

Proyecto: “Mejorando la participación femenina en el mercado laboral y el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas en América Latina”

IDRC/CIEDUR/CEDLAS

Fundación ARU

Con el patrocinio de Fundación Trabajo – Empresa

**Empoderamiento económico de las mujeres en Bolivia.
Entre el ideal de estabilidad laboral y el sueño del negocio
propio**

Informe final de investigación

Flavia Marco Navarro

Fundación ARU

30 de noviembre de 2015

INDICE

Resumen	3
Introducción	4
Capítulo 1 Antecedentes	5
Capítulo 2 Planteamiento del problema, objetivos y preguntas de investigación ..	6
Capítulo 3 Marco teórico	8
Capítulo 4 Metodología	16
Capítulo 5 Hallazgos de investigación	18
I. Causas de elección de la ocupación.....	19
II. La ruta seguida: una mirada a las trayectorias laborales	20
II.1 Hitos	25
III. Restricciones intrínsecas e impuestas	26
IV. Estrategias desplegadas	30
V. Relación entre sector de inserción y carga de cuidado	31
VI. Percepciones sobre las desigualdades en el empleo	34
VII. El empoderamiento según las trabajadoras	35
VII.1 Caracterización	38
VII.2 Referentes y valores del empoderamiento	41
VII.3 Del contradictorio deber ser a la realidad	43
VII.4 Cambio de condiciones favorables al empoderamiento	45
VII.5. El empoderamiento masculino	47
VIII. Cambios en la última década.....	49
IX. Tipología de trabajadoras	50
Capítulo 6 Conclusiones y desafíos	51
Bibliografía citada	56
Anexo 1: Guía de entrevistas	58
Anexo 2: Matrices de análisis	61
Anexo 3: Pauta de grupos focales	66

Resumen

La investigación tiene 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”. 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, temas de uso de 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 cuando limita 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, 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. Sin embargo, obstáculos mediante, las entrevistadas valoran positivamente su empleo, y perciben los ingresos propios como independencia y libertad, aun cuando estos significados no estén exentos de contradicciones.

Introducción

En Bolivia las mujeres ingresaron masivamente al empleo hace más cuatro décadas, siendo uno de los países de la región con más temprana y amplia participación laboral femenina. Sin embargo, aun 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 varones.

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

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 sobre 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 de las mujeres.

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.

El estudio incluye los siguientes capítulos: 1) el primero con los antecedentes; 2) Planteamiento del problema, los objetivos y preguntas de investigación; 3) Marco teórico; 4) Metodología utilizada; 5) Hallazgos de investigación, abordando las causas de elección de la ocupación, las trayectorias laborales, los obstáculos y estrategias desarrolladas por las trabajadoras y los significados atribuidos al empoderamiento económico; y, 6) Las conclusiones y propuestas. Asimismo, como anexo se incorporan las tablas y matrices de análisis y otros instrumentos de investigación.

Capítulo 1 Antecedentes

La participación laboral de las mujeres en América Latina es uno de los grandes cambios experimentados por la región 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 empleo, no se dio exenta de problemas. De la mano del empoderamiento femenino vinieron la doble jornada de las mujeres, pues 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 el ejercicio de los derechos del trabajo. Es así que las desigualdades de género en el empleo 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; 3) en un mayor desempleo femenino, en casi todos los casos (Rico y Marco, 2006).

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

Sin embargo, esa alta participación económica femenina se ha dado y se continúa dando predominantemente en la informalidad. Esto, 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, asalariados sin cobertura previsional ni otros derechos sociales) tiene que ver con deficiencias de la estructura productiva del país (Wanderley, 2009) y con las responsabilidades familiares de cuidado que las mujeres asumen prácticamente solas (Benería y Floro, 2006; Marco, 2008).

La economía informal es heterogénea y estratificada, y en ella hay una estrecha asociación entre calidad de los empleos y género, pues los varones 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 sobre 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 dentro de 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 evolución de la desigualdad de género en el empleo. Esta investigación 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. Evidencia también que en la última década ha habido una ligera reducción de las desigualdades de género, pero que la magnitud de este descenso contrasta con la positiva evolución del ingreso per-capita promedio y del empleo en general.

Hernani-Limarino y Mena (2014) descomponen la desigualdad de género 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 sólo el 10% en 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 a 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 pesan más que las desigualdades en las características (dotaciones).

En efecto, el 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.

CAPITULO 2 Planteamiento del problema, preguntas y objetivos de investigación

Las mujeres acceden al empleo en menor medida que los varones, y cuando lo hacen experimentan una realidad de segregación ocupacional y desigualdad en las remuneraciones. Parte de esta realidad se evidencia en la sobre-representación de mujeres en el empleo informal, en circunstancias en que generalmente éste 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 disponible 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 establecerá 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. Indagar 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. Indagar la percepción de las entrevistadas sobre **del nivel de empoderamiento de sus parejas varones respecto del suyo propio**
6. Establecer la **relación** entre **ingreso laboral, empoderamiento económico e intensidad del trabajo**. Indagar si un eventual **cambio de condiciones de trabajo** es **percibido como favorable** para el **empoderamiento** de las entrevistadas.
7. Analizar la **relación entre sector de inserción y calidad del empleo**.
8. Analizar la **relación entre carga de cuidado y sector de inserción laboral**.
9. Indagar acerca de las **restricciones** intrínsecas e impuestas que condicionan o condicionaron:
 - su 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 de 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

A su vez, 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, estrategias y recursos que contribuyen a reforzar o a atenuar las estructuras de restricciones (intrínsecas o impuestas) que enfrentan las mujeres?
4. ¿En qué se apoyan sus decisiones para la participación laboral? ¿...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 “trabajos femeninos,” o es un 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 en las elecciones y decisiones de las mujeres?

Capítulo 3 Marco Teórico

La investigación asume la categoría de empoderamiento económico, así como las categorías de restricciones de género intrínsecas e impuestas desarrolladas por Nayla Kabeer, 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 claves. Primero, 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 definir una meta y conseguirla, tomar una decisión y llevarla a la práctica, es decir en términos de *agencia* ("poder dentro de".)

En segundo lugar, se resaltó 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 sus vidas y de participar en las sociedades, pudiendo además incidir en cambios en su entorno ("poder para").

En tercer lugar, estas contribuciones resaltan 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 enfrentar esas injusticias ("el poder con") (Kabeer, 2012). Los procesos de empoderamiento tienen entonces una fuerte dimensión colectiva, que conlleva la acción política para la transformación de las estructuras, instituciones y relaciones.

Cabe destacar además que este enfoque reconoció 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 variaran entre países, ocupaciones de las mujeres, según su nivel educacional o por su pertenencia étnica. Sin embargo, este potencial del concepto de empoderamiento podría perderse al intentar medirlo, al establecer indicadores de empoderamiento, pues con ellos se renuncia en cierta manera a la diversidad (la desventaja de género toma diferentes formas en distintos contextos) y es quien establece los indicadores quien define qué es clave para el empoderamiento (Kabeer, 2001).

Kabeer define el empoderamiento como el proceso a través de cual las mujeres incrementan su capacidades para el ejercicio de formas estratégicas de agencia, tanto en relación con sus propias vidas 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 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 pueda ejecutar esas decisiones; y 4) que puedan incidir en su entorno.

No obstante, hay diversas aproximaciones sobre 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 varones a distintas inversiones en capital humano que derivarían del rol reproductor de las mujeres 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. Entonces, como las mujeres planearían ausentarse del empleo para ser madres harían un cálculo racional y maximizador y decidirían invertir menos que los varones en educación, por lo mismo acumularían también menos experiencia.

