



Centro Juana Azurduy

Víctor H. Frías M.

EL EMPLEO EN LA CIUDAD DE SUCRE DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO



CENTRO "JUANA AZURDUY"

La Situación del Empleo en la Ciudad de Sucre desde una Perspectiva de Género

Autor: Víctor H. Frías M.

Colaboradoras: Roxana Méndez Liendo

Virginia Quezada Rivadeneira

Sucre - Bolivia

2000

Derecho legal

D. L. Ch. No 3-1-1379-00

La presente edición es propiedad de la Autora y la Institución patrocinante.
Quedan reservados todos los derechos de acuerdo a Ley.

Autor: Víctor Hugo Frías

Colaboradoras Roxana Méndez
Virginia Quezada

Asesoría: Jorge Cardozo

Diseño de tapa: PRAGMAGICA
Juan Pablo Vacafior

Institución Patrocinante: Centro "Juana Azurduy", con el apoyo
financiero de Deutsche Welthungerhilfe -
Agro Acción Alemana.

CONTENIDO

I	Introducción	5
II.	Problemática: Enfoque Teórico y Metodológico	7
III.	La Mujer en el Empleo	17
IV.	Hombres y Mujeres en el Empleo en la Ciudad de Sucre	23
V.	Condiciones de Hombres y Mujeres en el Empleo	37
VI.	Normas Legales Vigentes en el País Referidas a la Protección Legal de la Mujer Trabajadora.	75
VII.	Conclusiones de la Investigación	79
VIII.	Bibliografía de Referencia y Documentos Consultados	83

ANEXOS

Estudios de Caso Sector Informal	
Estudios de Caso Sector Formal	103
Estudios de Caso Sector Empresarial	117

PRESENTACIÓN

Víctor frías colaborado por Roxana Méndez y Virginia Quezada han desarrollado la investigación "La Situación del Empleo en la Ciudad de Sucre, desde una Perspectiva de Género", que ahora se presenta como parte de la colección de publicaciones del Centro "Juana Azurduy".

El trabajo rescata, a través de la aplicación de varias herramientas de investigación, de manera comparativa entre mujeres y hombres, la situación actual del empleo en la ciudad de Sucre. La calidad técnica y el carácter objetivo de la Información presentada satisfacen y superan las expectativas de la relación establecida entre El Centro "Juana Azurduy" y el equipo de investigación que han hecho posible este informe de investigación.

Los conceptos y elaboraciones que nos dicen de las fuertes diferencias de acceso, de las desigualdades en el tratamiento y mujeres de la absoluta insensibilidad el mercado en términos del empleo y desempleo de hombres y mujeres tienen en este informe su más cruda concretización.

Esperamos que esta nueva publicación sea de gran utilidad a la ciudad de Sucre, a sus instituciones ya su población.

Marta Noya

Directora
Centro "Juana Azurduy"

Jorge Cardozo

Coordinador de Investigación
Centro "Juana Azurduy"

I - INTRODUCCIÓN

El Centro Juana Azurduy con el interés de aportar con información actualizada referente a la situación de la mujer en el ámbito de su participación en el empleo, auspicia la presente investigación orientada a promover la reflexión sobre esta temática en los distintos actores de la sociedad civil en función de lograr una visión más ecuaníme de esta problemática.

El análisis y resultados de la investigación, fundamentalmente, se corresponden con los términos de referencia propuestos para la realización del trabajo, de los cuales se desprenden las principales variables del estudio, que nos han permitido analizar las características del empleo, más concretamente en los términos del INE sobre la Población Ocupada con una perspectiva de género en la ciudad de Sucre, en este sentido tanto para la elaboración de la información, como para su tratamiento y análisis hemos privilegiado determinadas variables.

El estudio parte por delimitar las dimensiones de la problemática de la investigación; para posteriormente plantear los recursos metodológicos e instrumentos de recolección de información; además de establecer algunos criterios teórico conceptuales referentes al enfoque de género y las formas que adquiere la inserción de hombres y mujeres en el empleo, entendido éste en un proceso íntimamente vinculado a los procesos económicos locales y nacionales.

La memoria de la investigación contiene el tratamiento del tema, partiendo de realizar un balance de la inserción laboral de la mujer desde el nivel nacional, para posteriormente introducirnos al análisis de la participación en el mercado laboral en nuestra ciudad.

En el objetivo de penetrar en el análisis de la situación laboral desde una perspectiva de género establecimos una serie de variables como, participación de hombres y mujer en el empleo en los distintos sectores, niveles de instrucción, posición de hombres y mujeres en el empleo, niveles de ingreso, decisión; participación que nos han permitido cuantificar las dimensiones de esta realidad.

Finalmente en función al de las distintas variables, el estudio formula una serie de conclusiones que pueden ser utilizadas para implementar acciones tendientes a revertir los factores desfavorables a la equidad en el mercado laboral para las mujeres.

II - PROBLEMÁTICA: ENFOQUE TEÓRICO Y METODOLÓGICO

2.1. Problemática

Las mujeres independientemente de las estadísticas en las que se les trata como población económicamente inactiva, han ingresado al mercado de trabajo y ha comenzado a reconocerse desde sí mismas y desde la sociedad que sus labores y actividades en los distintos campos tienen un valor social y económico fundamental, al igual que los hombres. En nuestro país todavía estamos muy lejos de poder precisar con exactitud el aporte del trabajo de las mujeres, por ser este un campo de estudio muy amplio, el INE es el único que nos viene proponiendo estimaciones y proyecciones de la evolución laboral de manera general (INE: 1993; 1997) las deficiencias son mucho mayores en el ámbito local.

Pero si debemos aceptar el hecho de que hay esfuerzos importantes para sacarlas del silencio estadístico, desde un cambio cultural y mentalidades de distintos sectores, desde los que la visión del trabajo de la mujer ha experimentado un proceso de revalorización y de reconceptualización desde una nueva lectura que proporciona una nueva dimensión para analizar esta participación laboral.

En el contexto global de la incorporación de manera masiva de la mujer en el ámbito laboral se genera una problemática adversa a esta, donde no se respetan los derechos laborales,

jornadas de trabajo, seguro social, niveles de ingreso por debajo al que perciben los varones, discriminación laboral, acoso sexual en el empleo; problemática que son gritos desesperados a los cuatro Vientos que no deberían ser ajenos a nadie y menos al análisis que pretendemos desde esta investigación.

2.2. Hipótesis de investigación

La hipótesis guía del estudio fue planteada en el marco de los términos de referencia que fueron establecidos para el estudio en el sentido de que las formas de acceso al empleo y el ejercicio ocupacional, reflejan relaciones subordinadas de género en favor de los hombres, que acceden a mejores posibilidades de empleo, remuneración, mejores puestos de trabajo, mayor poder de decisión y control; legitimado por instrumentos y mecanismos jurídico e ideológicos.

2.3. Objetivo general de la investigación

Determinar la posición de las mujeres en comparación al de los hombres en el mercado laboral de la ciudad de Sucre, estableciendo sus posibilidades de aspiración al empleo, las formas de desigualdad en el ejercicio laboral que son reflejadas en el nivel de ingreso, instrucción, poder decisión, niveles de influencias y discriminación.

2.4. Objetivos secundarios

Establecer los niveles de ingreso de hombres y mujeres en los mismos niveles jerárquicos, haciendo un análisis comparati-

vo por sectores, empresariales e industriales y de servicios.

Establecer las formas más frecuentes de discriminación laboral a la mujer en el ámbito ocupacional.

Determinar el papel que desempeñan las mujeres en el ejercicio de toma de decisiones en mandos medios y superiores en los sectores institucionales y empresariales, con relación a los varones.

Establecer en qué medida es determinante el factor de instrucción en el empleo.

Análisis de las normas legales vigentes en el país referidas a la protección legal de la mujer trabajadora.

2.5. Perspectiva teórica de la investigación

La pregunta básica es; ¿ por qué la diferencia sexual implica desigualdad social, en nuestro caso desigualdades en las condiciones laborales de hombres en relación a las mujeres?, para responder esto, primero es necesario considerar algunos elementos que nos remitimos a la teoría social de género que identifica tres orientaciones:

Concibe el género como un sistema jerarquizado de estatus o prestigio social.

Privilegia la división social y sexual del trabajo como elemento motor de la desigualdad.

Considera los sistemas de género como sistemas de poder, resultante de un conflicto social de dominación.

Estas dimensiones si bien pueden ayudarnos a explicar los factores de desigualdades entre hombres y mujeres, aluden al trasfondo cultural de las relaciones de género como a su carácter político, en la vida cotidiana por ejemplo a esferas del empleo, donde se ve a la participación de la mujer como algo malo, apreciaciones que responden a ciertos códigos culturales inherentes a ciertos sectores sociales.

La comprensión del género se ha hecho imprescindible, no sólo porque se propone explorar uno de los problemas humanos e intelectuales más intrigantes sobre la diferencia sobre los cuerpos asexuados y los seres socialmente contruidos, sino también porque están en el centro del debate político más trascendente de nuestro tiempo, sobre el papel de la mujer en la construcción de la sociedad en sus distintos niveles, como por ejemplo en el ámbito económico donde cobra cada vez más preponderancia, como veremos más adelante.

Algunos autores afirman que, el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder.

Será muy útil, la visión institucional de sociedades rurales como cultural, económica, y políticamente diversas para identificar desde una visión crítica y democrática las características de las construcciones de desigualdades entre hombres y mujeres que impiden el desarrollo pleno de las capacidades humanas.

2.5.1. Mujer, trabajo y mercado

El concepto de trabajo asociado a lo remunerado y el trabajo doméstico ha marcado fuertemente las tendencias de análisis de las ciencias sociales en esta última época. En nuestro país, por el tipo de estructura económica, una de las características más típicas del trabajo de las mujeres es que no se establecen fronteras nítidas en el tiempo ni en el espacio entre lo que significa, por un lado la obligatoriedad social y cultural del trabajo doméstico y el trabajo asalariado. Esta es la única ley que se cumple rigurosamente y que no ha necesitado ser escrita. De hecho se considera que la función principal y el rol que la mujer debe jugar es cumplir el trabajo doméstico. Este telón de fondo es el que va a determinar y moldear la forma cómo la mujer se inserta en el mercado de trabajo, pero no sólo eso, la jerarquía asignada a las labores femeninas ha de estar vinculada con esta ley. Así las mujeres tenderán a ocuparse en actividades que les permitan compatibilizar sus deberes de madres y, a la vez, con actividades próximas a la maternidad que son las de menor jerarquía como las de las enfermeras, las maestras, las secretarias, en fin a todas

aquellas actividades en las que se suponen que hay una especie de talento natural en todas las mujeres, es decir en las actividades en las que se destacan la ternura, amabilidad, la paciencia.

El mercado de trabajo no es neutro como pretenden muchos, no es un espacio abstracto donde se asignan recursos, de hecho, los liberales más ortodoxos no se atreverían a decir que el mercado de trabajo es neutro en el sentido social y cultural, etc. Es más, no sólo que no es neutro en el sentido social, cultural, etc. Sino que, para el caso de las mujeres, es machista, no sólo por el comportamiento sino por las leyes mediante las cuales éste funciona, pues conducen a las mujeres a una especie de destino ineludible porque las ubica entre el servicio doméstico, el pequeño comercio, o el trabajo remunerado de menor jerarquía. El mercado de trabajo no sólo es un lugar difícil que impide o dificulta el acceso de los pobres sino que éste se ensaña con las mujeres.

2.5.2. Trabajo productivo y rol reproductor de la mujer

El rol reproductivo de la mujer, nunca ha sido visualizado como trabajo y mucho menos se ha considerado su retribución económica, el trabajo de la mujer que es ama de casa, madre y trabajadora; más bien es víctima de una doble negación al momento de la valoración productiva y por ende su correspondiente remuneración de este tipo de trabajos partiendo del mismo hogar, como en el ámbito social más amplio, más aún cuando se enfrenta a una serie

de aspectos en su contra como es la inclinación favorable del mercado laboral hacia los hombres, donde se manifiestan la desigualdad de oportunidades y derechos. El trabajo reproductivo, comprende desde la gestación, el parto, las responsabilidades de la crianza y educación de los hijos y las labores domésticas emprendidas por la mujer, requeridas para garantizar el mantenimiento y la reproducción de la fuerza de trabajo masculina.

2.5.3. Roles de género y valoración del ingreso

Nos permite reconocer que mujeres y hombres, al tener distintas posiciones dentro el hogar y grado de control sobre los recursos, donde no sólo desempeñan roles distintos y cambiantes en la sociedad, sino también suelen tener distintas necesidades.

Tradicionalmente el hombre desempeña el rol de jefe del hogar, desempeñando el papel de proveedor económico, soporte financiero de la familia, mientras que los otros miembros se constituyen como dependientes.

