendedora

Se trata de trabajadoras de ingresos bajos y

medios bajos. Su restricción es la falta de capital y el ahorro, su estrategia; aspiran a ser independientes, tener su propio negocio y, mientras eso aún es una posibilidad, trabajan como asalariadas informales. Las razones de la elección de su ocupación radican en que posibilita el ahorro y/o la conciliación. Tienen hijos/as de 0 a 10 años, pero aclaran que la conciliación es necesaria hasta que los/as niños/as tengan 18 y que esa es precisamente una de las razones de su aspiración a ser trabajadoras por cuenta propia.

4) Asalariada formal que aspira a emprendedora

Son trabajadoras de ingresos medios y medios altos, de 40 años y más, con hijos/as menores de 12 años. Sus restricciones son la falta de titulación profesional, las dificultades de conciliación y la insuficiencia o ausencia de capital y su estrategia, el ahorro.

5) Asalariada formal que pretende mejores condiciones de conciliación

Se trata de trabajadoras de ingresos altos, que eligieron su ocupación por las buenas condiciones de trabajo y desarrollo profesional y que pretenden mejores esas condiciones trabajo en términos de horarios y posibilidades de conciliación. Tienen hijos/as de 4 a 12 años.

6. Conclusiones y desafíos

En el contexto regional de persistentes desigualdades sociales y de género, el empoderamiento de las mujeres se presenta como un requisito para el ejercicio de sus derechos. Tal como se expuso en el marco teórico el empoderamiento económico es un proceso, que en el caso de Bolivia enfrenta múltiples desafíos pero que también cuenta con una serie de facilitadores, como la temprana y masiva inserción laboral femenina, la vivencia de la autonomía de las mujeres y la conciencia de las desigualdades que experimentan y aspiran superar.

A continuación se destacan las principales conclusiones y algunos desafíos.

El empoderamiento económico

Para las trabajadoras entrevistadas, tener un ingreso propio fruto de su empleo es sinónimo de libertad, autonomía e independencia; es una contribución a una vida libre de violencia y a tener mejores posibilidades de participación igualitaria en las decisiones que se adopten en el seno de su familia. Sin embargo, esos valores de emancipación no están exentos de contradicciones. Los más paradigmáticos son el empuje, la lucha y la autonomía conjuntamente con el sacrificio por los/as hijos/as y la abnegación en el cuidado, todas características destacadas como referentes y personificadas en la madre –y en algunos casos en la abuela– de las entrevistadas.

Por supuesto que hay diferencias, no según la jornada o la intensidad del trabajo, sino por categorías de trabajadoras y niveles de ingresos. Así, la independencia se presenta

con mayor intensidad como significación en los deciles de mayores ingresos, mientras que la satisfacción de necesidades aparece más repetida en deciles de inferiores ingresos y en las ciudades de La Paz y El Alto.

Los tópicos mencionados pertenecen al ámbito de los discursos, del deber ser y del imaginario de las entrevistadas. ¿Qué pasa sin embargo en la práctica? ¿Disponen ellas libremente de sus ingresos? En términos generales la respuesta es sí. Disponen libremente de sus ingresos, aunque sea para destinarlos a las necesidades familiares.

Respecto de otras decisiones sobre el patrimonio, en términos generales hay una tendencia a tomar decisiones conjuntas en la pareja. Entre las asalariadas, tanto formales como informales, la mayor frecuencia se da precisamente entre quienes toman las decisiones relativas al patrimonio de manera conjunta y conversada con la pareja. Sin embargo, en proporción mucho mayor también hay quienes toman las decisiones solas, mientras que entre las cuentapropistas esta situación es muy minoritaria.

Con relación al empoderamiento masculino, una parte de las entrevistadas considera que sus parejas y ellas tienen mismo poder, pero otra parte cree que los hombres tienen más poder y libertad ligados a más tiempo disponible. No se observan diferencias marcadas en la percepción del empoderamiento

masculino según las diferentes categorías ocupacionales de las entrevistadas, aun cuando entre las asalariadas –formales e informales– la percepción de igualdad es más clara y pronunciada. En relación con las ciudades consideradas, hay cierta diferencia. En la Paz es más frecuente que en Santa Cruz la percepción de que el hombre tiene más poder, y los casos en que las entrevistadas consideran que así debe ser corresponden a ese departamento.