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

De ahí que en un mercado competitivo los empleadores discriminadores se encontrarían en desventaja, por lo que terminarían contratando mujeres para bajar sus costos y una vez nivelada la situación los salarios de éstas 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 empresarios con valores más bajos de discriminación incurrirían en menores costos, con lo cual en condiciones de equilibrio competitivo y a largo plazo, podría darse una segregación en el empleo pero muy poca o ninguna discriminación salarial.

De otra parte, la explicación sobre la “discriminación estadística” sostiene que la incertidumbre que existiría en los empleadores al 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 racistas o sexistas, sino de fallas de información, de desconocimiento de la real productividad de trabajadores 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 de otra 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, normas y leyes que rigen las relaciones entre los 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 a través de variables económicas, pues son también fenómenos culturales e históricos.

Dentro de estas corrientes, los 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.

Sostienen 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 a través de la toma de decisiones y resolución de problemas.

En este contexto, el valor marginal del trabajo no está determinado por las instituciones, pero sí 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 transversalmente 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 trabajo remunerado para el mercado como el no remunerado que se desarrolla principalmente en los hogares. Superar la identificación trabajo con empleo u ocupación resulta necesario para

explicar el origen de las diferencias de la participación de las mujeres en el mercado laboral respecto de los hombres con relación a oportunidades, el trato y los resultados, así como respecto de 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 vida las mujeres de diversos grupos sociales. A estas estructuras de restricción, que Kabeer toma de Whitehead, 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, valores y prácticas asociadas con las restricciones intrínsecas de género que operan en las relaciones de familia, de parentesco y en la comunidad son posteriormente reforzadas a través de una segunda categoría de restricciones, esta vez “impuestas”, las cuales están asociadas con los Estados y mercados.

A diferencia de las restricciones impuestas, aquí los Estados y mercados actúan como portadores de género cuando reflejan y reproducen las nociones preconcebidas de masculinidad y feminidad, sus roles, reglas y prácticas (Kabber, 2012).¹

II.3 Acotando la definición

Como se mencionó, 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 varones, puede inferirse que la discriminación en el empleo y en el acceso a los recursos económicos se atribuyen 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 a 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 un medio para otros objetivos de desarrollo. En segundo

¹ Se recuerda sin embargo 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.

lugar, existen diferencias en si el empoderamiento se define en términos puramente económicos (como en 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 mencionáramos antes, 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, que es asumida también por el IDRC y la OCDE, refiriendo “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 le haga posible negociar en condiciones justas la distribución de los beneficios del crecimiento” (Kabeer, 2012, traducción propia).

Esta definición 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 mejora de las condiciones ocupacionales. Este enfoque se basa en la literatura que muestra que las fuerzas del mercado perpetúan, más que mitigar, la inequidad (IDRC, UK AID, Wewlett Foundation 2013; Kabeer, 2012.)

Además de que 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 estas reglas.

De otra parte, Kabeer (2012) muestra evidencia de las potencialidades del empoderamiento económico, pues 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 de las mujeres 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 respecto de que el empoderamiento económico de las mujeres conduce a un mayor ejercicio de sus derechos, no solo económicos y sociales, sino también otros derechos. Así, por ejemplo se ha visto que el tener ingresos propios es un factor de prevención de la violencia contra las mujeres o que puede facilitar salir de una situación de violencia. Este impacto resulta lógico teniendo en cuenta la interdependencia, integralidad e indivisibilidad de los derechos humanos, características inherentes a los mismos que implican que el ejercicio de derechos de un tipo dependa del ejercicio de derechos de otra clase.

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 varones (Golla and others, 2011).

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

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

Las consecuencias de la elección pueden evaluarse aún más en términos de su significación transformadora, el grado en que las decisiones tomadas tienen el potencial de ser desafiantes y desestabilizadoras de las desigualdades sociales y la medida en que se limitan a expresar y reproducen estas desigualdades. Las opciones que expresan 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 además se verificarán distintos niveles de empoderamiento. Así, los cambios en la distribución de recursos y poder, que implican cambios en las relaciones estructurantes como las de género, clase o casta significarán un *nivel profundo* de empoderamiento, mientras que los cambios en reglas institucionales y los recursos un *nivel intermedio*. Por su parte, el acceso individual a los recursos, pero 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 y informales ¿más favorables al empoderamiento?

Kabeer sostiene que el impacto de la inserción laboral en sector formal de la economía sobre el empoderamiento económico de las mujeres sería mucho más pronunciado que la inserción informal, tanto por un tema de estabilidad como de mejores ingresos y 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, sugiere que es posible que la discriminación sea menos pronunciada en los empleos formales.² ¿Pero cuáles son los empleos informales?

² Este último aspecto es bastante discutible para la realidad latinoamericana, pues por ejemplo diversos estudios en el sector financiero muestran que a pesar de tratarse de un nicho privilegiado en términos relativos, en el mismo se presentan diversas formas de discriminación tanto directa como indirecta contra las mujeres (Rico y Marco, 2009).

La definición de empleo informal, sector informal o economía informal depende de si el foco de atención es 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, su prevalencia, 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 se refiere a los empleos como unidades de observación, ya sea que se ocupen en empresas del sector formal, informal u hogares, incluyendo:
 - Trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal
 - Empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal
 - Trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en el sector formal o informal
 - Miembros de cooperativas de productores informales
 - Asalariados que tienen empleos informales, empleados por empresas del sector formal o informal o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados. Se considera asalariados 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 al empleo (preaviso, indemnización, vacaciones).
 - Trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el uso final de su hogar.

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

La economía informal es altamente heterogénea pero también altamente estratificada (Kabeer, 2012). En efecto, en algunos países de América Latina, y en particular en Bolivia, pueden encontrarse desde empleadores con muy altos ingresos hasta trabajadoras por cuenta propia con ingresos de sobrevivencia y trabajadoras 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 luego Kabeer, la evidencia sugiere que no todos los empleos informales o, más específicamente, no todas las formas de auto

empleo de las mujeres, caen 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 refiere 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 otras del proyecto persiguen verificar si los fenómenos comentados se verifican en la región, y en este caso en Bolivia.

Capítulo 4 Metodología de investigación

La presente investigación es de tipo cualitativo, recurre a las entrevistas en profundidad para intentar captar las vivencias, significados y percepciones de trabajadoras, principalmente respecto de las restricciones intrínsecas e impuestas experimentadas en su trayectoria laboral y sobre el empoderamiento económico.

Asimismo, se llevó a cabo un grupo focal con trabajadoras por cuenta propia sin personal a cargo, que es el grupo que más dispersión tenía en algunos aspectos.

I. Las entrevistas³

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

- 1) Cuenta propia sin personal a cargo.- Es decir 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) Cuenta propia 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.- Se trata de 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 extras, 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.

³ Las 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.

La **muestra**, elaborada por la Fundación ARU, fue probabilística, aleatoria, extraída de una serie armonizada de encuesta de hogares. Se contempló un sobre-muestreo 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:

- 5 distintas calidades de empleo, medidas a través de los 15, 40, 65 y 90 percentiles de ingreso.
- 3 distintos sectores de empleo: asalariado formal, asalariado informal, cuenta propia
- 2 distintas cargas familiares: parejas con o sin hijos de 6 y menos años
- 3 ciudades: La Paz, El Alto y Santa Cruz de la Sierra

Controlando por:

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

A pesar del sobre-muestreo, la verificación de la muestra presentó problemas, tanto debido a cambios en los teléfonos (por lo cual gran parte no pudo ser contactada), por cambios en la ocupación o por negativas a dar la entrevista.

Debido a lo expuesto y dados los cambios experimentados en la vida de las entrevistadas, la muestra resultó incluyendo también trabajadoras separadas y excepcionalmente solteras, asimismo el corte de edad terminó siendo de 28 a 49 años de edad. En estos casos, las preguntas relativas a la distribución de trabajos domésticos y a la toma de decisiones sobre el patrimonio se refirieron a la ex-pareja.