En la medida que la mujer paulatinamente va rompiendo este rol de dependiente y desarrollando actividades en las distintas ramas de la economía, genera ingresos en muchos casos de manera más significativa al de los hombres.

¹En algunas sociedades tribales como los Chimanes en el sur del Departamento del Beni, de la buena capacidad de proveedor que tenga el hombre dependerá el número de esposas que pueda tener y por ende mantener,

Prácticas tales como la división de responsabilidades y roles determinados socialmente y por género al interior del hogar determinan la valoración y atención de necesidades específicas de consumo, haciendo que los ingresos generados por la mujer sean definidos como menos importantes y por ello no equiparables a los del hombre.

Rara vez los ingresos del hombre y de la mujer son asignados a la misma categoría de gasto. En algunas sociedades los esposos son los responsables de la vivienda y la educación de los hijos. Si bien el ingreso por alimentos y vestimenta puede variar, en última instancia y casi de modo universal las mujeres asignan su ingreso a la comida diaria, las necesidades de ropa y bienes domésticos. El que ellas se responsabilicen del aprovisionamiento del hogar, significa una asignación de ingresos de la mujer mucho mayor que la de los hombres en la subsistencia y la nutrición diaria.

2.6. Metodología

Por la amplitud del tema, la metodología adoptada para realizar la investigación ha consistido en aplicar un muestro no probabilístico dirigido, tomando como marco referencia o universo a la Población Ocupada en el marco de la Población Económicamente Activa PEA establecido para la ciudad de Sucre por el INE en la Encuesta Nacional de Empleo de 1997.

La metodología consistió en la selección de una muestra no probabilística. La muestra en esencia es un grupo de la población; en el caso de una muestra no probabilística, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características que el investigador determina (McGraw-Hill:1991) con un procedimiento de selección informal y poco arbitrario este tipo de muestra selecciona sujetos "típicos" que constituyeron casos representativos de una realidad y población determinada.

Para la aplicación de la muestra se determinaron 3 estratos de la Población Ocupada:

Estrato I

Empresas de servicios, salud, educación, organizaciones no gubernamentales y gubernamentales.

Estrato II

Empresas, microempresas y comercio formal.

Estrato III

Comercio informal, y trabajadoras del hogar.

No. DE ENCUESTAS APLICADAS POR ESTRATOS

Estratos	Encuestas	No. Hombres	No. Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Estrato 1	190	76	114	40	60
Estrato 2	106	54	52	51	49
Estrato 3	210	45	165	21	79
Total	506	175	331	35	65

La herramienta que se privilegió para la realización del muestreo fue la encuesta a través de una boleta que se elaboró de manera específica para cada estrato. Complementariamente al muestro, se recopiló información desde el estudio de casos con informantes seleccionados en los distintos estratos, en donde se realizaron entrevistas semi estructuradas que nos permitieron la elaboración de información más cualitativa.

Finalmente, por la necesidad de la investigación se recurrió a entrevistar a informantes claves, las que constituyeron personas que de una forma u otra tienen una relación cotidiana con el tema en cuestión, lo que nos permitió contar con una información mucho más sistemática.

El procesamiento de la información a nivel del muestro se procesó en el paquete estadístico SPSS, el que nos permitió realizar cruces de variables, de esta manera poder especificar mucho más el análisis, de la misma forma la elaboración de gráficos que acompaña el análisis en la presente investigación.

III - LA MUJER EN EL EMPLEO

3.1. Nacional

Una de las tendencias más sobresalientes de los últimos decenios es la creciente participación de la mujer en las distintas esferas de la economía. Sin embargo, aún cuando las mujeres constituyen un tercio de la fuerza laboral de la región en su conjunto, su participación se desarrolla en condiciones de desigualdad con respecto al hombre.

En nuestro país de acuerdo al censo de 1992 (INE: 1993) el porcentaje de mujeres en edad de trabajar que forman parte de la población económicamente activa (PEA) aumentó en un 81 por ciento entre 1976 y 1992:

EN 1976, el porcentaje de mujeres en la PEA era de 22 %.

En 1992 éste se elevó a 40 por ciento.

Manteniendo el último porcentaje constante entre 1989 y 1993; es a partir de 1994 según datos del NE cuando empezó a crecer por encima del 43 ⁰/0, y alcanzó su punto más alto en 1996. Este incremento hace suponer que para 2005 superará la participación de los varones (INE: 1997).

En esta perspectiva de la evolución laboral, vemos que la tasa de la participación de la mujer en el mercado laboral aumenta sostenidamente entre los 15 y los 45 años de edad,

y decrece de forma similar cuando las mujeres alcanzan edades superiores a los 50 años.

Hoy encontramos a la mujer en los más diversos campos de actividad; considerando los beneficios y las desventajas que implica el trabajo de la mujer fuera del hogar, donde más de 150 mil mujeres no cuentan con seguridad laboral y sufren una acelerada discriminación con salarios reducidos, más horas de trabajo y hasta la prohibición de tener hijos. Sólo un grupo de alrededor 20 mil mujeres trabajadoras que tienen el privilegio de tener una seguridad sanitaria y social (CEDLA: 1993).

Las esferas de ocupación de las mujeres van desde un 30 por ciento en fábricas, otro 40 por ciento trabaja en micro empresas y actividades informales, con la característica que el 80 por ciento de ese total es muy joven (entre 14 a 22 años), La mayoría de las trabajadoras son solteras, viudas o abandonadas, que se constituyen como jefas de hogar.

La participación de la mujer en el mercado laboral, a diferencia de los hombres tiene poca formación universitaria o técnica profesional; además que las mujeres que están entre los 15 y 45 años asumen regularmente el papel de madres y trabajan a la vez.

La mayor participación femenina en el empleo está concentrada en la actividad del sector micro empresarial e informal, en calidad de no asalariada y en muchos casos como trabajadoras familiares no remuneradas.

La ausencia de igualdad de oportunidades en el acceso a la escolaridad se manifiesta por ejemplo, en el hecho que

las mujeres trabajadoras ostentan los niveles más bajos de instrucción. Esto constituye un freno al acceso de las mujeres a mejores puestos y actividades; a esto se complementa la permanente y creciente discriminación en el mercado de trabajo.

La presencia de la mujer en el mercado laboral es sobresaliente cuando realiza estudios superiores (normales, universidades, institutos de formación técnica) lo que les permite mejores posibilidades de empleo, en algunos casos directamente asegurar su puesto de empleo. Fuera de este círculo está el 80 % de las mujeres que no tienen ningún tipo de instrucción ni especialización académica y por lo general cubren requerimiento de personal para actividades domésticas. Resaltando que la inserción de las mujeres con niveles superiores de instrucción, ya sea como estudiantes egresadas o profesionales en el mercado laboral es del 30 por ciento, una cifra extremadamente baja con relación a la participación de los hombres que llega a un 70 % (INE: 1997).

La mujer, se encuentra inserta en diversos campos de actividad, en muchos de los casos sin ningún tipo de beneficios de seguridad laboral dispuestos en la Ley General del trabajo, un gran número de mujeres trabajadoras de los distintos sectores, sufren una acelerada discriminación con salarios reducidos, más horas de trabajo

y hasta la prohibición (indirectamente) de tener hijos. Sólo un grupo de alrededor de 20.000 mujeres trabajadoras cuentan con el privilegio de tener una seguridad sanitaria y social (CEDLA 1993).

La desigualdad de oportunidades en el acceso a la escolaridad de las mujeres por diferentes factores, se manifiesta en el hecho que las mujeres trabajadoras ostentan los niveles más bajos de instrucción. Esto constituye un freno en el acceso de las mujeres a ocupar mejores puestos y actividades, esto se complementa con la creciente y permanente discriminación de la mujer en el mercado de trabajo.

3.2. Ajuste estructural e inserción laboral de la mujer

Una de las características de las dos últimas décadas es que el trabajo de las mujeres se hace más visible, más evidente, más legítimo. Con el ajuste estructural, lo que ocurre es que se hace más visible un trabajo que había estado gestándose desde la crisis del 80; que antes este trabajo era considerado como sinónimo de atraso, de baja productividad, comienza a ser visto con mucha potencialidad para aliviar la pobreza y, por lo tanto comienza a generar cierta legitimidad social.

Pero el precio de visibilidad ha sido la sobre explotación de la mujer, porque entre la crisis económica y las Políticas de Ajuste Estructural la mujer ha sido la que más ha aportado; ellas son las que están de manera masiva en el mercado de trabajo, trabajan durante largas jornadas y donde hasta aho-

ra no se ha resuelto el trabajo doméstico. Es decir, son las mujeres que además de salir a trabajar, generar ingresos, ser muy responsables con el crédito, asistir a la asistencia técnica, tienen que dejar la comida preparada y mantener el hogar funcionado. Esto demanda un mayor esfuerzo, más tiempo de trabajo, una mayor efectividad, creatividad y ahorro.

Finalmente reafirmamos que uno de los signos del ajuste y la modernización con pobreza ha sido esta mayor visibilidad del trabajo femenino, la misma que es correlativa a la pérdida de importancia del trabajo asalariado. En la medida que en el mercado laboral el trabajo asalariado masculino es cada vez menos importante, crece el protagonismo de las mujeres, en la medida que disminuye la importancia del capital en la generación de empleo, se hacen más legítimas aquellas relaciones laborales que hasta hace pocos años eran consideradas como fruto del atraso, como fruto de la marginalidad.

IV - HOMBRES Y MUJERES EN EL EMPLEO EN LA CIUDAD DE SUCRE

Las relaciones laborales han sufrido cambios drásticos en los últimos años en nuestro medio, las políticas de ajuste estructural que han generado el ingreso masivo de mujeres al mercado de trabajo, además de la creciente migración campo ciudad desde las provincias más deprimidas de nuestro departamento y zonas del Norte de Potosí, lo que no solo ha provocado un cambio en las relaciones laborales en el ámbito local, sino que ha impuesto cambios en la estructura social, comenzando por la familia que ha sufrido modificaciones drásticas en su composición, generado otro tipo de patologías sociales como el de las pandillas juveniles que repercuten desde sus acciones que alteran el orden público cotidianamente en la ciudad de Sucre. Otro tanto ocurre con los "niños de la calle", etc.

4.1. Población Económicamente Activa

Según el INE (1997) la población se clasifica en dos categorías iniciales: la Población en Edad de No Trabajar (PENT) y la Población en Edad de Trabajar (PET) a partir de un límite de edad requerido, definido normativamente por cada país. En Bolivia se adoptó 10 años como la edad de trabajar (PET) por la práctica corriente de actividad económica.

Una segunda clasificación parte de la Población en Edad de Trabajar (PET), distinguiendo la Población Económicamente Activa (PEA) o Fuerza de Trabajo y Población Económicamente Inactiva (PEI).

Los datos sobre la Población Económicamente Activa de la ciudad de Sucre estratificada por sexo nos muestran un panorama general de la participación de la mujer en el empleo, por ejemplo del total de la Población Económicamente Activa las mujeres representan el 54 %; pero en cambio esta proporción disminuye en el ámbito de la Población Ocupada relacionada a la PEA donde las mujeres sólo representan un 13 %, en relación del 16 % de los varones. Complementariamente la relación entre varones y mujeres en la Categoría de Desocupados alcanza un 54 % para los primeros y 46 % para las segundas respectivamente.

*POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA EN LA CIUDAD DE
SUCRE*

POBLACIÓN	EA	Ocu- pada	Desocu- pada	DC	D o A	EI	IT	IP
Total	199.198	60.488	6.672	6.287	385	62.678	17.495	45.183
Hombres	91.729	33.025	3.667	3.582	85	25.685	5.653	20.032
Mujeres	107.469	27.463	3.005	2.705	300	36.993	11.842	25.151

DC	=	<i>Desocupada Cesante</i>
D o A	=	<i>Desocupada o Aspirante</i>
EI	=	<i>Económicamente Inactiva</i>
IT	=	<i>Inactiva Temporal</i>
IP	=	<i>Inactiva Permanente</i>

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas INE: Encuesta Nacional de Empleo 1997.

Por otra parte de acuerdo a estadísticas (INE: 1993) existen 19.270 amas de casa consideradas no activas y que cumplen jornadas de 14 a 16 horas de trabajo no reconocido y menos remunerado, tanto por la propia familia, de igual forma por la Ley General del Trabajo.

4.2. Participación de la mujer en el empleo en la ciudad de Sucre

En el estudio nos hemos concentrado en analizar la participación de la mujer en el empleo, concretamente en la categoría de la población Ocupada. La presencia de la mujer en el mercado laboral en la actualidad se da con bastante fuerza en los distintos sectores,

4.2.1. Sector informal

En términos del INE (1997) el sector informal urbano es un segmento económico que identifica unidades productivas o negocios con escaso nivel de organización e incipiente uso de capital y tecnología, generando bajos niveles de productividad e ingreso.