Las trayectorias laborales

La reconstrucción de la trayectoria laboral de las entrevistadas muestra todas las combinaciones posibles entre cuentapropista y asalariada formal e informal. Esta movilidad se presenta en todos los estratos de ingresos y con independencia de la edad de los/as hijos/as, aun cuando hay una clara tendencia a interrumpir la trayectoria laboral por razones de cuidado y retomarla sobre todo bajo la categoría de cuentapropista. Asimismo, llama la atención la masiva iniciación laboral, siendo niñas o adolescentes.

Respecto de los hitos, embarazo e interrupciones por razones de cuidado, así como migración –sobre todo interna pero también internacional– son los hitos que se repiten entre trabajadoras del sector formal e informal. Los estudios técnicos o universitarios, en cambio, representan un hito positivo entre las trabajadoras formales, mientras que la imposibilidad de su culminación es percibida como un obstáculo para mejores condiciones de trabajo por las trabajadoras del sector informal.

En cuanto a la relación entre sector y calidad del empleo, la investigación muestra que no es tan sencilla de establecer. Como puede esperarse, las trabajadoras por cuenta propia tienen menores ingresos y su acceso a la seguridad social es excepcional, pero también hay asalariadas dependientes del Estado que son informales y que, a diferencia de las cuentapropistas, no disponen de su tiempo y están expuestas a situaciones de acoso o malos tratos. De todos modos, las entrevistadas en su mayoría aspiran a ser trabajadoras por cuenta propia, a tener su emprendimiento propio.

Las restricciones

La mayor parte de las restricciones identificadas son impuestas y tienen relación, en gran medida, con el incumplimiento legal y con la falta de políticas que favorezcan el empleo femenino. La única restricción intrínseca identificada es la conciliación, pero tiene varias aristas que abarcan negociaciones familiares, temas de uso de tiempo con alta presencia de actividades paralelas y alternas entre empleo y cuidado. Por su parte, las restricciones impuestas son la falta de capital, los problemas de comercialización, la discriminación por razones de cuidado y otras transgresiones a la ley, así como la falta de estudios formales.

Las entrevistas 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 el empleo que asumieron fue el que encontraron, dada su escasa o insuficiente educación formal y en ausencia de otros recursos, como por ejemplo capital social.

Los relatos de las trabajadoras por cuenta propia dan cuenta de dificultades en el acceso al capital y problemas de comercialización, en su mayoría ligados a la falta de financiamiento. Se trata de restricciones impuestas. En efecto, la falta de capital es un problema conocido, como también lo son los obstáculos específicos que enfrentan las mujeres en la banca tradicional. Sin embargo, la banca especializada en microcréditos tiene altos costos y en ocasiones ni siquiera esos requisitos pueden cumplir las mujeres.

El sistema de garantías solidarias ha dado buenos resultados en muchos casos y en las entrevistas aparece como adecuado para el capital de arranque.

Por otro lado, desde la percepción de las entrevistadas, puede sostenerse que las responsabilidades de cuidado actúan como restricciones intrínsecas y también impuestas. En el primer caso lo hacen cuando conllevan mandatos de feminidad ligados al sacrificio y la vivencia de la maternidad con la madre como principal responsable del cuidado y en el segundo, cuando son causa de discriminación directa. Aquí el gran desafío es la redistribución del cuidado infantil –en el ámbito familiar y en el social– y del trabajo

doméstico. Asimismo, es imperante la sanción ejemplar de los casos de discriminación y de prácticas como el test de embarazo en las postulaciones.