La muestra finalmente incluyó 36 entrevistas, de las cuales 33 correspondieron a la muestra aleatoria y 3 fueron completadas siguiendo un criterio de selección intencionada, quedando con las siguiente composición:

- 18 trabajadoras en el departamento de La Paz, ciudades de La Paz y El Alto, y 18 en el departamento de Santa Cruz, ciudad de Santa Cruz de la Sierra (solo áreas urbanas)
- 18 trabajadoras con hijos de 6 años y menos (donde se considera más fuerte la carga de cuidado por las bajas tasas de cobertura pre-escolar) y 18 trabajadoras con hijos de más de 6 años o excepcionalmente sin hijos (dos casos)
- 12 trabajadoras asalariadas formales, 9 asalariadas informales, 8 cuenta propia sin personal y 7 cuenta propia con personal a cargo. El criterio final para la definición de estas cifras fue la saturación.
- 26 trabajadoras con estudios universitarios o técnicos y 10 con nivel secundario de educación escolar.

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

1.a Procesamiento y análisis de las entrevistas

El análisis de la información se realizó en base a cinco tablas:

- 1) Caracterización de las entrevistadas, donde se sintetizan variables como edad, estado civil o situación de convivencia, número y edad de los hijos, nivel educacional, 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 en base a preguntas cerradas
- 4) Análisis de categorías donde se vuelca la información de todos los casos, de manera que puede leerse tanto vertical como horizontalmente
- 5) Matriz de establecimiento de patrones

En anexos se presentan las tablas y matrices.

II.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 pudieran irse 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):

- la mitad de ellas sin hijos y la mitad con hijos de 6 años y menos (además de hijos de otras edades)
- de entre 22 y 34 años de edad
- de las ramas de actividad económica de comercio y servicios personales

Capítulo V 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 al 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 elección de la ocupación

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

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

Si se aprecia 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 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 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 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 cuenta propia 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 aun 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 sólo en mi hogar mi trabajo, mirándoles. Al ser consultada sobre si le gustaría un empleo asalariado formal responde: Si tuviese esa oportunidad también, puedo ir, me puede gustar. Pero cuándo se le pregunta qué necesitaría para ello dice: 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 de trabajadoras con infantes en edad pre-escolar. Se trata de trabajadoras pertenecientes a los deciles 4 a 7 de ingresos. La conciliación también figuró como razón predominante en el grupo focal.

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

Entre las **cuenta propia con personal a cargo**, las razones son similares. Se presenta en primera lugar la preferencia por ser independientes y sin duda el espíritu emprendedor. En segundo lugar, las posibilidades de conciliación es 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 encontraron disponible se encuentran empleos del comercio y los servicios (venta de comidas, secretaria, recepcionista), de deciles 1º al 5º con y sin hijos pequeños.

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 (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 4º decil e ingresos y tienen hijos 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 5º al 9º con y sin hijos menores de 6 años. A continuación está la razón de buenas condiciones de trabajo y desarrollo profesional que se presenta en trabajadoras de deciles 9 y 10º de ingresos y con hijos 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 cuenta propia. Esta movilidad se presenta en todos los estratos de ingresos y con independencia de la edad de los hijos, aun cuando hay una clara tendencia a interrumpir la trayectoria laboral por razones de cuidado y retomarla sobre todo bajo la categoría de cuenta propia.

2) La migración tanto interna como internacional como fenómeno presente en diversos estratos de ingresos y por distintas razones, por estudios en los más altos ingresos o medios, laboral en los 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”.⁴

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 a 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 semi-esclavitud. También muestran en algunos casos el gusto de las entrevistadas por la temprana sensación de autonomía.

La tabla que se presenta a continuación sintetiza los movimientos experimentados por las trabajadoras y variedad de rutas seguidas.

⁴ La 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 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 destino 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 al exterior aumentó un 23%, incrementándose alrededor de 6 mil personas por año. Se estima que el año 2012 alrededor de 98 mil bolivianos emigraron al extranjero, tres cuartos de ellos hacia Argentina, seguida por Chile, España y Estados Unidos. De 2009 a 2012, la migración hacia España y los Estados Unidos decayó un 36% y 30%, respectivamente. Pero en ese mismo periodo la salida a Argentina subió en 27% y la salida a Chile en 231%.

Cambios entre categorías	Motivos de cambios	Deciles de ingresos	Casos	Inicio de niñas o adolescentes
Cuenta propia-asalariada informal- cuenta propia	Migración de empleador, migración laboral de trabajadora, trabajo pesado, cuidado de hijos- 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 secretarias	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 operan dentro del mismo.	5,7,8,9	8,14,25,26,30	3 casos
Asalariada informal-cuenta propia-asalariada formal o su variación que inicia con cuenta propia sigue luego misma trayectoria	Migración, estudios, despido, ascensos. 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-cuenta propia (o su variación de familiar no remunerado al inicio y luego 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
Asalariada formal-cuenta propia-asalariada formal	Cambios por migración laboral y por estudios, cuidado seguido de período de inactividad para retornar como cuenta propia y consolidarse luego como asalariada formal. Igual que en línea anterior se trata de profesionales.	10	10	
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 propia-asalariada informal	Cambio de asalariada formal como integradora en un colegio y paralelamente cuenta propia a asalariada informal en mismo colegio con similar cargo. El cambio fue motivado por despido y luego de un período de desempleo regreso como informal	4	2	0
(informal)- Asalariada formal-asalariada informal-cuenta propia	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 su hija, luego de lo cual regresa como asalariada informal y finalmente se queda como comerciante cuenta propia, pero planea migrar (a Chile). Deciles altos: cambios por migración por estudios o laboral y ven siempre el trabajar independiente como superación, espíritu emprendedor	1,9,9	4,34,35	0
Asalariada informal-cuenta propia	Cambios por cierre de local, explotación, estudios, acoso sexual, ganas de	1,4	24,28,36	2

	aprender e inactividad por cuidado previa a asumir como cuenta propia. En todos los casos motivación de superación personal para cambios			
Cuenta propia-asalariada informal-asalariada formal-cuenta propia-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	6,9	7,29	1
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-urbano	5,10	6,15	0
Solo asalariada informal	Cese por cuidado que determina periodo de inactividad y retorno a mismo empleo (con niña a oficina), en otro caso cambios de empleos en comercio por explotación o cierre de local	2,3	18,23	0
Solo cuenta propia	Cambios entre oficios por cuidado, en distribución de ropa al por mayor no podía acomodar los fardos con hijos a cuesta	4	20	0

Como puede apreciarse, la ruta más frecuente es **cuenta propia-asalariada informal- cuenta propia-asalariada informal**. Una de las entrevistadas que ha seguido esta trayectoria (con educación universitaria, perteneciente al decil 9º de ingresos) y que la mayoría del tiempo ha sido cuenta propia, 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 dejó 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 3º 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.*

Esta trabajadora, estuvo 3 a 4 años trabajando en costura textil en Argentina (asalariada informal), retorno a su ciudad natal, La Paz, donde permaneció aproximadamente una década trabajando en sociedad con marido como cuenta propia, con su propio taller de costura. Esto, precedido de un período de crianza sin trabajo remunerado, como relata la cita, para luego volver a migrar, esta vez a Santa Cruz de la Sierra, donde ya lleva 5 a 7 años, y nuevamente es asalariada informal, realizando trabajos de limpieza de 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 cuenta propia**, pero se presenta en 3 casos y resulta interesante porque se presenta en los deciles de mayores ingresos y niveles educacionales.

El paso de asalariada formal a cuenta propia aparece relacionado a un período de inactividad laboral relacionado con el embarazo y el cuidado para retornar como cuenta propia 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 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 super 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 a cuenta propia, 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 (pero que se presentan también en otras categorías de entrevistadas) eventos de acoso sexual, acceso a un programa de crédito y capacitación y la enfermedad y posterior muerte de una hija, que determinó que las entrevistadas dejen su empleo asalariado formal.