El sector informal en nuestra investigación ha constituido principalmente el sector del comercio y servicios, entre ambulantes y de puestos fijos establecidos en los distintos mercados, ferias nocturnas y arterias de nuestra ciudad, tiendas de barrio, además la terminal de buses y las salidas de transporte interprovincial e interdepartamental (Tarabuco,

Monteagudo, Zudáñez — Mojocoya; Potosí, Cochabamba; Ravelo — Ocuti — Macha — Llallagua, etc.)

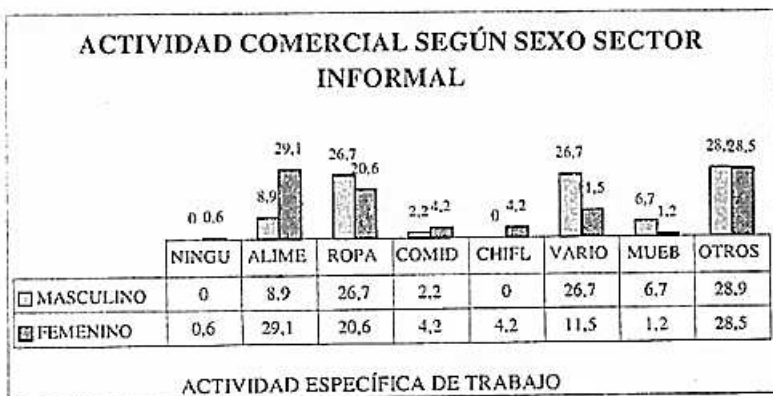
que se aglutinan en 3 federaciones y 41 sindicatos, los que desarrollan actividades de comercio de ropa nueva como usada, perfumería, comercio de productos de aseo personal, comestibles, chiflería, refrigerios, comidas, pastillas, jugos y refrescos, frutas, verduras, zapaterías, establecimientos de soldadura, relojerías, ropa usada, complementada con otro subsector como el de las empleadas domésticas.

Una de las características que hemos definido para tipificar al sector informal, se refiere a que las actividades económicas que en su mayoría desarrollan no están registrados en el régimen tributario, solamente una minoría se encuentran registrados en el régimen simplificado; lo propio ocurre con el registro en el Padrón Municipal donde una minoría de los establecimientos de este subsector cuentan con la licencia de funcionamiento; en contraposición la mayoría pagan los sitiajes en el caso de los informales de puesto fijo; todo lo contrario ocurre con los ambulantes que constituye una buena forma de evadir obligaciones de este tipo.

La dimensión cuantitativa de este sector relacionado a los datos de la Población Ocupada, constituye en su totalidad el 9 %; donde las mujeres constituyen el 8 0/0, estas cifras nos muestran que el sector informal es el que cobija a más de 5000 mujeres, en contraposición a los varones que solamente representan un 1 %, y que en número de casos no llegan a 1000 según nuestros datos. En el marco de nuestra

muestra en el sector informal el 29 % de las mujeres se dedican al rubro de alimentos, el 21 % al rubro de la ropa tanto usada como nueva, preparación de comidas el 4 %, chiflería el 4 %, varios el 12 %⁰/02, el 29 % en otras actividades.

Gráfico No. 1



En nuestro estrato de las informales hemos incluido al rubro de las empleadas domésticas, aunque conceptualmente no reúne las características para ser parte del mismo, su inclusión responde a facilitar el tratamiento de la información en nuestra investigación. En el subsector de las empleadas domésticas, éstas representan un 4 % en relación de la Población Ocupada, donde los casos son exclusivamente de mujeres alcanzando en cifras a las 2.637.

■ Los porcentajes expresados en el caso de que las cantidades aparecen con decimales hemos realizado el redondeo a cifras enteras a más uno cuando el decimal es 0,6 arriba, y cuando es 0,5 para abajo se ha redondeado a menos 1, en el caso de los gráficos estos aparecen con las respectivas cantidades en decimales.

Las empleadas domésticas mantienen características de ser asalariadas pero en una condición de subempleo y sin ningún reconocimiento de beneficios sociales, sumidas en suerte de esclavitud en pleno siglo XX, aunque en la concepción de estas trabajadoras el empleo doméstico constituye una estrategia de movilidad social e inserción en el mundo urbano principalmente de las mujeres jóvenes migrantes del campo, por esta razón el trabajo doméstico suele ser temporal sujeto en gran parte a los ciclos migratorios del campo a la ciudad, por lo tanto dificulta poder contabilizarles en estadísticas permanentemente.

Totalizando las cifras del sector informal incluyen el de las empleadas domésticas tenemos un 13 % de mujeres que participan en este sector del empleo siempre relacionada a la Categoría de la Población Ocupada. Esta información viene a confirmar nuestras aseveraciones iniciales donde planteamos, que uno de los signos del ajuste y la modernización en nuestro país ha sido la mayor visibilidad del trabajo femenino pero fuera del marco asalariado tal es el caso del subsector informal.

4.2.2. Sector Institucional

En este sector hemos considerado a las instituciones clasificadas en el siguiente orden por subsectores:

- a) Instituciones de salud (Hospital Santa Bárbara, Hospital Nacional Jaime Mendoza, Hospital de la Mujer, Hospital Gastroenterológico Boliviano Japonés, Caja Petrolera de Salud).

-
- b) Instituciones de servicio (ELAPAS, EMDIGAS, CESSA, COTES, EMAS, ENTEL).
 - c) Administración pública (Alcaldía, Prefectura, Corte Superior de Distrito, Universidad)
 - d) Magisterio.
 - e) ONG's (afiliadas a UNISURy otras)

4.2.2.1. Instituciones de salud

La participación del empleo de las mujeres en el caso de las instituciones de salud representa un 11 % en relación al 13 % de los varones, aunque este dato no corresponde, con la observaciones que realizamos, encontramos que la participación de la mujer es superior principalmente en la parte de administración de los servicios, personal de apoyo como enfermería y auxiliares. Donde se presenta una relación favorable a de los varones es en el personal médico donde el 65 % de médicos son del sexo masculino, con un 35 % femenino; contrastando esta información con el No. de profesionales médicos recientemente titulados en la gestión de 1998 (Ver empleo y nivel de instrucción), de los que pertenecen al sexo femenino son el 36 %, y el 64 % de varones. En el caso de personal de salud titulado en la misma gestión en las ramas de farmacia y bioquímica, enfermería general y licenciatura, nutrición y dietética,

laboratorio clínico es de 83 % favorable a las mujeres y solamente 13 % corresponde a varones.

4.2.2.2. Instituciones de servicio

La participación en el empleo de la mujer en el subsector de instituciones de servicio nos muestra una relación del II % para el sexo femenino y 89 % para el masculino, las empresas con más porcentajes de empleadas mujeres son ENTEL con el 28 % relacionado con los empleados varones que llegan al 78 %, le sigue COTES donde el 19 % es personal femenino, después viene CESSA con el 17 % de participación de mujeres en su planta. Contrariamente empresas como ELAPAS las mujeres solamente llegan a un 6 %, otro caso constituye la Empresa Municipal de aseo donde el personal femenino solamente llega a un 5 %.

4.2.2.3. Administración pública

En este subsector encontramos un 13 % a la participación de las mujeres, con un casi 20 % de participación masculina en el marco de nuestra muestra.

4.2.2.4. Magisterio

En el caso específico del sector de la educación en el ejercicio de la docencia, encontramos porcentajes por encima del 52 % favorables a las mujeres, donde los varones representan un 45 %, el restante 3 % esta constituido por personal de servicio. En el ámbito nacional

este porcentaje se manifiesta en una relación de 46.000 maestras en los distintos ciclos, de las que el 22 % son interinas y el 53 % son normalistas, en contra posición al de los varones que sólo llegan a 31. 500. (Estadísticas 1998 del Vice Ministerio de Educación Primaria y Secundaria).

4.2.2.5. *ONG's*

La información referente a la participación de la mujer en el empleo en el subsector de las Organizaciones No gubernamentales, tienen como base la información del "diagnóstico Institucional de UNISUR (Unión de instituciones del Sur) y sus 21 instituciones asociadas, complementada con información de instituciones no gubernamentales que no pertenecen a esta red como CARE, IDEPRO, PLAFOR. En general la participación de la mujer en este subsector es del 30⁰/0, porcentaje inferior al de los varones que llegan al 70⁰/0.

El personal de estas instituciones tienen más de 60 profesiones o especialidades diferentes. Los agrónomos representan el 10 % de los profesionales y las enfermeras el 10⁰,6, siendo estos los profesionales que ocupan un mayor número de puestos de trabajo. Les siguen promotores (7 %), técnicos agropecuarios (6 %), auditores (6 %), economistas (5 %), profesores (5 %) y médicos (4 %). La proporción de mujeres en estas profesiones es: En agronomía el 9 %, en enfermería el 71%, en promotoras el 65%, en técnicos

agropecuarios el 4 %, en auditoras el 62 %, en economistas el 51 %, en profesoras el 42 %, y en médicos el 6 %.

Este subsector es el que cobija al más alto número de profesionales mujeres de manera general, relacionada a los hombres todavía existe una desproporción; pero en algunas instituciones la relación es casi equitativa, o equitativa inclusive superior al de los varones; como ejemplo consideramos instituciones de gran proporción, tal es el caso de instituciones como CARE que ha promovido institucionalmente la contratación de personal en una relación porcentual 50 - 50 % entre hombres y mujeres para los distintos niveles del trabajo; otro caso constituye el IPTK (Instituto Politécnico Tomas Katari) en donde las mujeres constituyen el 43 %; el caso del Centro Juana Azurduy es donde la relación de trabajadores es favorable a las mujeres con un 84 % de mujeres, la razones pueden ser que dicho centro tiene como especialidad el trabajo con mujeres.

Finalmente este subsector del empleo en proporción a la Población Ocupada significa el 1 % solamente y donde las mujeres porcentualmente apenas llegan al 0,38 %; esto nos hace deducir que todavía el empleo que se genera en las Instituciones no Gubernamentales no es significativo en el mercado laboral de nuestra ciudad.

4.2.3. Sector empresarial

En este sector del empleo hemos considerado a los siguientes subsectores: Micro empresa.

- a) Comercio formal.
- b) Empresas.

En el caso del comercio formal. Las consideraciones que se tomaron en cuenta para definirlo como tal son:

- Establecimientos de domicilio fijo.
- Inscritos en el régimen tributarios complementario.
- Cuentan con licencia de funcionamiento y están inscritos en el Padrón Municipal.

En el caso de las micro empresas o denominado también sector semiempresariales, el concepto está ligado a que estos establecimientos cuentan con menos de 5 dependientes, estas unidades económicas utilizan mano de obra asalariada permanente, pero a diferencia del sector empresarial el patrón participa en el proceso productivo. Los establecimientos empresariales industriales albergando arriba de 5 dependientes, en ambos casos son establecimientos legalmente constituidos de manera similar a los establecimientos del comercio formal.

4.2.3.1. Microempresa

En este subsector uno de los datos que resalta es que el mismo representa el 5 % con 2781 dependientes con relación a la Población Ocupada en los rubros de: alimentos, textiles, madera, papel/ cartón, químicos/ plásticos, no metálicos, materiales básicos, metal mecánica, servicios, donde la presencia de la mujer representa un 27 % y el 63 % corresponde a los varones. El 11 % de mujeres desarrolla actividades en el rubro de los alimentos, el 13

% se concentra en actividades de textiles, el 1 % ocupa el rubro de trabajo en madera o carpintería, el 0,5 % se ocupa en el rubro de químicos y plásticos. En cambio los varones resaltan en el rubro de los alimentos con el 21 %, en el rubro de la carpintería el 16%.

Un dato revelador es que de los 1295 registrados en el Programa de Fomento a la Microempresa PROMMI, el 49 % presenta como titulares propietarias mujeres, el 51 % a varones. (Datos proporcionados por el Programa de Fomento a la Micro Empresa PROMMI).

4.2.3.2. Comercio formal

En el subsector del comercio formal fueron considerados las: tiendas de abarrotes, ferreterías, librerías, productos textiles (ropa), productos electrodomésticos, bazares, tiendas de calzados, venta de lubricantes, venta de cristalería, automotores, cerámica, artesanías, venta de muebles y productos en madera, joyerías y relojerías, cal yeso cemento, ventas de lana, tiendas de pinturas, vidrierías, importaciones y distribuciones, tiendas licoreras, florerías, fríales, farmacias y productos médicos, comerciales, hoteles y restaurantes, almacenes barriales, que de manera global ocupan a 2067 empleados o dependientes (Datos proporcionados por la Cámara de Industria y Comercio), cantidad que representa el 3 % relacionada a la Población Ocupada, estos datos se traducen en nuestra muestra en una participación del 29 %

de mujeres y 61 % de hombres en este subsector del empleo. Las actividades que desempeñan las mujeres en el comercio formal principalmente son como vendedoras en los distintos establecimientos, personal de servicio o meseras en el caso de hoteles y restaurantes, en otros casos las mujeres son propietarias responsables directas.