Por último, cabe señalar que con respecto a las dificultades que significa no tener una educación formal (un grado técnico o de licenciatura) para desempeñarse en el mercado laboral, también se trata de una restricción de género; en este caso las restricciones son intrínsecas, previas al ingreso al empleo. Tal como mostró el análisis de la trayectoria laboral de las informantes, el embarazo o las responsabilidades de cuidado (no solo de hijos/as, sino también de hermanos/as menores) son determinantes del abandono de la carrera técnica o universitaria. Posteriormente, la falta de tiempo y de dinero impide su finalización.

La relación entre sector de inserción y resolución del cuidado

La carga de cuidado y la forma de afrontarla están directamente relacionadas con el tipo de inserción laboral: “paralelismo” y “alternancia” son dos estrategias claves en la informalidad, es decir, entre las trabajadoras por cuenta propia y las asalariadas informales. Se trata de asumir paralelamente el trabajo pagado y el cuidado, en la oficina, la calle, el puesto de venta o el propio domicilio. Se trata también de alternar entre las labores domésticas y el trabajo pagado, o en ocasiones, el cuidado con tareas como la alimentación o las tareas escolares.

¹⁰Se trata de trabajadoras contratadas como consultoras en línea cuando en realidad cumplen jornada laboral y están bajo un régimen de dependencia con incumplimiento de disposiciones de vacaciones, aguinaldo, horas extra, seguridad social y de la disposición que obliga a la instalación y el mantenimiento de guarderías.

De todas formas, dentro de la informalidad hay variantes y por cierto que hay una clara diferencia en relación con la carga de cuidado y la forma de afrontarlo respecto de las trabajadoras del empleo formal. Entre las asalariadas formales, la dinámica familiar más frecuente es repartirse el trabajo de cuidado y doméstico con la pareja (cinco de 12 casos), luego está recurrir al trabajo doméstico de los/as hijos/as y la empleada doméstica. Al mismo tiempo, sin embargo, estas trabajadoras se sienten más presionadas por las dificultades de la conciliación.

Las trabajadoras del empleo informal, en cambio, resuelven la cuestión del trabajo doméstico y de cuidado en sus hogares, y la participación masculina aparece escasamente y más en calidad de ayuda o subsidiariamente, es decir, ante la falta de la mujer adulta de la casa. Incluso hay un relato en que esta situación fue la causa principal de la separación de la pareja. Sin embargo, hay una clara diferencia en las trabajadoras asalariadas formales, grupo en el que la participación masculina aparece de manera más igualitaria.

Percepción de brechas

Gran parte de las entrevistadas considera que los hombres tienen más oportunidades en el mercado laboral (16 de 36). Entre ellas casi la mitad atribuye estas mayores oportunidades a que los varones no se hacen cargo del cuidado de los/as hijos/as. Por añadidura, otra parte de las entrevistadas considera que, en la trayectoria laboral, el embarazo es una interrupción y la maternidad, un obstáculo y que ambos son causa de

discriminación. También hay informantes que perciben diversas formas de discriminación salarial u otras formas de discriminación directa y de segmentación del empleo. Además hay otras formas, ligadas a la homo-sociabilidad, pero también a las distinciones hechas en el mundo del empleo frente a los roles de género. Se trata también de restricciones impuestas percibidas por las entrevistadas y que interactúan con las intrínsecas.

Desde la percepción de las entrevistadas, puede sostenerse entonces que las responsabilidades de cuidado actúan como restricciones intrínsecas y también impuestas. En el primer caso lo hacen cuando limitan la disponibilidad de las trabajadoras y en el segundo cuando son causa de discriminación directa.

Cambio de condiciones favorables al empoderamiento

De acuerdo a los objetivos específicos de investigación, se planteó también indagar si un cambio de condiciones de trabajo es percibido como favorable para el empoderamiento, concretamente si el cambio de régimen de cuentapropista a asalariada formal y viceversa son percibidos con ese signo. Los hallazgos muestran que, generalizando, las asalariadas informales aspiran a ser emprendedoras y las emprendedoras, a crecer siendo cuenta propia, mientras que las asalariadas formales, en una buena proporción, ansían ser cuentapropistas y en otra buena parte, a la mejora de sus condiciones.