Respecto de las trabajadoras **cuenta propia 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 en la vida, no solo laboral 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 cuenta propia.

Por su parte, para las **asalariadas informales**, el hito de mayor presencia es el embarazo, seguido por la inactividad económica prolongada (entre 3 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 centros de cuidado infantil y que aspira a trabajar en casa o en algún negocio propio para poder estar con los hijos, o bien, como se vio anteriormente, escoge un empleo (como asalariada informal) porque puede acudir al mismo con sus hijos. El otro imaginario sin embargo, 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, sólo 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 al testimonio expuesto, 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 como en la cita reciente.

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, esto 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 determinante del 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 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.

Los casos más dramáticos son las entrevistadas nominadas como casos No 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 No 22 se retiró 3 años del mercado laboral por 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 pidiendo permiso, pasaba en el hospital, la tenía que llevar a controles seguidos. Y a consecuencia de eso me empezaron a decir que no estaba trabajando bien, que estaba descuidando mi trabajo, que mucho hablaba por teléfono, entonces, ellos me retiraron, ellos me despidieron. Y el año pasado me volvieron a hablar porque mi bebé falleció, entonces...

III. Restricciones intrínsecas e impuestas

Según se expuso 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 varones y mujeres. Por su parte las restricciones impuestas son las asociadas a los mercados y Estados.

Para detectar y analizar las restricciones, se analizaron conjuntamente las preguntas de las entrevistas relativas a obstáculos y aspiraciones, pues en esta última las entrevistadas referían la satisfacción de ciertas necesidades para el mejoramiento de su empleo o cambio del mismo.

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, temas de uso de 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 trabajos remunerado y 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. Se trata en cambio de una restricción destacada entre las asalariadas formales.

En el análisis por categorías el panorama cambia un poco. Entre las **cuenta propia sin personal a cargo**, la falta de capital es la necesidad más frecuente, seguida de la necesidad de estudios (formales en la mayoría de los casos, es decir con algún grado o titulación, y capacitación específica excepcionalmente), y de los obstáculos relacionados con la comercialización de los productos, relacionados en casi todos los casos con la falta de un puesto de venta o inadecuación el mismo. 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. Ahora, los quintiles de ingreso son los más bajos porque estas trabajadoras, todas las cuenta propia de la muestra, pertenecen a los quintiles 1 a 6.

De otra parte, los relatos dan cuenta de que son efectivamente restricciones de género; capital y comercialización son restricciones impuestas. En efecto, la falta de capital tiene que ver con los requisitos solicitados para el acceso al crédito que son más difíciles de cumplir para las mujeres (fundamentalmente garantía 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 a las dificultades de comercialización, en su gran mayoría identificadas con la falta de un puesto de venta, también tienen que ver con falta de capital (para mobiliario, equipamiento y compra o anticrético⁵ de puesto o inmueble), pero son identificadas como un problema específico.

Respecto de 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 esta ocasión las restricciones son intrínsecas, previas al ingreso al empleo. Tal como mostró el análisis de las trayectorias laborales de las informantes, el embarazo o las responsabilidades de cuidado (no solo de hijos, sino también de hermanos menores) es determinante del abandono de la carrera técnica o universitaria. Posteriormente, la falta de tiempo (determinada por la doble jornada de las mujeres) y de ingresos son determinantes de la dificultad de retomar los estudios o simplemente el proceso de titulación.

Entre las trabajadoras **cuenta propia con personal a cargo**, la situación no difiere mucho, si bien se trata de entrevistadas de mayores ingresos, el capital sigue siendo un tema. No obstante, las necesidades de comercialización no tienen que ver con la ausencia de un puesto de venta. Además llama la atención, dos casos de dificultades de manejo de su propio personal, en ambos casos operarios

⁵ 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.

varones, uno en una pequeña carpintería y el otro en una empresa textil. Las dificultades tienen que ver con la descalificación del liderazgo femenino, en ambos casos las entrevistadas recurren a sus maridos para lidiar con el personal.

Entre las **asalariadas informales**, resulta llamativo que los obstáculos identificados son similares a las cuenta propia en la mayoría de los casos, y es porque en realidad aspiran a ser trabajadoras cuenta propia y para ello necesitan un capital, usualmente para instalar el negocio o para adquirir un inmueble para ello, asumen su empleo pasajero. La mitad de las informantes en esta situación tiene infantes de 6 años y menos, y la otra mitad, tiene hijos entre 8 y 10 años, además de una sin hijos. Resulta sorprendente además que la falta de capital es señalada por trabajadoras de los deciles de ingreso primero al noveno.

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 stress laboral, incluyendo un caso de empleo en el sector público, el cual 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.

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 de 10 a 12 años) que no identifican problemas y que están muy satisfechas con sus empleos, entre otras razones porque pueden asistir a los mismos con sus hijos. Sin embargo, saben que no tienen beneficios sociales ni seguridad social, y esto es percibido como algo normal. Una de ellas reporta las dificultades de cobranza a los clientes, pero aclara que no es problema suyo sino de la empresa, aun cuando sostiene esto podría estar limitando los incrementos de remuneraciones.

Es entre las **asalariadas formales** donde ya las restricciones varían. En la mitad de los casos se identifican prácticas institucionales del empleo público, de dos tipos: 1) cooptación política de cargos, 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 ley.; 2) burocracia como determinante de deficientes condiciones de trabajo (infraestructura, imposibilidad de reemplazos). Se presenta en los subsectores de salud y educación, predominantemente femeninos.

Los problemas mencionados se presentan en trabajadoras pertenecientes a los deciles de ingreso del quinto al décimo.

La conciliación aparece con más frecuencia (en la mayoría de los casos con hijos de 6 años y menos), seguida de malos tratos y acoso laboral (en casos de empleo público), y falta de titulación profesional en igual medida. La conciliación es identificada como problema por trabajadoras cuyos ingresos laborales oscilan entre el 8 y el 10 decil, mientras que la necesidad de estudios formales o titulación del 5 y 8 decil.

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

Respecto a la ubicación geográfica, no parece haber diferencias en las entrevistadas respecto a las restricciones identificadas en las categorías de asalariadas formales e informales, con excepción de los “malos tratos, acoso y stress laboral” que se presenta en La Paz y El Alto y no en Santa Cruz. Esto refiriendo los problemas en el empleo actual, pues sí aparecen estas situaciones en las trayectorias relatadas, en empleos anteriores, también en Santa Cruz.

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

De otra parte, 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 laboral⁶, preguntas sobre tenencia y edad de los hijos 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, por eso son asalariadas informales, pero en este caso se destaca que gran parte de las entrevistadas acude al empleo con sus hijos, por eso el sentimiento de insatisfacción es menor.

⁶ El fraude a la ley se configura ante una conducta o acción intencionalmente ideada para cumplir con el texto de 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.

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 cuenta propia 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, ya 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 su estrategia para reunir el capital necesario para mejorar sus condiciones de trabajo y un caso que recurre a su madre o marido cuando requiere capital de operación. Estas trabajadoras pertenecen a los deciles de ingreso 1º al 6º. En los más altos ingresos las trabajadoras recurren a socios capitalistas o a invertir una vez que se tiene 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 cuenta propia perteneciente al decil 10º. 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 parte de las entrevistadas, que tampoco despliegan estrategias. Sin embargo, otras recurren a la oferta de sus productos vía redes sociales virtuales como WhatsApp y Facebook, herramienta usada masivamente por las integrantes del grupo focal. La venta a domicilio es otra estrategia combinada con la anterior y usada aisladamente.

Otra estrategia interesante de destacar, tiene que ver con las dificultades de manejo de personal. Las entrevistadas recurren a solicitarle al marido que de las ordenes al personal: *El que se encarga de lidiar con todos los empleados es él porque tiene más carácter que yo* (caso 34, cuenta propia con personal a cargo).