4.2.3.3. Empresas

El sector empresarial en nuestra investigación se ha constituido bajo el parámetro de ser establecimientos productivos con más de 5 dependientes, se han considerado a: FANCESA (Fábrica Nacional de Cemento), PIL ex CORDECH, EMBOL S.A. (Embotelladoras Boliviana Unidas de Coca Cola, Fábrica de Filtros y Sombreros "Charcas Glorieta", Compañía de Alimentos SRL. COBOLDE), donde la participación de la mujer es del 23 %.

En general este sector empresarial comprende a 14.619 empleados o dependientes, comprendiendo el 24 % de la población ocupada (INE 1997).

V - CONDICIONES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL EMPLEO

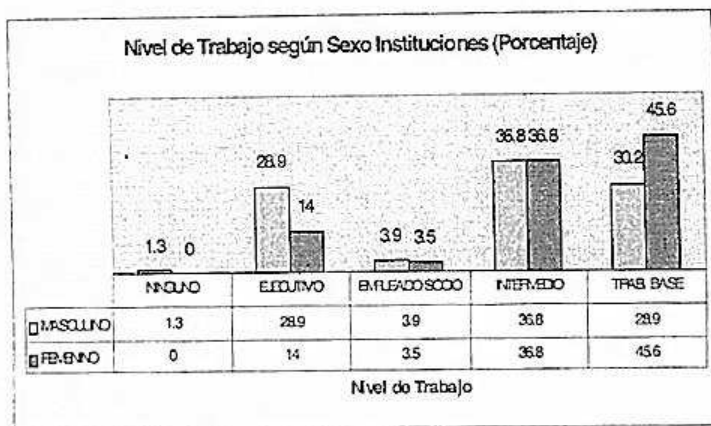
5.1. Empleo formal y su relación con niveles de instrucción

Se entiende por mercado laboral formal al que proporciona estabilidad laboral y un salario mensual observando algunas estipulaciones de la Ley General del Trabajo, como el salario mínimo vital, vacaciones, aguinaldo, etc. Dicho de otra manera más técnica, el mercado laboral formal se perfecciona día a día, empleando recursos humanos calificados con alto grado de escolaridad.

5.1.1. Niveles de instrucción y empleo en el sector institucional

Una primera constatación, es que la participación de la mujer en el mercado laboral formal en la ciudad de Sucre, a diferencia de los hombres, es que tiene poca formación universitaria, por ejemplo en el sector institucional público y ONG's la relación entre empleados mujeres es de 38 % con formación universitaria, y de 46 % de varones (Ver gráfico No. 2) esta relación es paradójica, considerando la oferta de formación universitaria fiscal como privada, donde la población femenina es bastante numerosa.

Gráfico No. 2



Por ejemplo tomado el caso de la Universidad San Francisco Xavier, para 1998 encontramos una población estudiantil de 19.344, matriculados en los distintos niveles, como en las distintas facultades y carreras; discriminando esta información por género tenemos en un total de 9551 mujeres, y de 9793 varones que nos muestra una relación porcentual más o menos equitativa de 49 % de mujeres y de 51 % de varones; complementando el análisis con la cantidad de egresados que en total suman en la misma gestión 1421, de los que el 54 % corresponde al sexo femenino, los restantes 46 % son varones. De manera similar los datos sobre titulación en la misma gestión de 1087, correspondiendo el 55 % a mujeres.

Conversando con los encargados de sistematizar esta información, mencionan que estas tendencias a favor de las mujeres más o menos seda desde hace unos 5 años atrás, y que paulatinamente van en crecimiento, estimando su aumento a índices más elevados en los próximos años. (Datos proporcionados por el Departamento de Servicios Académicos de la Universidad San Francisco Xavier).

Cómo explicamos esta contradicción, de encontrar en el mercado laboral formal mujeres con menos nivel universitario al de los hombres, si los datos de oferta de profesionales egresados y titulados mujeres son superiores al de los varones; esta relación nos puede llevar a afirmar que existe una suerte de discriminación laboral de mujeres profesionales en el mercado, el mismo que da preferencias a profesionales varones; empleando a mujeres solamente en cargos donde no se requieran destrezas y habilidades de especialización. Otra explicación puede ser que la mayoría de las estudiantes son de otros departamentos, las que una vez que concluyen sus estudios retornan a sus lugares de origen.

Otro elemento a considerar es que la oferta de profesionales mujeres en el mercado laboral es reciente, por lo tanto una vez que egresan o titulan se encuentran en un mercado laboral completamente saturado y copado por los varones donde es difícil abrir brechas. En otros casos el mercado laboral se va contrayendo en la medida que se acentúa la recesión económica, promoviendo la aplicación de medidas

de ajuste que más afecta a las instituciones públicas en función de controlar el déficit fiscal y por ende la inflación. Esta crisis también se manifiesta en sectores industriales pero con menos incidencia en nuestro medio por la baja industrialización.

Interpretando el mismo gráfico No. 2, la formación en el ámbito de institutos técnicos, cambia en el sector institucional en el número de empleados con formación en institutos técnicos a favor de las mujeres donde 17 % son de sexo femenino y un 5 % son varones. Esta información la corroboramos con la oferta de capacitación en distintas especialidades de institutos técnicos, por ser estas de corta duración generalmente son preferidas por mujeres; para ejemplificar tomamos el caso de del Instituto SERMEP CIBERNÉTICA 2000 que oferta carreras como secretariado ejecutivo computarizado, técnico en computación, contabilidad computarizada, etc. donde el número de alumnos matriculados para la gestión de 1998 es de un total de 209, de los que el 64 % son mujeres. (Información proporcionada por la Dirección Distrital de Educación).

²La Oferta de institutos técnicos tanto fiscales, como privados es diversa y van desde: institutos de capacitación en informática, secretariado ejecutivo, Contabilidad, corte y confección, repostería, belleza y peluquería, prótesis dental, metal mecánica, mecánica automotriz, carpintería, albañilería, etc.

La variable de formación en el nivel de Instituto Normal Superior en el sector institucional, igual que el nivel universitario es favorable a los varones con una cifra de 39 % y 35 % al de las mujeres; haciendo un relación comparativa con la cantidad de alumnos que cursan las distintas carreras del Instituto Normal Superior Mariscal Sucre, en la gestión 1999 nos encontramos con un total 480 inscritos en las distintas carreras del nivel medio, de los que el 61 % son mujeres, correspondiendo los restantes 39 % a los varones Esta relación tiene varias explicaciones, por una parte los empleados con niveles de formación en este nivel no necesariamente están ejerciendo su profesión, sino que desarrollan otro tipo de actividades.

El nivel de instrucción es una variable importante en el sector instituciones, de la totalidad de nuestros entrevistados (as), ninguno(a) carece de grado de instrucción.

5.1.2. Niveles de instrucción y empleo en el sector empresarial y micro empresarial

Primero creemos que es importante hacer una diferenciación entre los conceptos de empresa y micro empresa; el primer criterio común en ambos es de que son establecimientos que concentran sus actividades producti-

vas y de comercio; además de estar legalmente establecidas; la diferencia esencial radica en el tamaño y el número de dependientes, en el caso de la microempresa sólo cuenta hasta con 5 dependientes, en el otro concentran de 5 dependientes a más.

Los niveles de instrucción que sobresalen en estos sectores, son los de formación en el nivel de institutos técnicos tal cual expresa el gráfico No. 3, donde la variable nivel de formación técnica el 36 % corresponde a mujeres, en contraposición del 42 % de varones. Por las características que tienen las actividades empresariales y micro empresarial, el requerimiento de personal con formación técnica tradicionalmente ha sido demanda de mano de obra masculina.

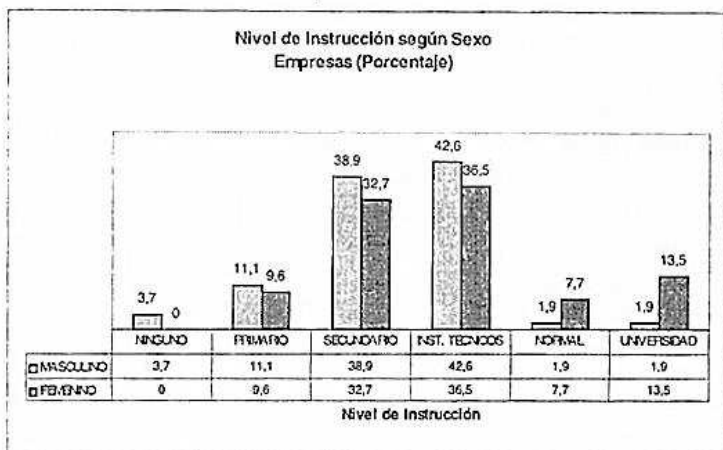
Complementariamente el nivel de capacitación y profesionalización de mano de obra femenina en rubros técnicos va en aumento; un ejemplo de lo aseverado es INFOCAL Chuquisaca donde de 550 alumnos matriculados en sus distintas carreras en la gestión de 1998, el 30 % corresponde a mujeres, este último caso es relevante en el entendido de que INFOCAL tradicionalmente a sido un centro de formación de mano de obra calificada de varones orientado a los sectores ya señalados.

Otro dato que nos llama la atención, en esta parte, es el nivel de instrucción universitario para las empresas y micro empresas, donde el total de participación femenina es del 13,5 %, a diferencia de los varones que llega a 1,9 %; la diferencia en ésta relación nos muestra acaso que ¿existe poco profesional universitario en este sector?,

relativamente es así, en las empresas principalmente la necesidad de profesionales con rango universitario es solamente en niveles ejecutivos y de algunas actividades de mucha especialidad.

Otra interrogante es, ¿por qué sobresale en las estadísticas la mujer con formación universitaria en este sector?. Basándonos en las observaciones realizadas, lo que podemos establecer es que existe una gran cantidad de profesionales con rango universitario que accionan de manera creciente en el sector micro empresarial como una alternativa a la carencia de empleo en el mercado laboral formal, que les obliga a concentrarse en actividades de producción de bienes, manufactura, alimentos, artesanías, además de actividades productivas no tradicionales para las mujeres como la: carpintería, cerrajería, metal mecánica, etc.

Gráfico No. 3



En este mismo sector de las empresas y micro empresas, la participación de dependientes varones con nivel de instrucción de secundario (38 %); primario (II %), y bajo la categoría de ningún o sin instrucción (4 %). Para el caso de las mujeres en el nivel secundario es de (33 %), nivel primario (10 %) y (0 %) en la tercera categoría. Totalizando en el caso de varones con nivel de instrucción de secundario, primario y ninguno tenemos (44 %) del total de casos observados de este sexo; en cambio en el caso de mujeres en estos tres niveles de instrucción tenemos un total de 42 % del 100 % de casos observados. En conclusión tenemos índices elevados de dependientes en la empresa y micro empresa con niveles bajos de instrucción, en desmedro de la disponibilidad de dependientes varones y mujeres con niveles y rangos de mano de obra calificada y tecnificada.

A pesar de la creciente participación de la mujer en institutos de capacitación técnica en nuestra ciudad, todavía tropieza con limitaciones en su intento de acceder a formación profesional y calificación ocupacional y por ende; en la aplicación de los conocimientos adquiridos, es decir en el acceso al empleo el campo productivo, sobre la base de los conocimientos adquiridos.

La preparación de la mano de obra es un elemento de suma importancia de la competitividad y el desarrollo empresarial y microempresarial. Sin embargo, las mujeres por lo general reciben una formación que no se adecuaba a la demanda de estos sectores productivos, lo que incide

negativamente en los niveles de inserción y promoción del empleo; pero también sucede que mujeres con calificaciones apropiadas no tienen acceso a los trabajos que de acuerdo a éstas podrían desempeñar idóneamente, muchas veces por la competencia desleal de sus compañeros varones.

Los cursos técnicos no formales por el que se inclinan muchas mujeres muestran en general poca conexión con actividades que efectivamente desempeñan en el marco laboral, generalmente muchas relacionadas con el servicio doméstico (empleadas domésticas, niñeras, lavanderas). En los casos observados pudimos evidenciar que a excepción de las mujeres que recibieron capacitación en corte y confección, la capacitación les sirvió para trabajar como costureras en establecimientos de manufactura empresariales y micro empresariales, el resto de mujeres no pudieron aplicar lo aprendido. En los casos en que las mujeres recibieron capacitación en cursos de peluquería, cosmetología, repostería, no pudieron ejercer los oficios aprendidos fracasando después de comenzar a trabajar por cuenta propia debido, entre otros motivos que en los barrios no hay clientela para este tipo de servicios. Mucho más dramático es el caso de muchachas de sectores populares que optaron por capacitarse en oficios de secretariado ejecutivo, o en los distintos cursos de informática, las mismas no pueden trabajar por la satu-

ración del mercado de este tipo de oficio, en otros casos el no poder acceder al empleo tiene que ver con elementos de discriminación racial, donde se exige "señoritas de buena presencia".