Sin embargo, en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra no es tan pronunciada la tendencia

a aspirar a ser cuentapropista y de hecho todos los casos en que no cambiarían debido a la estabilidad o los beneficios sociales pertenecen a esta ciudad.

Por último, cabe señalar que las entrevistas muestran que quienes consideran que su economía ha mejorado en la última década por razones relacionadas o ajenas al desempeño de su empleo son trabajadoras del sector informal.

Desafíos

Las restricciones identificadas por las trabajadoras ameritan formas creativas y novedosas para promover el empoderamiento desde las políticas públicas, o los proyectos de desarrollo promovidos por organizaciones de la sociedad civil o internacionales. Podría pensarse, por ejemplo, en formatos alternativos de acceso al capital, como los/as socios/as capitalistas. Puesto que el problema es la falta de capital social, una contribución de los proyectos de empoderamiento puede estar centrada justamente en conectar a las emprendedoras con socios/as potenciales.

Frente a las restricciones de las asalariadas, tanto formales como informales, el gran desafío es el cumplimiento de la ley, y su inspección y sanción, empezando por el empleo público, con condiciones igualitarias de trabajo, instalación de guarderías y cumplimiento de otros preceptos legales que no están siendo garantizados.

Además, la educación sigue siendo una deuda en el país. Bolivia es uno de los pocos casos de América Latina en los cuales la población ocupada femenina tiene inferior nivel educativo que la masculina. No es casual que 11 de las 12 asalariadas formales entrevistadas tengan estudios universitarios o técnicos, mientras que entre las trabajadoras informales son 15 de 24 y de ellas hay 2 sin titulación. En otras palabras, la educación es un requisito indispensable aunque no garantice la calidad del empleo, y por supuesto que es también indispensable para el empoderamiento.

Cabe además plantearse desafíos que, si bien exceden los temas de esta investigación, inciden en los temas aquí analizados. Para ello se retoma una de las interrogantes del estudio cuantitativo desarrollado en este proyecto por Hernani-Limarino y Mena (2014): ¿por qué la disminución de las brechas de género en el mercado laboral es tan reducida en la última década, a pesar del notable crecimiento del ingreso per cápita proveniente de la remuneración? La respuesta que arriesga esta investigación es que no se ha logrado incidir en ninguna de las restricciones de género que operan en el empleo. Es más, retomando los hallazgos de una investigación anterior (Marco, 2014), ni siquiera se ha ejecutado una política pública que se plantee tales objetivos.

Bibliografía

- Benería, L. y Floro, M. (2006). Labor Market Informalization, gender and social protection: Reflections on poor urban households in Bolivia, Ecuador and Thailand. In Shahra Razavi and Shireen Hassim (Eds.), *Gender and Social Policy in a Global Context: Uncovering the Gendered Structure of 'the Social'*. Palgrave Macmillan. Basingstoke.
- Dex, S. (1991). La división sexual del trabajo. Colección Informes N° 23. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo. Madrid.
- Espino, A. (2011). Trabajo y género. Un viejo tema ¿nuevas miradas? Nueva Sociedad. Democracia y Política en América Latina. N° 232. Marzo-abril.
- Golla, A. M.; Malhotra, A.; Nanda, P. y Rekha, M. (2011). *Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment Definition, Framework and Indicators*. ICRW. Washington, D.C.
- Heintz, J. (2012). Informality, Inclusiveness and Economic Growth: An overview of key issues. University of Massachusetts. Political Economy Research Institute. SIG Working Paper. IDRC.
- Hernani-Limarino, W. y Mena, G. (2014). Entendiendo las desigualdades de género en el mercado laboral: una aplicación para el caso boliviano. Montevideo: CIEDUR-Fundación ARU.
- IDRC, UK AID, Wewlett Foundation (2013). *Growth and Economic Opportunities for Women. Literature Review to Inform the DFID-IDRC-Hewlett Foundation. Research Program on Women Economic's Empowerment, Gender Equality and Growth in Low Income Countries*. July.
- Kabeer, N. (2001). Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. In *Discussing women's empowerment. Theory and practice*. SIDA. Studies N° 3.
- Kabeer, N. (2012). *Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour markets and enterprises development*. SIG Working Paper 1. DFID-IDRC.
- Maldonado, A. M. (2015). El cuidado: un derecho pendiente en la normativa y la práctica laboral. Estudio de caso en la ciudad de La Paz. Colección Género e Infancia. Universidad Mayor de San Andrés. Posgrado en Ciencias del Desarrollo. CIDES-UMSA. La Paz.
- Marco Navarro, F. (2008). Entre la escasez y la ausencia: políticas para la armonización de empleo y familia en los países andinos. Informe Final de Investigación. OIT.