Entre las **asalariadas informales**, la falta de titulación profesional es un obstáculo que dice ser asumido con la planificación de obtención del grado, en uno de los casos luego de reunir el dinero, pues se está privilegiando la titulación de la hija. Por su parte, la falta de capital, es asumida con el ahorro o con la búsqueda de más

trabajo. La categoría de asalariadas informales, es asumida como un empleo temporal hasta reunir el capital para convertirse en cuenta propia.

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

Respecto de las **asalariadas formales**, de acuerdo a lo expuesto las mayores restricciones tienen que ver con los problemas institucionales del empleo público, que 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, aparecen respuestas como 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 ítem⁷.

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

En las **restricciones intrínsecas**, de acuerdo a lo expuesto relacionadas a la conciliación, las estrategias son el desarrollo de actividades alternas y paralelas (cuenta propia), escoger el domicilio cerca del colegio de la hija, trabajar tiempo compartido⁸ en lugar de continuo y compartir el trabajo doméstico con los hijos (asalariadas formales).

V. Relación entre sector de inserción y carga de cuidado

“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.

De toda formas, como se verá a continuación dentro de la informalidad hay variantes y por cierto que hay una clara diferencia en relación a la carga de cuidado y la forma de afrontarlo 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 actividades pagadas y el cuidado y las labores domésticas. Estas trabajadoras se encargan en su mayoría de la totalidad o casi la

⁷ Puesto laboral en el sector público con asignación presupuestaria garantizada, por lo que implica estabilidad laboral

⁸ Es decir, dividir la jornada laboral entre la mañana y la tarde con un lapso libre de una o dos horas al medio día.

totalidad de estos trabajos no remunerados, en circunstancias en que sus parejas varones asumen los mismos sólo 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 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 crecerpero pensándolo así fríamente no (no le gustaría un empleo asalariado formal), porque soy mamá, el que tenga un empleo fijo es someterme 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, cuenta propia).

No obstante, aunque poco frecuente, hay una sensación del trabajo asalariado y fuera del hogar como liberador de las tareas domésticas, aún 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 relajarse 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, 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), seguidas de la realización paralela de la ocupación pagada y el cuidado no remunerado.

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

Así por ejemplo y a manera de ilustrar lo expuesto: una de las entrevistadas, que tiene un régimen laboral bien flexible, va al empleo con su niño, a no ser que tenga entrevistas o trabajo con público, caso en que lo deja con su suegra. Por las tardes hace labores domésticas con los hijos 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 dejar mucho al bebé con el marido porque la hija termina siendo niñera (caso No 22, asalariada informal).

Esta entrevistada aspira a ser trabajadora por cuenta propia, por razones de cuidado: .. *voy a estar más atenta a ella (a su otra 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 tu 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?*

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 hijos (de ambos sexos), y la empleada doméstica. Se presenta entonces en este caso una importante diferencia respecto de las otras categorías de trabajadoras. No obstante, hay igualmente casos en los que el varón 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 daba 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 mas 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 manifestaba: *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 realización 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 el tema del trabajo doméstico y de cuidado en sus hogares, 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, donde la participación masculina aparece de manera más igualitaria. Además, cabe mencionar que algunas de las entrevistadas perciben un cambio al respecto en el 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

Gran parte de las entrevistadas considera que los varones tienen más oportunidades en el mercado laboral (16 de 36). Entre ellas casi la mitad atribuye estas mayores oportunidades a que los hombres no se hacen cargo del cuidado de los hijos:

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, 100% de tiempo, para poder dedicarse íntegramente al trabajo (Caso 20, cuenta propia).

Las entrevistadas reiteran la identificación de más oportunidades en los varones 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).

Percepción de brechas	Total (de 36)	Formales (de 12)	Informales (de 24)
hombres con más oportunidades	16	4	12
más oportunidades de varones se deben a no cuidado	7	2	5
embarazo como interrupción y maternidad como obstáculo	7	0	7
embarazo como discriminación	1		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 varones no son discriminados	5	4	1

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 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 a entrevista pensando que era hombre, cuando acudió le dijeron que el puesto era para varón (caso 7, asalariada informal).

Además hay otras formas de discriminación, ligadas a la homo-sociabilidad, 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, el 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 pasada que reitera “vamos a tomar” revela espacios de socialización y de creación de capital social entre varones ligados al empleo, pero también las restricciones intrínsecas, pues da cuenta de las limitaciones ligadas al cuidado.

Respecto de las formas de discriminación directa, se aprecia cómo la maternidad actúa como causa de discriminación y por 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 a 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 cuando limita la disponibilidad de las trabajadoras y en el segundo cuando son causa de discriminación directa.

Hay también quienes no perciben desigualdades, 4 informantes. Llama la atención que justamente dos de esos casos manifiesten su conformidad con ser la responsable de todo el trabajo doméstico en su casa o casi todo.

VII. El empoderamiento económico según las trabajadoras

Un primer acercamiento a las percepciones sobre empoderamiento económico de las entrevistadas, 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 (6º al 10º), el significado predominante es la autonomía, 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 (1º). 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 debes 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 1o).

Por su parte, entre quienes **no tienen 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 a 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** 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 (quintiles del 3º al 9º). En segundo lugar en frecuencia, se presenta la “satisfacción de necesidades propias y familiares (deciles 2 al 5 y un caso del 9º 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**, la independencia, libertad, 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 10º).

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 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 fuente 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 fue 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 tópico 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 comentaba: *“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 No 4, cuenta propia, pero que ha tenido una trayectoria de asalariada).

Llaman la atención dos casos entre las asalariadas formales 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 de los roles de género, en donde el varón tiene la responsabilidad de ser el proveedor principal, y 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 depender, 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 satisfacción de necesidades, aun cuando como se vio también la independencia puede presentarse como significado en los deciles de bajos ingreso.

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

VII. 1 Caracterización

Al finalizar las entrevistas en profundidad se hicieron a las trabajadoras una serie de preguntas cerradas que intentan caracterizar el empoderamiento económico. Las mismas pueden consultarse en anexos en la pauta de entrevistas. Las respuestas a estas preguntas son:

	SI	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
Ingresos propios dan poder en la familia	22	14	0	0
Pertenencia a	7	29	0	0

organización política, barrial, comunitaria								
Influencia en organización (para quienes pertenecen)	5	0	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
	14	1	0	0	8	7	5	1

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 sea una ventaja. Asimismo, es decidor 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 afirmaba 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 afirmaban que una mujer no debe hacer lo que quiera con sus ingresos propios, la razón era la satisfacción de las necesidades de la familia, principalmente de los hijos, aspecto que como se vio aparece en las entrevistas como una de las motivaciones o causas de elección de la ocupación.

Poco menos de dos tercios de las entrevistadas considera 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, 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, 7 de las 36 entrevistadas es integrante de algún tipo de organización comunitaria o barrial y todas ellas dicen tener influencia o tenerla casi siempre. Entre quienes no participan, hay comentarios interesantes, ya sea porque participaron alguna vez en el pasado 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 entrevistada que participaba hasta hace poco en el club de madres y en la dirigencia de la junta vecinal, manifestaba: *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, que 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 qué 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.*

Sin embargo, no está en la dirigencia barrial porque "Sí, entonces eso es mucha responsabilidad y para una mujer como 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 le 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 (Caso 22).

Sin embargo, esta informante sí cree que el empleo facilita esta 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.*

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

El último tema considerado en las preguntas cerradas, fue relativo al cuidado de la niñez, apreciándose que 34 de las 36 entrevistadas creen que el cuidado 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 un tercio de las entrevistadas considere que el Estado, a través de cualquiera de sus niveles de gobierno, debiera alguna responsabilidad en el cuidado.