La calificación de una ocupación no tradicional o comúnmente considerada como "masculina" tampoco ofrece necesariamente a las mujeres posibilidades de acceder a mejores empleos. Esto significa por una parte, que la misma capacitación es valorada de forma diferente si su portador es varón o mujer y, por otra, que el concepto de "calidad" se considera como sinónimo de las características inherentes al ser humano masculino.

5.2. Sector informal del empleo y su relación con niveles de instrucción

El mercado laboral informal permanentemente va en crecimiento y cobija a masivos contingentes de aspirantes laborales, o trabajadores(as) desocupados despedidos de sus fuentes de trabajo, unas veces por los permanentes procesos de modernización tecnológica, otras por las constantes fluctuaciones e inestabilidad de los ciclos económicos.

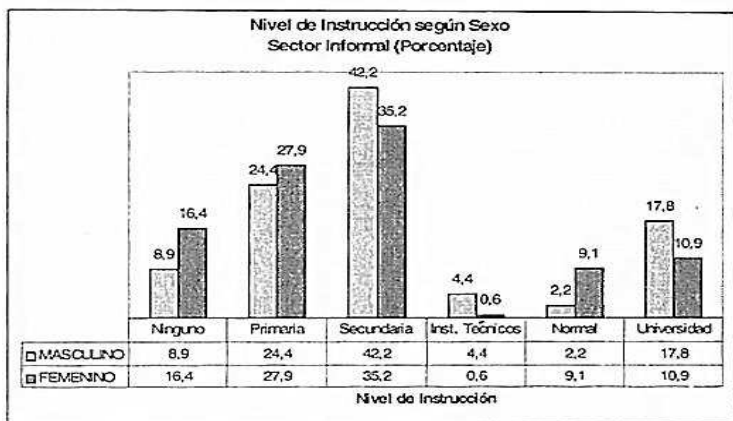
De modo imperceptible, pero constante, importantes contingentes de trabajadores de ambos sexos aguardan de modo paciente su incorporación al mercado de trabajo formal, exigente, moderno y deshumanizado el que admite

tan sólo la presencia laboral de trabajadores con elevado rango de formación profesional,

5.2.1. Niveles de instrucción y empleo en el sector informal

Contrariamente a lo que se creía, que el sector informal cobijaba a sectores de la población con los niveles más bajos de escolaridad, tal es el caso por ejemplo de los migrantes de origen rural, este prejuicio se corrobora cuando nos encontramos en las calles con un sin fin de comerciantes ambulantes, o de puesto fijo que se establecen en las distintas arterias de la ciudad. Nuestros datos nos señalan lo contrario, en ellos que encontramos un nivel elevado de escolaridad; por ejemplo en el nivel secundario, donde del total de casos observados para el sexo masculino, un 42 % tienen un grado de instrucción hasta nivel secundario, superior al de las mujeres que sólo llegan al 35 % (Ver gráfico No.3).

Gráfico No. 4



En el nivel primario tenemos datos de un 24 % para los varones, con una superioridad de las mujeres en un 30 %. Otro dato importante que podemos observar en el gráfico No. 4, es el elevado porcentaje de formación universitaria para ambos sexos.

Los datos sobre instrucción en el sector informal nos llevan a realizar algunas precisiones:

- Contrariamente a lo que se pensaba, que el sector informal de la economía contenía en su seno a sectores migrantes rurales solamente con bajos niveles de escolaridad, encontramos que importantes sectores de población urbana permanentemente se incorporan a la actividad económica informal y no necesariamente en el comercio ambulante; las razones son diversas, muchas ya se explicaron anteriormente.
- Los datos sobre los niveles de instrucción con formación universitaria en el sector informal, también nos confirman la saturación del mercado y las pocas oportunidades que existen para muchos profesionales en el mercado laboral formal, por lo tanto buscan reductos de la informalidad para cobijarse.
- Otra precisión que realizamos a partir del análisis de las distintas variables referidas a la instrucción en el sector informal, es que existe un considerable avance en los niveles de escolaridad en nuestro medio; por ejemplo en la categoría de sin ningún nivel de formación tenemos un porcentaje de 0 para mujeres, y de 4 % para los varones.

Para el nivel primario los datos son elevados (ver gráfico No 4).

5.2.2 Conclusiones preliminares de la variable nivel de instrucción y empleo

Realizando un balance general del análisis de la variable niveles de instrucción y empleo, podemos establecer que:

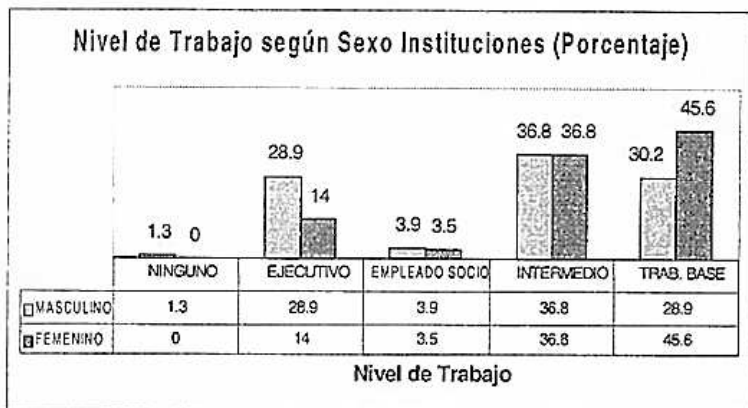
- En los tres sectores estudiados los niveles de instrucción en los distintos niveles primario, secundaria y superior (universitario, normal e institutos técnicos) existiendo una correlación favorable al de los varones en el ejercicio del empleo,
- También pudimos constatar que existe un índice masivo, - en muchos casos superior — de profesionalización de mujeres en muchos campos de la educación superior, algunos de ellos de tradición para la mujer como es el caso de la salud y educación, pero también en otros campos no tradicionales.
- Otra constatación, se refiere a la fuerte presencia de la mujer por su nivel de instrucción, en sectores del empleo, por ejemplo, la micro empresa donde juegan un papel protagonista.

5.3. Niveles de decisión e influencia de las mujeres en el ejercicio del empleo

La capacidad de decisión, en nuestro estudio parte del marco de las relaciones de poder entre varones y mujeres; éste expresado en las relaciones laborales, aunque es necesario señalar que la expresión de relaciones de poder entre los sexos también tiene otros espacios de confrontación, aparte del laboral. Por ejemplo, el espacio del hogar, donde en la medida que la mujer juega un rol laboral y mucho más si tiene niveles de decisión en el mismo, la correlación de fuerzas en el hogar es distinta y favorable a ella, por una parte por el reconocimiento a su rol y capacidad económica por parte de su conjugue varón; a esto se complementa la auto estima que la mujer adquiere por la valoración social de su trabajo en su medio laboral, todo esto a pesar de la discriminación de sus ingresos en la asignación del gasto del hogar, e incluso laboral.

Para poder medir los niveles de decisión en el empleo establecimos varios parámetros; el primero es establecer cuales son los puestos que ocupan en la escala jerárquica de las empresas tanto varones, como mujeres. El primer dato nos muestra (Ver gráfico No. 5) que en el nivel ejecutivo las mujeres ocupan un 14 %, porcentaje inferior al 29 % de los varones. La mayor presencia de la mujer es en la categoría de empleados de base, donde sobresale con el 46 %, en contraposición del 30 % de los varones. En los puestos de empleo intermedios los porcentajes son similares para ambos sexos.

Gráfico No. 5



En el caso de las empresas y micro empresas, en la categoría de ejecutivo encontramos la presencia de la mujer con un ligero ascenso hasta llegar a un 15 %, pero siempre con la supremacía del varón con un 28.9 %. En la categoría de empleado de base encontramos un porcentaje superior de mujeres con un 45.6 %, contra el 30.2 % de varones.

Los datos sobre acceso a los distintos jerarquías del empleo en los sectores de instituciones, empresas y micro empresas nos muestran que los varones ocupan y hegemonizan cargos jerárquicos y de decisión, pero con un paulatino avance de las mujeres.

Para el sector institucional, principalmente público según algunas informantes claves, las cifras que no muestra el acceso al empleo en sus distintas categorías, no necesaria-

mente responden a que están ahí las personas y profesionales más capaces; por ejemplo en el nivel ejecutivo muchos de los cargos son de tipo político, por lo tanto las designaciones tienen que ver con la prebenda y el favor político de los partidos que están en función de gobierno. Los ejemplos típicos en este ámbito son la Prefectura del Departamento, La Alcaldía, El Poder Judicial en sus distintos niveles desde la Corte Suprema, hasta la Corte de Distrito y los Distintos juzgados. Otro factor de determinación que tiene que ver con el acceso a los distintos niveles del empleo, son los mecanismos e influencia de que gozan muchas personas de determinados sectores sociales, este nivel de influencias ya no tiene que ver con la influencia política, sino más bien trasciende este ámbito y tiene que ver con la vinculación que se tenga con tal o cual elite familiar, grupos de poder económico que apadrinan jueces, vocales, ejecutivos, consejeros, concejales, directores, gerentes, etc. donde no se respeta para nada la carrera institucional y la inmovilidad funcional.

En el caso de algunas organizaciones no gubernamentales existe una institucionalidad donde se privilegia la carrera institucional y el concurso de méritos para el acceso a las distintas categorías del empleo, donde los rendimientos se miden por criterios de eficiencia y eficacia. En cambio en otras de alguna manera se reproduce la práctica prebendal del manejo del público, donde el acceso al empleo viene a ser como un negocio familiar, o consecuencia de un tráfico de influencias, que tienen que ver incluso con 'muñeca' de tipo político.

El sector empresarial constituye otro modelo de gestión del empleo, en lo que se refiere a respetar la carrera administrativa y funcional del personal; pero donde todavía se observa - según algunos testimonios — que al momento entre promover o contratar un personal en cargos claves para la empresa generalmente se prefiere varones.

En el caso de la micro empresa por las características de este tipo de establecimientos y el reducido número de personas dependientes, el acceso al empleo en sus distintas categorías no es muy relevante; pero si otro dato que resalta en el caso de las micro empresas es que de 1302 establecimientos en este ramo, 637 los titulares son mujeres, resultando el 49 % de mujeres que dirigen estos establecimientos. (Fuente PROMMI: 1999), información que nos permite confirmar el dato que la participación de la mujer en la micro empresa es a un nivel ejecutivo.

Finalmente tenemos el caso del sector informal, que en la mayoría de los casos son empleos por cuenta propia y dirigidos por mujeres, que en un buen porcentaje se corresponde con su estatus de jefa del hogar por causas de viudez, abandono, madres solteras, etc.

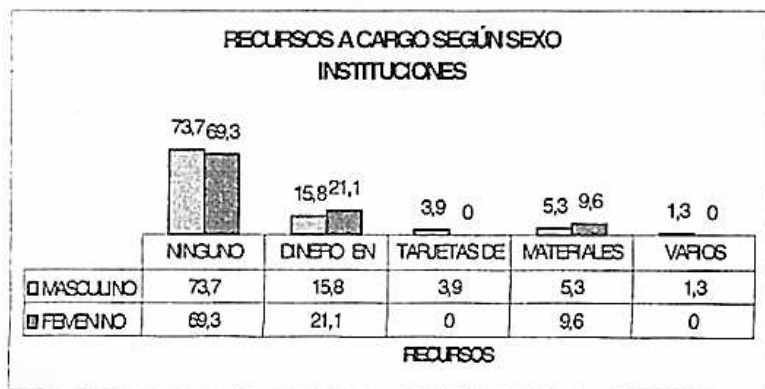
Para establecer los niveles de decisión en el empleo, principalmente en los sectores institucionales y de empresas establecimos los criterios de influencia como el:

- Control de recursos humanos.
- Manejo de recursos económicos.

➤ Control de materiales.