Marco Navarro, F. (2014). Derechos económicos de las mujeres en Bolivia: la brecha entre la ley y la realidad. Serie Estudios e Investigaciones N° 9. Conexión Fondo de Emancipación. La Paz.

Marco Navarro, F. y Rico, M. N. (2013). Cuidado y políticas públicas: debates y estado de situación a nivel regional. En: Laura Pautassi y Carla Zibecchi (Coords.), Las fronteras del cuidado: agenda, derechos e infraestructura. Editorial Biblos. Buenos Aires.

OIT (2003). Directrices sobre una definición estadística de empleo informal. Adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (noviembre-diciembre 2009). Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.

Rico, M. N. y Marco Navarro, F. (2009) Privilegiadas y discriminadas: las trabajadoras del sector financiero. Cuadernos de la CEPAL N° 93. Santiago de Chile.

Wanderley, F. (2009). Crecimiento, empleo y bienestar social: ¿por qué Bolivia es tan desigual? Plural-CIDES-UMSA. La Paz.

Anexo 1

Guía de entrevistas Introducción

- Presentación de la entrevistadora.
- Esta entrevista es un favor que nos hace la entrevistada.
- La entrevista es anónima, en ningún lugar saldrá el nombre de la entrevistada.

- El objetivo de la entrevista es ver los problemas que tienen las mujeres en su empleo. Es para un estudio que hace la Fundación ARU financiado por la cooperación canadiense.
- Agradecimientos por la confianza y el tiempo que la entrevistada nos brindará.

Nombre	(No lo preguntan, lo anotan previamente)
Edad	
Estado civil-convivencia	
Número y edad de los/as hijos/as y cuántos/as viven con ella	
Ingreso	(Evaluar si preguntarlo al final)
Ocupación	
Lugar de trabajo	
Jornada laboral (horario)	
Nivel educacional	
Lengua además del español	
Lengua materna	
Lugar y hora de la entrevista	

1) ¿Qué significa para usted su trabajo, su empleo? ¿Qué significa ganar su plata? (Indagar el porqué de las significaciones y su vinculación con la pobreza y la inequidad).

2) Piense hacia atrás, recuerde... ¿Cómo llegó usted al trabajo que tiene ahora?

a. ¿Cuáles fueron las razones que determinaron que usted se quede con este trabajo? (Motivos de la elección del sector).

b. Motivos de intermitencias (salidas y entradas al empleo) (Identificar hitos relevantes).

3) En los momentos en que usted entró a un empleo, ¿tomó sola la decisión o lo consultó con alguien? ¿Alguien le dijo que usted tenía que trabajar, que ganar plata?

4) ¿Hay alguna mujer que admire? ¿Por qué? (Indagar en referentes de empoderamiento económico, valores considerados o que les transmitieron y referentes negativos, por ejemplo lo que no se quiere ser o lo que se quiere evitar para las hijas).

5) Cuénteme por favor cómo es un día normal suyo (Repreguntar si es necesario para establecer jornada laboral, intensidad del trabajo, actividades paralelas, tiempo de cuidado y trabajo doméstico).

6) ¿Qué aspectos positivos tiene su empleo actual?

a. ¿Está usted contenta con su empleo? ¿Por qué?

7) ¿Qué problemas tiene ahora en su empleo? (Obstáculos, carencias, restricciones).

8) ¿Cómo enfrenta esos problemas? (Estrategias para hacer frente a los problemas).