VII.2 Referentes de empoderamiento

Tanto los significados explorados en las entrevistas en profundidad, como la caracterización realizada en base a 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. Las tensiones 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 hijos 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 eran recurrentes, se abordó el tópico 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 (caso 11, cuenta propia con personal a cargo).

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!*

Lo llamativo es que aun valorando 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 10 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, cuenta propia 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 tienen que ver con el cuidado y el sacrificio, como un caso que habla de una colega y su prosperidad económica y otro de 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 (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 en el grupo focal y dan cuenta también de referentes en cuando al empoderamiento económico, de modelos de género dominantes y de aspiraciones de cambio.

Un ejemplo paradigmático de las tensiones vistas anteriormente, lo da este testimonio: *(¿Y qué espera usted de su hija?) Que sea una profesional. Yo les digo, cuando yo sea viejita, ustedes tienen que ser profesionales para que me cuiden (Caso 1, cuenta propia, técnico medio, decil 7º de ingresos).*

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? (Entrevistada No 20, cuenta propia, nivel secundario de educación, 4º 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 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 su independencia, más de eso no vas a llevar nada (Caso 31, educación universitaria, asalariada informal, 4º 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 5 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 apreció en el discurso de las trabajadoras entrevistadas los ingresos propios son siempre una ventaja, significan independencia, y, al menos en su mayoría, 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 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 así 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. Ahora, 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 decía que las decisiones importantes sobre el patrimonio familiar como endeudarse o comprar algo de cierta importancia se hacen conjuntamente, finalmente, pero que su pareja sigue intentando tomar decisiones de este tipo sólo.

En el mismo sentido, una de las entrevistadas que tiene una pequeña empresa de confección y venta de textiles en sociedad con su marido, contaba que la empresa la pusieron 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 al de ella), y él es quien administra el dinero de ambos (caso 34 cuenta propia con personal a cargo). Entonces, si bien las decisiones se toman conjuntamente en lo cotidiano decide él, 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, cuenta propia).

No se identificó relación alguna entre los niveles de ingreso o edad de los hijos y 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 mucho mayor proporción también hay quienes toma las decisiones solas, mientras que entre las cuenta propia 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 casos en los cuales están en pareja, pero mantienen ellas solas la familia, uno de los casos el varón 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 con las cuenta propia, los procesos seguidos y las negociaciones y conflictos que se experimentan en la toma de decisiones sobre la economía de los hogares. Así, una trabajadora cuenta que hace 4 años casi se divorcia porque cuando ella estaba fuera del mercado laboral, por temporadas, y 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 sólo. No obstante, dice que él ha hecho compras grandes sin consultarle y que no le parece bien (caso 29, asalariada informal).

En las 36 entrevistas solo hay un caso en el que el varón decide sobre el patrimonio de ambos, y ella está de acuerdo con esta forma de proceder: *él la toma 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 decisión y el nivel de ingresos. Así quienes toman las decisiones solas pertenecen a los deciles de ingreso del 5º al 10 y quienes toman las decisiones de manera conjunta con su pareja pertenecen a los deciles 1 al 5º. Aquí se presenta un tema para futuras investigaciones, que expliquen si el carácter estable de los ingresos, propio de las asalariadas, induce a un patrón de toma de decisiones distinto en 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 cuenta propia y viceversa, era considerado como positivo o favorable a 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 de la misma 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 cuenta propia. 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 (un tercio de ellas) estaría dispuesta a cambiarse a un empleo asalariado formal, sólo con buenos ingresos y horarios no muy extendidos. A continuación en importancia están aquellas que lo considerarían pero para otra etapa de sus vidas,

concretamente para cuando sus hijos crezcan y mencionan la finalización de la escolaridad de los mismos. Luego están quienes no están interesadas en cambiar a un empleo formal “por no dejar a los hijos” y además en algunos casos se agregan percepciones como la de posibilidad de mayor éxito o mejor futuro como cuenta propia. Por último se presentan quienes no están dispuestas al cambio por no abandonar su independencia y pasar a tener un jefe.

Las posiciones expuestas se ratificaron 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 solo pensaron en ello 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), comentaba que le gustaría tener un empleo asalariado formal, pero no quiere dejar a sus hijos. Además, ya ahondando en la conversación cuenta que le propuso a su marido que ella agarre un empleo formal y él se quede con los niños, 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 niños (caso 28).

Otra comentaba: *No, 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* (caso 34, cuenta propia con personal a cargo).

Por su parte, un testimonio ilustrador de quienes no desean el cambio, es el siguiente:

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.

Otra entrevistada cuenta propia, 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)* (caso, 35). 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.

No se encontraron relaciones entre las diferentes posiciones adoptadas por las trabajadoras por cuenta propia y su nivel de ingresos, su jornada laboral o su ciudad.

En cuanto a las **asalariadas informales**, solo un caso no estaría dispuesta a cambiar de régimen debido a los beneficios parciales que tiene (aguinaldo) y el sueldo fijo; el resto quería ser cuenta propia. 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 8 de las 12 entrevistadas serían trabajadoras por cuenta propia de presentarse las oportunidades o lo tienen planificado. La razón más frecuente para esta aspiración es tener libertad y tiempo, la segunda es la conciliación, ya luego sin repitencia están las razones de dejar una empresa de herencia al hijo o de asumir la categoría de cuenta propia como actividad paralela a su actual empleo asalariado.

También se presentan casos en los que no se cambiaría de categoría (el restante tercio de las entrevistadas). Tampoco aquí se encontró relación alguna con el decil de ingresos o la intensidad del trabajo remunerado, aunque en este caso sí hay una diferencia de énfasis y en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra no es tan pronunciada la tendencia a aspirar a ser cuenta propia, de hecho todos los casos en que no cambiarían debido a la 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. Genéricamente es el caso de las mujeres, no así de los varones. 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 entrevistadas de estas categorías, los varones, concretamente sus parejas, tienen más poder debido a la mayor disponibilidad de tiempo y a que tendrían mayor libertad que las entrevistadas para ejercer sus opciones o decisiones. Ahora, 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 pues y a mí un poco me hace callar" (caso 16, cuenta propia).

También hay posiciones que atribuyen un poder masculino mayor a que ellos tienen ingresos mayores a ellas (caso 24, cuenta propia).

Como mujer no siempre tienes ese poder de decir, ah esto no voy a hacer, así, por 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, quién sabe el estudio, esas cosas te dan, lo que fácilmente no tienes.

La otra mitad de las entrevistadas cuenta propia considera que sus parejas tiene el mismo poder para tomar y ejecutar decisiones en el ámbito de la familia, algún caso 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 cuenta un ejemplo reciente sobre la compra de un inmueble en que ella terminó haciendo valer su criterio) (caso 3, cuenta propia con personal a cargo).

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

También en este grupo, entre quienes aducen mismo 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, amanecidas 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 una secuencia de labores remuneradas y no remuneradas tanto alternas como paralelas constantemente. 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 el testimonio anterior refiera que la entrevistada 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, sólo una entrevistada acota que él tiene más poder a nivel de la sociedad. 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, que se trata de alguien que destaca en la entrevista que es Testigo de Jehová, dice 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".

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 ha habido en Bolivia un notable aumento del ingreso per cápita proveniente de la remuneración, sin embargo la disminución de la brecha de género en los ingresos laborales es ínfima.

Por este motivo, se pretendió explorar las percepciones de las trabajadoras al respecto y se les consultó si su economía había mejorado en la década. En su mayoría las trabajadoras no tenían conclusiones sobre las razones que expliquen un cambio positivo o negativo, aunque sí pueden 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 este lapso, un cuarto considera que ha empeorado y otro tanto que se ha mantenido igual. Las diferencias de percepción no se presentan tanto por categoría de trabajadoras sino entre empleo formal e informal, predominando una visión de mejoría entre las trabajadoras del empleo informal (cuenta propia y asalariadas informales). También se observa cierta relación con los deciles de ingresos.