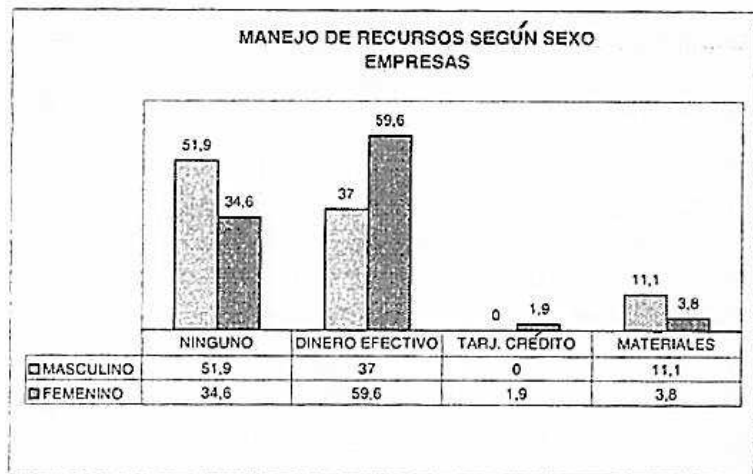
En el sector de instituciones el 21 % de del total de mujeres entrevistadas, manifestaron que manejan recursos económicos en sus respectivas instituciones; en una relación inferior al de los varones que sólo manejan recursos económicos en un 16 %. De la misma manera en lo que se refiere al control de materiales las mujeres tienen un 10 %, superior al 5 % de los varones. Estos datos nos muestran que las mujeres ocupan cargos en niveles de decisión relacionados al manejo de recursos económicos y control de materiales, esto se expresa en que ellas son contadoras, cajas, encargadas de adquisiciones, administradoras, encargadas de almacenes, etc.

Gráfico No. 6



En el caso de las empresas el control de las mujeres de recursos económicos es mucho más elevado que el de las instituciones y que se expresa en un porcentaje de 60 %, con relación al 37 % de varones, la justificación es similar al caso del sector de instituciones con la complementación de que en este segundo sector las mujeres desempeñan cargos como encargadas de comercialización, ventas y cobros, etc. (Ver gráfico No. 6).

Gráfico No. 7



5.4. Empleo e ingresos

El ingreso como una categoría económica que en esencia consiste en el costo de la reposición y reproducción de la fuerza de trabajo del trabajador, por parte del empleador en

los términos más ortodoxos. Pero en el ámbito del libre mercado estos costos de reposición y reproducción están sometidos a las leyes de la oferta y la demanda, que quiere

decir que, a mayor oferta de fuerza de trabajo bajan los costos. Por lo tanto los niveles de ingreso que perciben los trabajadores están sujetos a fluctuaciones del ciclo económico del libre mercado.

En esta parte identificaremos a los sectores y ramas de actividad económica relacionadas con la Población Ocupada que registraron los cambios más relevantes en el nivel de sus ingresos laborales que nos permita tener una visión global. del comportamiento de los ingresos para posteriormente entrar a realizar un análisis de los niveles del ingreso desde una perspectiva de género.

En este sentido pudimos establecer según nuestras entre vistas, que los profesionales independientes dejaron de ser los que perciben los mejores ingresos, para ceder su posición a los patrones del sector empresarial, aunque siguen obteniendo remuneraciones superiores a las de los patrones de los establecimientos de la micro empresa.

Los empleados del sector institucional estatal es una de las categorías que perciben las peores remuneraciones, después de los profesionales independientes y patrones del sector micro empresarial.

Los trabajadores por cuenta propia e informales en la mayoría de los casos indican que sus ingresos que perciben son inferiores a de cualquier trabajador del sector institucional estatal.

En el caso de los empleados de las organizaciones no gubernamentales tanto en el rango de empleados de base como en el profesionales, los ingresos que perciben tienen un rango de ser no de los mejores pero que están en muchos casos por encima del los empleados estatales y de algunos profesionales independientes.

La insuficiencia de ingresos por parte de los trabajadores de los distintos sectores, hacen que los mismos generen estrategias de complementación del ingreso; por ejemplo en el caso de los trabajadores por cuenta propia o informales, recurran al trabajo de los hijos, de la esposa o esposo; en el caso de que estos sean de origen rural, estas estrategias consisten hasta en trasladarse a sus comunidades en épocas de cosecha para traer alimentos, como papa, maíz, que les permitirá amortiguar algunas carencias producto de los bajos ingresos.

En el caso de empleados de muchas reparticiones públicas, la complementación de los ingresos pasa incluso por acciones de corrupción y negociados. Un ejemplo ya clásico es el sector público.

5.4.1. Empleo y nivel de ingreso por sexo

Para realizar el análisis de los niveles de ingreso discriminado por sexo solamente, tomaremos como referente a los sectores del empleo formal.

En el sector institucional, de las mujeres que pertenecen a la categoría de empleo en el rango ejecutivo (Ver gráfico No. 5); cuando se les preguntó si percibían ingresos en los mismos niveles que sus pares varones en la misma categoría, el 60 % dijo que no, que ellos ganaban más. Un 25 % dijo que ganaba más o menos igual; 15 % respondió que ganaban más que los varones,

Las mujeres que pertenecen a la categoría de empleadas en el nivel de base en el sector institucional (Ver gráfico No. 5) , en más del 55 % piensan que por las mismas tareas que realizan los varones ellas reciben salarios inferiores; manifiestan que incluso se quedan a realizar actividades fuera de horarios, hasta sábados y domingos por orden de sus superiores que generalmente siempre es un varón y sin ningún reconocimiento de horas extraordinarias.

En el sector empresarial sucede lo propio, la mayoría de las mujeres entrevistadas que desarrollan actividades como dependientes en este sector, siempre manifiestan que perciben salarios inferiores que sus colegas varones, en los niveles jerárquicos similares.

Lo que podemos percibir es que en el sector institucional público, en las ramas del magisterio y la salud es donde más racionalidad existe en la asignación de ingresos a los dependientes; si bien de manera general existe un bajo nivel de sueldos tanto para varones y mujeres, estos a la hora de ser establecidos son determinados por categorías en el esca-

lafón que tiene que ver con antigüedad, otro criterio que se considera es al mérito para establecer los niveles salariales; en el caso de los empleados de salud de igual forma, se consideran años de servicio, carrera profesional y administrativa, etc.

En el nivel de las ONG's, también priman criterios más racionales en sus políticas salariales, donde se consideran parámetros como carrera institucional, antigüedad, profesión, especialización, formación complementaria, etc.

Para concluir este punto y por los resultados a los cuales hemos arribado y de manera global establecemos que; el promedio de ingresos de la mujer se mantiene de manera constante debajo del nivel promedio de los ingresos que perciben los varones.

5.5. Formas de discriminación en el ejercicio laboral de la mujer

En este acápite nos concentraremos en analizar las formas de discriminación más frecuentes hacia la mujer en el ejercicio laboral, los aspectos considerados en la encuesta a los trabajadores son el tipo de contrato laborales según sexo y según nivel de trabajo, jornada laboral, beneficios sociales y condiciones de trabajo.

5.5.1. Discriminación salarial

Una de las causas que pudimos encontrar para poder explicar la discriminación al momento de establecer los ni-

veles salariales de manera desfavorable para las mujeres, es la valoración diferenciada del trabajo según su portador si es varón o mujer; resultando siempre desfavorable para la segunda.

Un segundo elemento explicativo es el concepto de "calidad" del trabajo, que siempre se piensa que es inherente al varón, el cual se cruza con otras variables como fortaleza física, más resistencia, más capacidad de raciocinio, etc.

Un otro elemento más subjetivo y que se relaciona con la calidad del trabajo es la tendencia a la propensión al estrés de las mujeres que influye en sus rendimientos, producto de las tensiones de las obligaciones domésticas con las que la mujer tienen que lidiar cotidianamente.

Elementos como edad, estado civil, fecundidad y educación de la mujer, son determinantes en la remuneración que perciben en el ejercicio laboral.

Finalmente hay que decir que este conjunto de factores que se arguyen al momento en medir la calidad y eficiencia del trabajo de la mujer, por lo tanto la remuneración para este trabajo son valoraciones que realizan varones.

5.5.2. Discriminación por tipo de contratos laborales

Para el análisis de la discriminación por tipo de contratos, hemos discriminado las siguientes categorías de contratos:

- Sin contrato.
- Tiempo indefinido.

- Plazo fijo.
- Obra servicio.
- Eventual.

En el sector institucional el 27 % de mujeres no cuentan con contrato de trabajo, el porcentaje de los varones en esta categoría sin contrato, llegan sólo al 15 %, de la misma forma en el nivel eventual las primeras representan el 5 %, los hombres el 4 % (Ver gráfico No. 8).

Gráfico No. 8



En las empresas las mujeres trabajadoras alcanzan el 67 % en la categoría sin contrato de todas las entrevistadas en este sector y estas se encuentra en los establecimientos tipifica-

dos directamente como empresas, en cambio en la categoría de eventual es más reducida (Ver gráfico NO. 9).

Estas cifras se traducen en que, muchos empleadores en ambos sectores recurren a no firmar contratos con muchas dependientes mujeres con el objetivo de no reconocer beneficios sociales como el prenatal, la lactancia, indemnización, a pesar de que la Ley General del Trabajo reconoce los contratos verbales que se realiza entre empleadores y dependientes, pero los primeros se dan maneras de evadir estas obligaciones. En cambio el sector público y la mayoría de las ONG's respetan la firma de contratos de trabajo, incluidos los de tipo eventual, respetando las disposiciones legales según la modalidad de contratos.

Gráfico No. 9



5.5.3. Por jornada laboral

La jornada laboral establecida según la Ley General del Trabajo (Ver inciso 6.1.1.) es de 8 horas día, bajo este criterio encontramos que el 5 % de mujeres en el sector institucional (Ver gráfico No. 10) dicen que trabajan más de 8 horas, en cambio los varones llegan al 17 %, aquí nuestro criterio de discriminación por jornada laboral hacía las mujeres no tiene validez, sino al contrario son los hombres que sufren discriminación y una forma de explotación; esta cifra es mucho mayor si observamos al sector empresarial en el que los hombres en un 50 % afirman que trabajan más de 8 horas (Ver gráfico No. 11).

Para el sector informal hemos establecido dos categorías para analizar el trabajo con relación a la jornada laboral; de 8 a 10 horas y más de 10 (Ver Gráfico No 12), en la primera un 34 % trabaja de 8 a 10 horas diarias y 39 % más de 10, en ambos categorías el trabajo a veces es los 7 días de la semana.

Gráfico No. 10

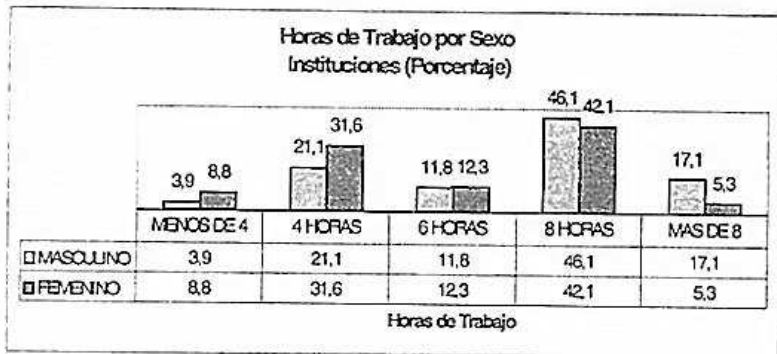


Gráfico No. 11

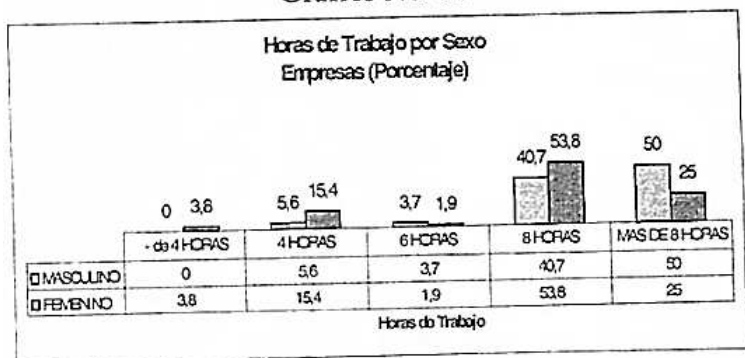
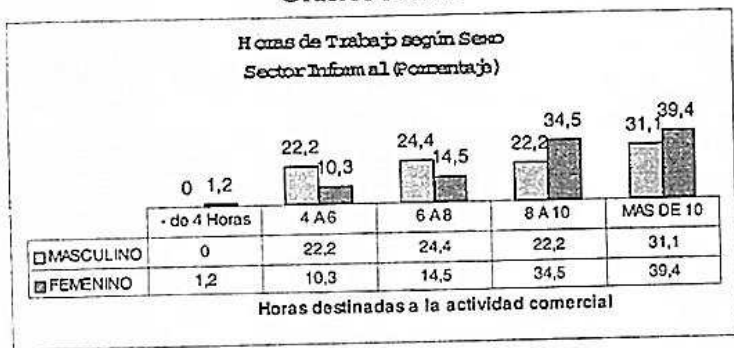


Gráfico No. 12



5.5.4. Beneficios sociales

El análisis sobre beneficios sociales y los factores de discriminación más o menos son similares tanto para mujeres como para hombres, con la variante en que afecta a las mujeres el tema de maternidad.

El tipo de contrato nos muestra que para el sector institucional, los trabajadores de la categoría eventual no cuentan con beneficios como el aguinaldo el 57%, con vacaciones un 67% y seguro social el 57%.