9) ¿Qué quisiera cambiar, mejorar? ¿Que necesitaría para el cambio? (Aspiraciones y demandas).

(Preguntas solo para las trabajadoras por cuenta propia:)

10) ¿Le gustaría/convendría tener un empleo asalariado? Es decir, con sueldo fijo mensual, que dependa de un/a jefe/a, que cumpla un horario y que tenga los beneficios sociales, como aguinaldo y seguridad social? ¿Por qué quisiera el cambio?

11) ¿Qué necesitaría para acceder a un empleo asalariado?

(Preguntas solo para las trabajadoras asalariadas formales:)

12) ¿Le gustaría/convendría tener un empleo independiente? Es decir, sin sueldo fijo mensual, pero que no dependa de un/a jefe/a, ni cumpla un horario, aunque no que tenga los beneficios sociales, como aguinaldo y seguridad social. ¿Por qué quisiera el cambio?

13) ¿Qué necesitaría para acceder a un empleo independiente?

14) ¿Está usted en alguna AFP y cotiza todos los meses?

a. ¿Ha estado alguna vez afiliada? (En caso negativo, ¿por qué no ha estado?).

15) ¿Está usted afiliada a la Caja Nacional de Seguro Social y otro seguro de salud? ¿Lo ha estado alguna vez? (En caso negativo, ¿por qué no?).

16) ¿Quién cuida a sus hijos/as? ¿Cómo lo hace?

- Ver tiempo de cuidado y actividades paralelas. Indagar si cuida familiares adultos/as mayores.
- Indagar si está de acuerdo con la distribución del trabajo de cuidado.
- ¿Otro miembro de su familia cuida a los/as niños/as y las personas ancianas?

17) ¿Cree usted que su pareja (marido) tiene más o el mismo poder que usted para decir qué hacer con su tiempo, tomar sus decisiones, decidir qué hacer con su propia plata, participar en asuntos del barrio o de la comunidad? ¿O cree que tiene más poder o libertad? ¿Por qué? (Evaluar si ir pausando en las preguntas).

18) ¿Cómo se toman las decisiones en su familia con respecto a comprar algo o endeudarse? (Indagar relaciones de poder no solo respecto al marido sino de otros/as integrantes del hogar).

19) ¿Le parece a usted que los hombres tienen las mismas facilidades u oportunidades que las mujeres en el empleo? ¿Cree que tienen empleos iguales, cree que ganan lo mismo que las mujeres? (Percepción de brechas). ¿Por qué?

20) ¿Cree usted que en los últimos 10 años ha mejorado su situación económica? ¿Por qué?

Caracterización del empoderamiento

1. ¿Usted cree que es una ventaja para la mujer tener un empleo y ganar su propia plata?

SÍ NO

2. ¿Usted cree que una mujer debe hacer lo que quiera con la plata que gana?

SÍ NO CASI SIEMPRE A VECES

3. ¿Usted cree que una mujer puede hacer lo que quiera con su plata?

SÍ NO CASI SIEMPRE A VECES

4. Usted cree que es más beneficioso para la mujer:

- Crearse su propia fuente de empleo, disponer de su tiempo, no tener jefe/a, pero ganando plata de forma inestable
- Tener un/a jefe/a, pero tener todos los meses un sueldo fijo y tener beneficios sociales como aguinaldo y estar en la Caja Nacional de Salud

5. ¿Usted cree que el ganar su propia plata le da poder en su familia?

SÍ NO

6. ¿Usted pertenece a alguna organización sindical, barrial, comunitaria u otra?

SÍ NO CUÁL DIRIGENCIA.....BASE

7. Si la respuesta anterior fuera afirmativa, ¿cree usted que su participación es importante, decisiva y su opinión tomada en cuenta?

SÍ NO CASI SIEMPRE A VECES

8. ¿Usted cree que el tener un empleo facilita de alguna forma que las mujeres participen de las organizaciones sindicales, barriales y comunitarias?