Ahora, a los efectos de esta investigación interesan las razones atribuidas a la mejoría y si tienen o no relación con las condiciones de trabajo de las entrevistadas. 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 sus historias laborales). Así, se mencionan razones como que justo en la década se consiguió la autonomía económica, que en este tiempo se regresó al empleo luego de interrupciones por cuidado infantil o que se está en el momento culmine de una trayectoria ascendente. Estas trabajadoras pertenecen los deciles de ingreso 4^º al 10^º.

La otra mitad de quienes consideran que han experimentado una mejora de su economía, es decir un cuarto de las entrevistadas, lo atribuyen a razones que no tiene que ver con su momento en la historia laboral y a diferencia de las anteriores no ven esta mejoría 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^º al 6^º, con excepción de una que pertenece al 8^º. En este grupo no hay ninguna trabajadora del empleo formal.

Quienes consideran que su economía está igual pertenecen a los deciles 4^º al 9^º y no exponen mayores razones que expliquen esta situación. Quienes están peor aducen que los ingresos no se condicen con el incremento de los costos de vida, que tienen hijos ahora y hace una década no los 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, asimismo corresponden a los deciles de ingreso 4º al 10º.

De otra parte, si se indaga en las percepciones por departamentos, se observa que justo la mitad de quienes consideran que en la última década ha mejorado su situación económica se encuentra en La Paz y la otra mitad en Santa Cruz. Ahora, las razones identificadas para la 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 deben a 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, de capital y problemas de comercialización de sus productos. La gran parte 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, como tampoco se circunscriben a una etapa o ciclo de vida familiar en particular.

2) Emprendedora por conciliación y vocación

Se trata de trabajadoras por cuenta propia, de ingresos medios, 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, es decir 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 socios capitalistas. Estas trabajadoras mayormente tienen hijos 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 es posible trabajan como asalariadas informales. Las razones de la elección de su ocupación son que posibilita el ahorro y/o la conciliación. Tienen hijos de 0 a 10 años, pero aclaran que la conciliación es necesaria hasta que los hijos 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 menores de 12 años. Sus restricciones son la falta de titulación profesional, las dificultades de conciliación y la insuficiencia o ausencia de capital; 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 condiciones de trabajo en términos de horarios y posibilidades de conciliación. Tienen hijos de 4 a 12 años.

Capítulo 6 Conclusiones y desafíos

A continuación se destacan las principales conclusiones y algunos desafíos.

El empoderamiento económico

Para las entrevistadas, tener un ingreso propio, fruto de su empleo, es sinónimo de libertad, autonomía, independencia, contribución a una vida libre de violencia, y mejores posibilidades de participación igualitaria en las decisiones que se adopten en el seno de sus familias. Sin embargo, esos valores emancipatorios no están exentos de contradicciones. El caso más paradigmático es el empuje, la lucha y la autonomía conjuntamente con el sacrificio por los hijos 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 hay diferencias, no según la jornada o la intensidad del trabajo, pero sí por categorías de trabajadoras y niveles de ingresos. Así, 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.

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, así sea para destinarlos a las necesidades familiares.

Respecto de otras decisiones sobre el patrimonio, en términos generales hay una tendencia a tomar decisiones conjuntas con 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 mucho mayor proporción también hay quienes toman las decisiones solas, mientras que entre las cuenta propia esta situación era muy minoritaria.

En relación al empoderamiento masculino, gran parte de las entrevistadas considera que sus parejas y ellas tienen mismo poder, pero otra gran parte cree que los varones 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 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.

Las trayectorias laborales

La reconstrucción de las trayectorias laborales de las entrevistadas muestra todas las combinaciones posibles entre cuenta propia, asalariada formal e informal. Esta movilidad se presenta en todos los estratos de ingresos y con independencia de la edad de los hijos, aun cuando hay una clara tendencia a interrumpir la trayectoria laboral por razones de cuidado y retomarla sobre todo bajo la categoría de cuenta propia. 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 cuenta propia no disponen de su tiempo y están expuestas a situaciones de acoso o malos tratos. Como fuera, las entrevistadas en su mayoría aspiran a ser trabajadoras por cuenta propia, a tener su emprendimiento propio.

Las restricciones

La gran parte de las restricciones identificadas son impuestas y tienen que ver en gran medida con el incumplimiento legal⁹ 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, 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 fue el empleo que encontraron dada su escasa o insuficiente educación formal y en ausencia de otros recursos como capital social.

Para las trabajadoras por cuenta propia, los relatos dan cuenta de que son efectivamente restricciones de género; capital y comercialización son restricciones impuestas. 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, en las entrevistas aparece como adecuado para el capital de arranque.

De otra parte, desde la percepción de las entrevistadas, puede sostenerse que las responsabilidades de cuidado actúan como restricciones intrínsecas y también impuestas. En el primer caso cuando conllevan mandatos de feminidad ligados al sacrificio y la vivencia de la maternidad como principales responsables del cuidado y en el segundo cuando son causa de discriminación directa. Aquí el gran desafío es la redistribución del cuidado infantil –a nivel familiar y social- y del trabajo doméstico. Asimismo, la sanción ejemplar de los casos de discriminación y de prácticas como el test de embarazo en las postulaciones.

Por último señalar que respecto de 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 esta ocasión las restricciones son intrínsecas, previas al ingreso al empleo. Tal como mostró el análisis de las trayectorias laborales de las informantes, el embarazo o las responsabilidades de cuidado (no solo de hijos, sino también de hermanos menores) es determinante del abandono de la carrera técnica o universitaria. Posteriormente, la falta de tiempo y de dinero impiden su finalización.

⁹ Se recuerda que se trata de trabajadoras contratadas como consultoras en línea cuando en realidad cumplen jornada laboral y están bajo un régimen de dependencia, incumplimiento de disposiciones de vacaciones, aguinaldo, horas extras, seguridad social y de la disposición que obliga a la instalación y mantenimiento de guarderías.

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.

De toda formas, dentro de la informalidad hay variantes y por cierto que hay una clara diferencia en relación a 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 (5 de 12 casos), luego está recurrir la trabajo doméstico de los hijos (de ambos sexos), y la empleada doméstica. Pero al mismo tiempo estas trabajadoras se sienten más presionadas por las dificultades de la conciliación.

Las trabajadoras del empleo informal en cambio, resuelven el tema del trabajo doméstico y de cuidado en sus hogares, 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, donde la participación masculina aparece de manera más igualitaria.

Percepción de brechas

Gran parte de las entrevistadas considera que los varones tienen más oportunidades en el mercado laboral (16 de 36). Entre ellas casi la mitad atribuye estas mayores oportunidades a que los hombres no se hacen cargo del cuidado de los hijos. 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. 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 de discriminación, ligadas a la homocidad, 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 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 cuando limita 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 era percibido como favorable para el empoderamiento, concretamente si el cambio de régimen de cuenta propia a asalariada formal y viceversa eran percibidos en ese sentido. Los hallazgos muestran que, generalizando, las asalariadas informales aspiran a ser emprendedoras, las emprendedoras a crecer siendo cuenta propia, y las asalariadas formales en una buena proporción a ser cuenta propia 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 cuenta propia, de hecho todos los casos en que no cambiarían debido a la estabilidad o los beneficios sociales pertenecen a esta ciudad.

Por último, recordar que las entrevistas muestran que quienes consideran que su economía ha mejorado 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 socios capitalistas. Esta vez el problema es la falta de capital social. Entonces una contribución de los proyectos de empoderamiento puede estar justamente en conectar a las emprendedoras con socios potenciales.