La categoría de trabajadores con contratos obra servicio no cuentan con bonos en un 54 %, aguinaldo el 9 %, vacaciones el 9 % y lo mismo en seguro social.

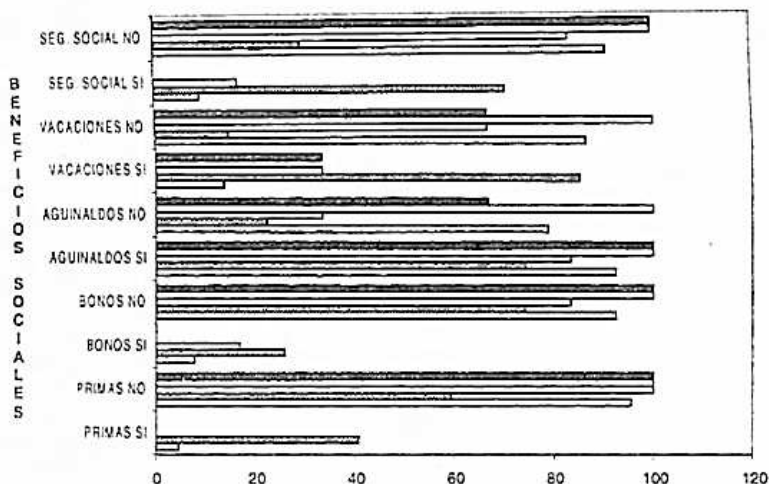
Los trabajadores de la categoría plazo fijo cuentan en la mayoría con beneficios como aguinaldo 96 %, vacaciones 81 %, seguro social 77 %/0. En la categoría tiempo indefinido los beneficios con que cuentan son similares a los de la categoría anterior.

En el sector empresarial los trabajadores eventuales en un 33 % cuentan con aguinaldo, porcentaje similar cuentan con vacaciones y un 100% no cuentan con seguro social. En la categoría obra servicio el 100 % de los trabajadores no cuentan con ningún tipo de beneficio (Ver gráficos No.13 y 14)

En el sector informal por tener la característica de ser trabajadores por cuenta propia, no cuentan con ningún beneficio social, sin embargo existen cierto porcentaje de ellos que son afiliados a los diferentes seguros médicos ofertados por ONG's que trabajan el rubro de la salud.

Gráfico No. 13

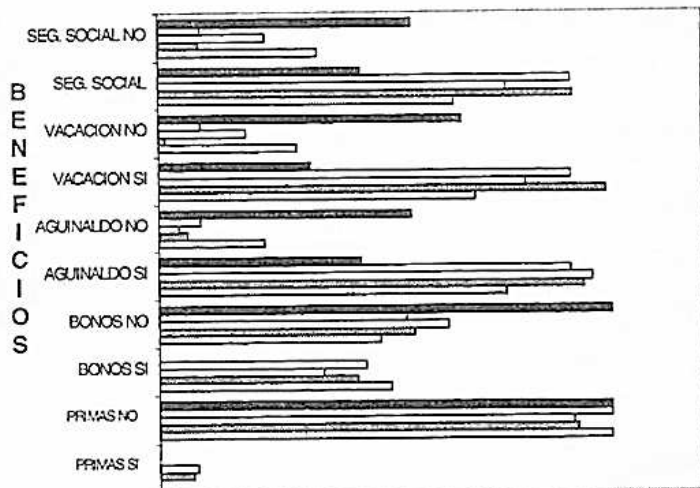
BENEFICIOS SOCIALES SEGÚN TIPO DE CONTRATO EN EMPRESA



	PRIMAS SI	PRIMAS NO	BONOS SI	BONOS NO	AGUINAL DOS SI	AGUINAL DOS NO	VACACI ONES SI	VACACI ONES NO	SEG. SOCIAL SI	SEG. SOCIAL NO
REVENTUAL		100		100	100	66.7	33.3	66.7		100
OBRA/SERV		100		100	100	100		100		100
PLAZO FIJO		100	16.7	83.3	83.3	33.3	33.3	66.7	16.7	83.3
INDEF	40.7	59.3	25.9	74.1	74.1	22.2	85.2	14.8	70.4	29.6
NINGUNO	4.5	95.5	7.6	92.4	92.4	78.8	13.6	86.4	9.1	90.9

Gráfico No. 14

BENEFICIOS SOCIALES SEGUN TIPO DE CONTRATO INSTITUCIONES



	PRIMAS SI	PRIMAS NO	BONOS SI	BONOS NO	AGUINALDO SI	AGUINALDO NO	VACACION SI	VACACION NO	SEG SOCIAL	SEG SOCIAL NO
DEVENTUAL		100		100	44,4	55,6	33,3	66,7	44,4	55,6
DESPASERVICIO		100	45,5	54,5	90,9	9,1	90,9	9,1	90,9	9,1
DEPLAZ.FUO	8,5	91,5	36,2	63,8	95,7	4,3	80,9	19,1	76,6	23,4
DETEMP. INDEFINIDO	7,5	92,5	43,8	56,2	93,8	6,2	93,8	6,2	91,3	8,7
NINGUNO		100	51,2	48,8	76,7	23,3	69,8	30,2	65,1	34,9

5.5.5. Discriminación en el sector informal

En el sector económico informal, donde se concentran un mayor porcentaje de mujeres de las que en un buen porcentaje son migrantes, se presenta severos casos de discriminación distintos a los sectores institucional, y empresarial de tipo racial de las(os) "en mi tiempo de dirigente, he recibido mucha discriminación de las autoridades. Cuando iba a solicitar un préstamo o algún beneficio para el sindicato me trataban con desprecio, me hacían ir y venir... he sufrido discriminación sexual, por ser hombres principalmente los dirigentes de otras áreas, en especial de la Alcaldía porque no estaba bien vestido o no sabía expresarme muy bien me trataban mal" (Ver anexos, sector informal; estudio de caso No. 5). La discriminación incluso se manifiesta por miembros del mismo gremio, donde incluso prevalecen formas de discriminación regional en el caso de gente de este sector que provienen del interior... "nos trataban mal cuando recién llegamos, eran alzados, no querían hablarnos por ser paceños y ellos de la capital, además porque mi mamá era de pollera..." (Ver anexos; sector informal: estudio de caso No 4).

En el sector informal se consideró el abuso de parte de trabajadores de instituciones como la policía municipal, renta, administración de mercados e intendencia municipal, de acuerdo a estos parámetros, los porcentajes más altos demuestran que han recibido abusos de parte de la intenden-

cia municipal, compañeros de trabajo y policía municipal en el caso de los hombres; las mujeres dicen que han recibido malos tratos principalmente de parte de la intendencia municipal, renta y compañeros de trabajo.

En el caso de mujeres del subsector de trabajadoras del hogar, están sometidas a un fuerte racismo, especialmente si son migrantes y peor si provienen de las áreas deprimidas del Norte de Potosí.

5.5.6. Maltrato en el empleo

En el sector institucional el 100% de hombres indican que nunca han sufrido maltrato en su trabajo, en cambio el 5 % de mujeres afirma que si han sufrido malos tratos. El 4 % de mujeres indican que han los jefes abusan de su condición de subalternas. Al hablar de maltrato se refiere a algún tipo de agresión verbal de compañeros de trabajo que les impide llevar delante de manera normal su trabajo. Al referirnos a abuso de jefes nos referimos principalmente a abuso de autoridad de parte de los superiores.

En el sector empresarial el 96 % de hombres y el 96 % de mujeres, indican que nunca han sufrido maltrato en su trabajo en relación a sus camaradas, sucede lo mismo con el abuso de jefes. Creemos que se debe a que los jefes y patrones no participan en los procesos productivos en el caso de establecimientos empresariales de la industria.

En el sector informal los malos tratos que se reciben provienen principalmente de los clientes o compradores.

Los informales en general en un 42 % indican que si reciben malos tratos en el desarrollo de sus actividades. En cambio el 37 % de las mujeres migrantes indican que también reciben malos tratos; en ambos casos se indica que los malos tratos provienen de personas que tienen plata y por ende son las que discriminan y menosprecian, a estas se suman el porcentaje sube a 23 % que dicen que si reciben malos tratos de personas adineradas.

Autoridades y generalmente, hombres son los que ocasionan malos tratos principalmente a los trabajadoras del área urbana.

5.5.7. Acoso sexual

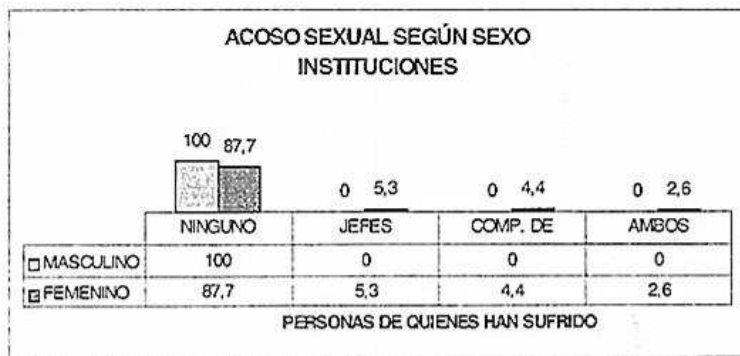
En lo que respecta al acoso sexual en los sectores institucional y empresarial, las mujeres son las que manifiestan haber recibido acoso sexual en un 5 % de los jefes, 4 % de compañeros de trabajo y 3 % han recibido de jefes y compañeros de trabajo.

En este sector los hombres indican que no han sufrido acoso de ningún tipo.

En el sector empresarial un 2 % de hombres indican haber recibido acoso de jefes y compañeros de trabajo; el 6 % de mujeres han sufrido acoso sexual de parte de jefes y 1,9% de compañeros de trabajo. En los dos sectores coinciden los porcentajes para hombres y mujeres, pero se verifica una vez más que es la mujer la que sufre más esta situación.

De acuerdo al nivel de trabajo, en las instituciones no sufren ninguna forma de acoso sexual el 100% de ejecutivos en las categorías de empleadores o socios, en cambio los trabajadores de base y de cargo intermedio (jefes de secciones y departamentos y maestros (as), han sufrido acoso un 3 % y 5 % de parte de jefes, 1 % y 5 % de parte de compañeros de trabajo. Finalmente el 4 % de trabajadores del nivel intermedio han sufrido acoso de parte de jefes y compañeros de trabajo (Ver gráfico No. 15).

Gráfico No. 15

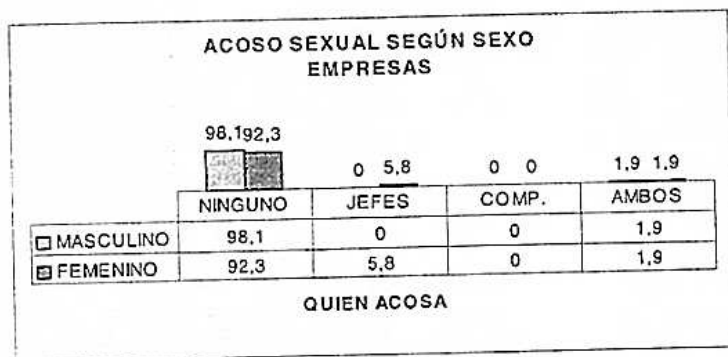


En las empresas sucede algo similar, los entrevistados del nivel ejecutivo indican que 4 % han recibido acoso de parte de compañeros de trabajo. Los trabajadores de base y nivel intermedio, indican que han recibido insinuaciones de parte de jefes en 12 % los trabajadores de base y 3 % de mujeres, y solo el 6 % de trabajadores de base han sufrido acoso de parte de jefes y compañeros de trabajo (Ver gráfico No. 16).

El problema del acoso sexual, que afecta principalmente a las mujeres, se da en los dos sectores, sin embargo se considera que por lo difícil que se hace hablar de este tema, muchas mujeres no se atreven a mencionarlo por temor a ser criticadas por la sociedad.

También hay que resaltar el hecho de que hombres y mujeres consideran al acoso sólo como consumados y no el de palabras.

Gráfico No. 16



5.5.8. Discriminación en acceso al empleo

En nuestra encuesta la pregunta acerca de la discriminación en el acceso al empleo está orientado a percibir si los empleadores al momento de contratar personal prefieren varones o mujeres en niveles del empleo donde ambos reúnen las mismas condiciones.

En ese sentido la información obtenida señala que en el sector institucional, el 20 % de mujeres sufrieron discriminación en la búsqueda de empleo, los varones en un 18 %. (Ver gráfico No.17). En las empresas dicen que sufrieron discriminación en el acceso al empleo 17 % de las mujeres, en contraposición del 24 % de los varones (Ver gráfico No. 18).

