

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**

Resumen de investigación

(no citar ni reproducir)

Flavia Marco Navarro

I. 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.

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 CIEDUR y financiado por IDCR, 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.

II. Marco teórico

Son dos los conceptos claves manejados en la investigación y que provienen de las elaboraciones de Nayla Kabeer. Uno es el de empoderamiento económico, entendido como: “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).

El otro concepto clave es el de restricciones de género o estructuras de restricción, es decir obstáculos para el empoderamiento, que experimentan solo las mujeres, y que operan de formas distintas en las diferentes etapas de vida de las mujeres de diversos grupos sociales. Estas estructuras de restricción pueden ser intrínsecas e impuestas.

Las “restricciones intrínsecas de género” son normas de conducta, creencias y valores que caracterizan las relaciones sociales 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 son posteriormente reforzadas a través de una segunda categoría de restricciones, esta vez “impuestas”, las cuales están asociadas con los Estados y mercados que actúan como reproductores.

III. Planteamiento del problema y objetivo general

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 conlleva menor potencial para el empoderamiento económico.

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”.

IV. Metodología

Es una investigación de tipo cualitativo, se desarrollaron 36 entrevistas en profundidad a trabajadoras por cuenta propia (con y sin personal a cargo), asalariadas informales (trabajadoras en relación de dependencia, pero sin beneficios ni seguridad social) y asalariadas formales en El Alto, La Paz y Santa Cruz de la Sierra. La muestra fue elaborada por la Fundación ARU, fue probabilística y extraída de la Encuesta Nacional de Hogares de 2013.

Además se llevó a cabo un grupo focal con trabajadoras por cuenta propia, por ser esta categoría donde más había dispersión en el tema de los obstáculos y las estrategias.

V. Hallazgos de investigación

1.-Causas de elección de la ocupación: ¿Por qué elegí mi empleo?

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 por ejemplo 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 desempeñan en 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 entre empleo y familia, mientras que la tercera causa de elección del empleo es ser independientes, no tener jefe, manejar los propios tiempos.

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

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.

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 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.

2. 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”.

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 (14 de 36 entrevistadas). 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.

A su vez, el embarazo e interrupciones por razones de cuidado, así como la 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.

3.- Restricciones intrínsecas e impuestas

Según se expuso, 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.

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 el grupo focal.

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, sino con la imposibilidad de ampliar su cartera de clientes por diversos motivos. Además, llaman la atención dos casos de dificultades de manejo de su propio personal. 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.

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 o 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.

La conciliación entre empleo y familia aparece con más frecuencia como problema (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.

IV. Estrategias: ¿Cómo enfrentó los obstáculos?

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, comerciantes, 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.

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 o usada aisladamente.

Otra estrategia interesante de destacar, tiene que ver con las dificultades de manejo de personal. Según se mencionara, las entrevistadas recurren a solicitarle al marido que de las ordenes al personal.

Entre las **asalariadas informales**, la falta de titulación profesional es un obstáculo que dice ser enfrentado con la planificación de obtención del grado académico (se plantean un plazo o eventos que deben suceder antes, como por ejemplo 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.

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 ítem.

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 compartido en lugar de continuo y compartir el trabajo doméstico con los hijos y la pareja (asalariadas formales).

V. Percepción de la desigualdad

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 y de segmentación del empleo. Asimismo, hay 5 informantes que no perciben desigualdades desfavorables a las mujeres.

VI. Qué es el empoderamiento económico

La independencia (expresada también como libertad de decisión y acción, como no depender o 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.

Todas las entrevistadas, sin excepción, consideran que tener un empleo e ingresos es beneficioso para las mujeres y mayoritariamente piensan que éstas deben y pueden hacer lo que quieran con su dinero. La gran parte considera que tener un empleo facilita la participación femenina en organizaciones comunitarias, barriales o políticas y que tener un empleo como independiente o cuenta propia es más favorable a empoderamiento que un empleo asalariado formal.

¿Ahora, quién decide sobre el dinero obtenido y el patrimonio de las familias de las entrevistadas? 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.

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.

Respecto del **empoderamiento masculino**, no se observan diferencias marcadas en la percepción 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 sí 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. A su vez, en Santa Cruz es más frecuente la percepción de igual poder de decisión y acción entre los integrantes de la pareja

VII. Relación entre sector de inserción y carga del cuidado

Se confirman los hallazgos de investigaciones anteriores en el sentido en que hay un vínculo entre informalidad laboral y responsabilidad de las mujeres ante el cuidado y el trabajo doméstico no remunerado. Es así que la mayoría de las trabajadoras por cuenta propia, con y sin personal a cargo, asumen su ocupación remunerada y sus responsabilidades de cuidado como actividades alternas y/o paralelas. La diferencia es que entre las cuenta propia con personal a cargo es más frecuente la empleada doméstica y el carácter paralelo se da sobre todo en relación al cuidado, no tanto respecto del trabajo doméstico.

A su vez, las asalariadas informales presentan dos tendencias: acuden a sus empleos con sus hijos y hacen el trabajo doméstico en fin de semana o en las noches o bien hacen el trabajo de cuidado y doméstico entre horarios laborales (a primera hora de la mañana, medio día, noche, o como actividades alternas cuando los horarios laborales son más flexibles).

Entre las asalariadas formales en cambio, hay más participación masculina en el cuidado y lo doméstico y más participación de los hijos, niños, niñas y adolescentes en el trabajo de la casa.

En términos generales la participación masculina en el cuidado de infantes y el trabajo doméstico es excepcional. Se presentan 3 casos de participación más o menos paritaria (de 36), además hay otros casos escasos en que el marido “ayuda” o cuida niños los fines de semana.

VIII. Conclusiones preliminares

Para las entrevistadas, tener un ingreso propio, fruto de su empleo, es sinónimo de libertad, autonomía, independencia, garantía de 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.

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.

De otra parte, las **restricciones** inidentificadas por las trabajadoras ameritan formas creativas y novedosas para promover empoderamiento desde las políticas públicas, o los proyectos de desarrollo promovidos por organizaciones de la sociedad civil o internacionales.

Para las trabajadoras por cuenta propia, 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 todas formas podría pensarse 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, 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 limitan la disponibilidad de las trabajadoras 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 la educación continua siendo una deuda en el país. Somos unos de los pocos casos de América Latina en los cuales la población ocupada femenina tiene inferior nivel educativo que la masculina. No es causal 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.