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

De otra parte, la educación continúa 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 (Hernani 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 citada

Dex, Shirley (1991) La división sexual del trabajo, Colección Informes No 23, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo

Espino, Alma (2011) Trabajo y género. Un viejo tema ¿nuevas miradas? Nueva Sociedad. Democracia y Política en América Latina No 232, Marzo- Abril

Heintz, James (2012) Informality, Inclusiveness and Economic Growth: An overview of key issues, University of Massachusetts, Political Economy Research Institute, SIG Working Paper 2/2012, IDRC

Hernani-Limarino, Werner y Mena, Gary (2014) Entendiendo las desigualdades de género en el mercado laboral. Una aplicación para el caso boliviano. Fundación ARU, Informe de proyecto, octubre de 2014

Golla, Anne Marie and Others (2011) Understanding and measuring women's economic empowerment. Definition, Framework and Indicators. International Center on Research on Women

IDRC, UK AID, Wewlett Foundation (2013) Growth and Economic Opportunities for Women. Literature Review to Inform the DFID-IDRC- Hewlett Foundation Research Programo on Women Economic's Empowerment, Gender Equality and Growth in Low Income Countries, July 2013

Kabeer, Naila (2012) Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour markets and enterprises development, SIG Working Paper 1/2102, DFID-IDRC

Kabeer, Naila (2001) "Reflections on the Measurement of Women's Empowerment" In Discussing women's empowerment. Theory and practice. SIDA Studies No3

Marco Navarro, Flavia (2014) Derechos económicos de las mujeres en Bolivia. La brecha entre la ley y la realidad, Serie Estudios e Investigaciones No 9, Conexión Fondo de Emancipación, La Paz.

Marco Navarro, Flavia y Rico, Ma. Nieves (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, Buenos Aires, ELA, Editorial Biblios.

Marco Navarro, Flavia (2008) Entre la escasez y la ausencia. Políticas para la armonización de empleo y familia en los países andinos, Informe Final de Investigación, OIT

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

Rico, Ma. Nieves y Marco Navarro, Flavia (2009) Privilegiadas y Discriminadas. Las trabajadoras del sector financiero. Cuadernos de la CEPAL No 93, Santiago de Chile, CEPAL

ANEXO 1

Guía de entrevistas

Introducción

- Presentación de 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 nos brindará

Nombre	No lo preguntan lo anotan previamente
edad	
Estado civil -convivencia	
No y edad de los hijos y cuántos viven con ella	
Ingreso	Evaluar si preguntar 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 queden 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 la jornada laboral, intensidad del trabajo, actividades paralelas, tiempo

de cuidado y trabajo domestico)

- 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 los enfrenta esos problemas? (**estrategias** para hacer frente a los problemas)
- 9) Qué quisieran cambiar, mejorar? Que necesitarían para el cambio? (aspiraciones y demandas)

(solo para trabajadoras por cuenta propia)

- 10) Les gustaría-convendría tener un empleo asalariado? Es decir con sueldo fijo mensual, que dependa de un jefe, 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?

(solo para trabajadoras asalariadas formales)

- 12) Les gustaría-convendría tener un empleo independiente? Es decir sin sueldo fijo mensual, pero que NO dependa de un jefe, 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) Esta usted en alguna AFP? y cotiza todos los meses?
 - a. Ha estado alguna vez afiliada? (en su caso por qué no ha estado?)
- 15) Esta usted afiliada a la Caja Nacional de Seguro Social y otro seguro de salud? Lo ha estado alguna vez? (en su caso por qué no)
- 16) Quien cuida a sus hijos? Cómo lo hace?
 - a. ver tiempo de cuidado y actividades paralelas. Indagar si cuida familiares adultos mayores.
 - b. indagar si está de acuerdo con la distribución del trabajo de cuidado
 - c. Otro miembro de su familia cuida a los niños, ancianos?
- 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 respecto o de comprar algo o endeudarse? (indagar relaciones de poder no solo respecto del marido sino de otros 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? SI NO
2. Usted cree que una mujer debe hacer lo que quiera con la plata que gana ? SI NO CASI SIEMPRE A VECES
3. Usted cree que una mujer PUEDE hacer lo que quiera con su plata? SI NO CASI SIEMPRE A VECES
4. Usted cree que es más beneficioso para la mujer
 - a. Crearse su propia fuente de empleo, disponer de su tiempo, no tener jefe, pero ganando plata de forma inestable
 - b. Tener un jefe, 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? SI NO
6. Ud. Pertenece a alguna organización sindical, barrial, comunitaria u otra? SI NO CUAL DIRIGENCIABASE
7. Si la respuesta anterior fuera afirmativa. ¿ Cree usted que su participación es importante, decisiva y su opinión tomada en cuenta? SI 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? SI NO (en caso que sea necesario explicar la pregunta referir aspectos como prestigio o capital social)
9. (Puede elegir más de una opción) Quien 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

Reitera agradecimientos por el tiempo y la confianza y carácter anónimo de entrevista

ANEXO 2 Matrices de Análisis
 Caracterización de entrevistadas

No de caso	Edad	Nivel educativo	Estado civil/convicencia	No y edad de los hijos	Pertenencia étnica según lengua materna o hablada	Categoría de ocupación	Ocupación	Ingreso	Jornada de empleo	Seguridad social	Lugar de trabajo	Ciudad

Grilla de trayectoria laboral (adaptada de CEM) (Se llena una para cada caso)

Nº de trabajo	Edad	Categoría: Asalariada formal Asalariada informal Cuenta propia	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							

Caracterización del empoderamiento económico

No de caso	Tipo de ocupación	Sit. Fliar.	Tener empleo e ingresos propios es una ventaja		Una mujer <u>debe</u> hacer lo que quiera con su plata			Una mujer <u>puede</u> hacer lo que quiera con su plata			Es más beneficioso para una mujer tener empleo		Ingresos propios da poder e la familia		Pertenencia a organización		Influencia en organización				Empleo como facilitador de participación		Responsables cuidado	
			Sí	No	Sí	No	A veces	Sí	No	A veces	Formal	Informal	Sí	No	Sí	No	S	N	C	A	Sí	No	a)	a y c
															Sí	No	S	N	C <td>A</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>	A				
															Dirigencia						b)	b y c		
			Acotaciones		Acotaciones			Acotaciones			Acotaciones		Acotaciones		Base		Acotaciones				Acotaciones		c)	a y d
															Acotaciones						d)	a y d		

Matriz de análisis de categorías (una matriz para cada categoría de trabajadoras –asalariada formal, asalariada informal, cuenta propia, cuenta propia con personal)

Cambios en la última década						
Afiliación en salud-razones						
Afiliación a pensiones-razones						
Cambio formal a informal o viceversa						
Uso de tiempo						
Estrategias de conciliación						
Empoderamiento masculino						
Brechas y división sexual del trabajo						
Referentes empoderamiento						
Decisiones sobre patrimonio						
Significado de ingresos propios						
Estrategias por obstáculos						
Obstáculos						
Aspiraciones						
Hitos						
Causas elección ocupación						
Sit. Fliar.						
Tipo de ocupación						
No de caso						

Patrones y frecuencias (A continuación se copia columna correspondiente a la categoría de “Significados”, similar tratamiento se les dio a las otras categorías)

	Significados ocupación e ingresos propios	Frecuencia	No de Casos	Deciles de ingreso	Ratificación en focal	
Cuenta propia	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						
Asalariadas informales	autonomía, independencia	4	3,13,35,36			
	costumbre, no imaginarse de otra forma	1	34			
	responsabilidad	1	11			
	satisfacción de necesidades familiares	1	33			
Asalariadas formales	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			

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	Edad de los hijos	Composición del hogar	Seguridad Social

Se agradece la participación, su tiempo, confianza y colaboración. Se explica a las participantes el problema, en términos comprensibles las desigualdades entre mujeres y varones en el empleo, 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, 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 con las preguntas estimulantes referentes a los temas que surgieron de las entrevistas como 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 a 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 cuenta propia a asalariada formal

Cierre con síntesis y acotaciones de las participantes y agradecimientos.