SÍ NO

(En caso que sea necesario explicar la pregunta referir aspectos como prestigio o capital social)

9. (Puede elegir más de una opción) ¿Quién cree usted que debiera hacerse cargo del cuidado de los niños?

- a. El padre y la madre en igual medida
- b. La madre sola
- c. El Estado con guarderías a cargo del Gobierno nacional o de la Alcaldía o las gobernaciones
- d. Las empresas

Reiterar agradecimientos por el tiempo y la confianza y el carácter anónimo de entrevista.

Grilla de trayectoria laboral

(adaptada de CEM) (Se llena una para cada caso)

Nº de trabajo	Edad	Categoría: Asalariada formal Asalariada informal Cuentapropista	Ocupación	Rama de Actividad	Cotizó en la Seguridad Social	Duración del empleo (o desempleo)	Acotaciones: motivaciones del cambio, eventos relevantes (migración, embarazo y otros)
1							
2							
3							
4							
5							

Patrones y frecuencias

(A continuación se copia columna correspondiente a la categoría de Significados; similar tratamiento se les dio a las otras categorías)

Cuenta propia	Significados ocupación e ingresos propios	Frecuencia	No de Casos	Deciles de ingreso	Ratificación en focal	
	satisfacción de necesidades propias y familiares	6	1, 4, 5, 27, 28, 33			
	satisfacción personal, orgullo	3	16, 27, 28			
	autonomía, independencia	2	20, 24			
Cuenta propia con personal a cargo	autonomía, independencia	4	3, 13, 35, 36			
	costumbre, no imaginarse de otra forma	1	34			
	responsabilidad	1	11			
	satisfacción de necesidades familiares	1	33			
Asalariados Informales	independencia	8	2, 7, 18, 22, 26, 29, 31			
	satisfacción de necesidades propias y familiares	5	18, 19, 23, 29, 31			
	estabilidad	1	22			
	realización personal	1	2			
	tener para gastar	1	9			
Asalariados Formales	independencia, libertad	7	6, 10, 12, 15, 17, 25, 32			
	realización personal	2	8, 25			
	necesidades propias y familiares	2	21, 26			
	ayudar al marido	2	14, 30			

Anexo 3

Pauta para grupos focales

Al ingreso de las participantes se recoge la siguiente información:

Nombre	Edad	Ocupación	Lugar de trabajo	Número de hijos/as	Edad de los/as hijos/as	Composición del hogar	Seguridad Social

Se agradece la participación, el tiempo, la confianza y la colaboración. Se explica en términos comprensibles el problema de las desigualdades entre mujeres y varones en el empleo, y los objetivos de la investigación y del grupo focal.

Se explica la dinámica del grupo y el papel de la moderadora y las participantes, enfatizando que lo valioso es su opinión y experiencia personal, así como el debate entre ellas, y que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Se garantiza reserva y confidencialidad. Se explica también que el evento está siendo grabado solo a efectos de que la investigadora pueda posteriormente recuperar la discusión y que la grabación no será expuesta en ninguna ocasión.

Se inicia la actividad con las preguntas estimulantes referentes a los temas que surgieron de las entrevistas que quedaron poco claros o en los cuales aparecieron tensiones:

1) Significados de empoderamiento económico.

a) ¿Qué es para ustedes ser ganar su propia plata?

b) ¿Creen ustedes que tienen libertad para decidir qué hacer con la plata que ganan con su trabajo?

c) ¿Hay alguna mujer que admiren? ¿Por qué? (Indagar en valores asociados al empoderamiento).

d) ¿Creen ustedes que los hombres tiene igual posibilidad de ganar dinero?

e) ¿Creen que tienen igual libertad para decidir qué hacer con su plata?

2) Obstáculos y necesidades en el desempeño de la ocupación

a) ¿Qué necesitarían ustedes para mejorar su negocio?

b) ¿Han hecho algo para conseguir lo que necesitan? ¿Cuáles son los obstáculos para no haberlo hecho?

3) Cambios de cuentapropista a asalariada formal.

Cierre con síntesis y acotaciones de las participantes y agradecimientos.