Gráfico No. 17

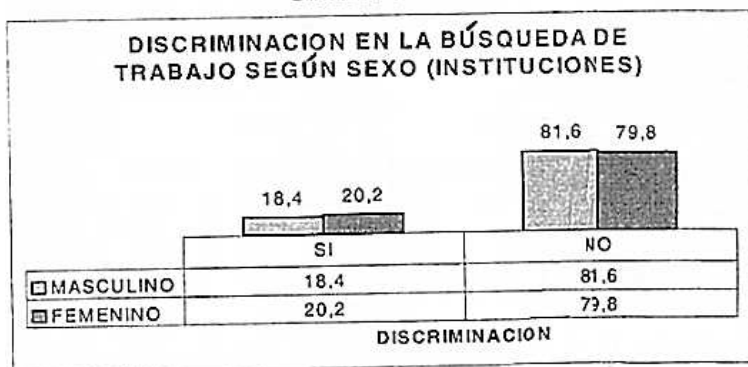


Gráfico No. 18



VI - NORMAS LEGALES VIGENTES EN EL PAÍS REFERIDAS A LA PROTECCIÓN LEGAL DE LA MUJER TRABAJADORA

6.1. La Legislación Boliviana

La Ley General del Trabajo, vigente desde el 24 de mayo de 1939 como decreto Supremo, y elevada a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942, es la que rige la relación obrero patronal en el país.

6.1.1. Jornada laboral

(art. 46)

La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y 48 horas por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas. La jornada de mujeres y menores de 18 años no excederá de 40 horas semanales diurnas.

6.1.2. Trabajo de mujeres y menores

(Art. 53 D.R.)

Las mujeres y menores de 18 años, no podrán ser ocupadas durante la noche en las industrias.

(Atr. 59 L.G.T.)

Se prohíbe el trabajo de mujeres y de menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres.

(Art. 60 L.G.T.)

Las mujeres y menores de 12 años, solo podrán trabajar durante el día, exceptuando labores de enfermería, servicio doméstico y otras que se determinaran.

(Art. 61 L.G.T.)

Las mujeres embarazadas, descansarán desde 30 días antes hasta 30 días después del alumbramiento, o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevinieren casos de enfermedad. Conservarán su derecho al empleo y percibirán el 100 por cien de su salario.

6.1.3. Capítulo VIII. De los ascensos y de la obligatoriedad de la jubilación

La vacancia producida en cualquier cargo, será provista con el empleado y obrero inmediatamente inferior, siempre que reúna honorabilidad, competencia y antigüedad en el servicio. Esta disposición se aplicará sin distinción de sexos.

6.1.4. Del Seguro social Obligatorio

(Art. 97 L.G.T.)

Se instituirá para la protección del trabajador en los casos de riesgo profesional, el Seguro Social, Obligatorio, a cargo del patrono. Abarcará también los casos de incapacidad, incluso aquellos que no deriven del trabajo, en cuyo caso

sus cargas recaerán sobre el Estado, los patronos y los asegurados.

(Art.119 D.R)

Tan pronto como se instituya el Seguro Social, la empresa contribuirá a la Caja que determine la Ley, en las proporciones que ésta fije, las cuotas especiales que sirvan para acordar los diversos seguros.

6.1.5. Distancias entre la ley y la práctica cotidiana

La Ley General del Trabajo, de alguna manera establece el principio de que a igual trabajo corresponde igual salario y en general se ratifica permanentemente en los pliegos petitorios de los trabajadores elevados a las esferas de los distintos gobiernos de turno; los mismos que reafirman esta legitimidad y principio de igualdad en el acceso y la correspondiente remuneración sin distinción de sexos.

En la práctica no se supervisa ni exige la ejecución de todas las estipulaciones de la ley; donde se mantienen formas claramente discriminatorias en cuanto a salarios y condiciones de trabajo, seguro social, etc.

Diversos grupos de mujeres se encuentran aún en situación de desventaja en lo referente a sus condiciones de trabajo, seguridad social y otros servicios y normas de protección. En esta condición se encuentran las trabajadoras domésticas,

las mujeres campesinas y las migrantes, que muchas veces se ven obligadas a aceptar empleos que son invisibles para el gobierno y los sindicatos, lo que las coloca en una situación de falta de protección y vulnerabilidad.

Las disposiciones de la Ley General del Trabajo como podemos evidenciar, establece que una mujer embarazada, está sujeta a la inmovilidad en el empleo desde el momento de la concepción hasta el primer año después del alumbramiento.

La legislación también establece que el empleador está obligado a dar un subsidio de lactancia y nacimiento, así como entregar alimentos mensualmente por el equivalente a un salario mínimo (fijado en 300 Bolivianos), beneficio que debe hacerse efectivo desde el quinto mes de embarazo de la trabajadora o cónyuge del asegurado.

Existen varios planteamientos de transferir estas responsabilidades directamente al gobierno, o en otro debe ser divididos con el empleado. Pagar todas estas cargas sociales implica gastos elevados a los empleadores, constituyéndose a la vez como trabas a la inversión externa. Estos aspectos son analizados por el Ministerio del Trabajo en la elaboración del proyecto de ley de reforma laboral.

Por parte de las organizaciones de los trabajadores como la Central Obrera Boliviana, señalan que estos planteamientos que apuntalan parte de la "flexibilización laboral" son considerados como precarios y atentatorios contra los trabajadores.

VII - CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- Acorde con su creciente participación en la fuerza de trabajo, el empleo de las mujeres ha aumentado tanto en números absolutos como respecto de su proporción en la población económicamente activa. El trabajo femenino continúa concentrándose, sin embargo, en actividades del sector de servicios y en tareas rutinarias en el sector industrial. A pesar de su capacitación cada vez mayor, las mujeres desempeñan un pequeño porcentaje de los cargos directivos más altos en la empresa, más o menos en la misma proporción la presencia de la mujer se manifiesta en el sector institucional.
- La información estadística elaborada de igual forma nos ha permitido establecer que existe discriminación en el salario que se paga a las mujeres, en un doble aspecto; por una parte, en los distintos sectores de actividad económica, el salario medio femenino es menor que el masculino. Por otra, las mujeres trabajadoras con un grado de educación igual al de sus homólogos varones, ganan menos que éstos.
- La información que hemos elaborado en lo referente al desempleo, nos muestra que en el caso de las mujeres en la ciudad de Sucre es mayor que el

masculino, la misma información nos indica que la mujer encuentra mayores obstáculos que el hombre para conseguir una ocupación remunerada por ciertos mecanismos discriminatorios de tipos social y cultural; y es también más vulnerable cuando se reduce el empleo principalmente en todo este proceso de ajuste estructural y la serie de medidas que se tomaron por parte del gobierno para enfrentar la crisis y la recesión.

- En nuestra ciudad, las mujeres por lo general encuentran empleo en sectores informales urbanos por cuenta propia, vendiendo productos como frutas, hortalizas, herramientas, artefactos para distintos usos, inclusive servicios temporales como lavanderas, niñeras, limpieza de domicilios, etc.
- En el ámbito de las empleadas y obreras las mujeres y su doble papel de asalariadas y de amas de casa les dejan pocas posibilidades para negociar mejores condiciones de trabajo y salarios a través de las distintas organizaciones de los trabajadores desde la COD, a las federaciones de cada sector específico; resultando difícil organizarse colectivamente por gremios, ya que por lo general se encuentran en lugares de trabajo muy dispersos.
- En el sector de los informales la capacidad organizativa y de movilización de las mujeres es óptima, contrariamente al de las asalariadas, sus demandas se concentran en defensa de sus puestos de

venta, abusos de las autoridades municipales como la intendencia municipal, contra las distintas cargas impositivas que se intentan imponerles, una de las últimas movilizaciones que ha convocado en su totalidad a las organizaciones de informales ha sido la nueva "Ley General de Aduanas".

- A pesar de las lagunas de la Ley General del Trabajo, es innegable que contiene muchas conquistas sociales para la clase trabajadora en general y para las mujeres en particular, las mismas corren el peligro de ser conculcadas por presiones de los empresarios privados contenidas en las propuestas de flexibilización laboral que es parte del paquete de reformas que el gobierno viene implementando en el marco del modelo neoliberal.
- Se sigue considerando el cuidado de los hijos y las responsabilidades familiares, como una obligación predominantemente de las mujeres, lo que limita el acceso de éstas a trabajos asalariados o por cuenta propia. La disponibilidad de guarderías u otros servicios que faciliten el cuidado de los niños es aún muy limitada en la ciudad de Sucre.
- En muchos casos no se conoce la gravedad y la magnitud del problema del acoso sexual en el lugar de trabajo y no existen legislaciones o instrumentos jurídicos que lo sancionen adecuadamente.

- Dadas las condiciones de niveles bajos de industrialización, existe una carencia de demanda de empleo formal, la creación de empleo solamente se concentra en sectores terciarios y de servicios, además de los sectores informales.
- La mayor participación femenina en el empleo está concentrada en la actividad del sector micro empresarial e informal, en calidad de no asalariada y en muchos casos como trabajadoras familiares no remuneradas.

VIII - BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA Y DOCUMENTOS CONSULTADOS

Centro de Estudios y Proyectos

1998 CHUQUISACA: pobreza género y medio ambiente.
La Paz.

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario.

1993 Mujer y Trabajo en Pequeñas Unidades Económicas.
La Paz

1994 Empleo y Salarios: El Círculo de la Pobreza. La Paz.

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario
ILDIS.

1996 Informe Social Bolivia 1993. Política de Empleo. La Paz

INE (Instituto Nacional de Estadística)

1993 Censo de Población y Vivienda 1992. Resultados finales.
La Paz.

1997 Encuesta Nacional de Empleo. La Paz.

ILDIS

1993 Debate Laboral NO. 8: Mujer y Mercado de Trabajo.
La Paz.

1995 Debate Laboral No. 15: Diagnóstico Socio — Laboral del Trabajo Femenino. La Paz.

UDAPSO

1997 Discriminación Salarial por Género y Etnia en las Ciudades principales de Bolivia. La Paz.

Ministerio del Trabajo

1998 Ley General del Trabajo. Debate sobre las reformas a la ley. La Paz.

McGraw — Hill

1991 Metodología de la investigación. México.

Vice Ministerio de Educación Primaria y Secundaria

1998 Estadísticas de la gestión 1998. La Paz.

PROMMI

1997 Encuesta de micro empresas. Sucre.

ANEXOS

Estudios de Caso

Sector Informal

Estudio de caso N° 1

Rubén, 39 años de edad, casado, padre de cuatro hijos, viene de una provincia del departamento de La Paz, desde hace 30 años vive en Sucre.

El logró cursar hasta el 2do año de la Facultad de Agronomía, pero por su situación económica dejó sus estudios y se dedica ahora a la comercialización de calzados en un mercado de la ciudad.

Desde muy pequeño ayudó a sus padres en sus actividades comerciales en la ciudad de Oruro, hasta la edad de 9 años.

Los ingresos que obtenían mis padres no alcanzaba para criarnos a mis cuatro hermanos y a mi, entonces a mis 10 años me vine a vivir a Sucre, vivía solo y trabajaba en lo que podía, pero también estudiaba.

En mi niñez he sufrido discriminación de personas mayores que abusaban de mi, en la escuela los profesores me pegaban, tenía amigos grandes que me quitaban el dinero que ganaba o cualquier cosa y se corrían, yo no tenía a nadie para que me defiendan, aguantaba todo, desde entonces se quedó esa secuela, no hablo casi con nadie, trato de tener poca amistad, en lo posible estoy más tiempo con mis hijos.

Ahora que soy mayor ya no sufro esa clase de maltratos, porque se defenderme.

A mis 19 años me case, ahora con mi esposa nos dedicamos al comercio, tenemos dos puestos en el mercado negro, ambos vendemos calzados. La gente es muy envidiosa, los mismos compañeros comerciantes del mercado sienten envidia, nos observan, siempre están pendientes de que hacemos y como hacemos, hablan de todo, parece un infierno, por eso yo no les dejo vender a mis hijos para que no vean esas cosas. Yo trabajo por llevar el pan de cada día a mi casa.

Algunas veces cuando peleo con mi mujer, discutimos y lo primero que ella me reclama es mi color, por que ella es blanca y yo soy moreno. Pero por suerte mi esposa me comprende nos llevamos bien, mis hijos son buenos, no exigen mucho, el principal gasto que hacemos de nuestros ingresos es para los alimentos, luego surtir nuestra mercadería y en los estudios de los chicos y algunos gustos, mis hijos se han adaptado a eso.

Si tendría otra opción de trabajo dejaría el negocio, pero por mala suerte no tengo otra alternativa: ***"Si fui comerciante desde antes, comerciante moriré"***.

Estudio de caso N° 2

Jacinta, es originaria de Mojocoya, tiene 32 años, casada y es madre de cinco hijos. Radica en Sucre desde hace 7 años.

Estudió hasta el tercer curso de primaria, en la actualidad se dedica al comercio ambulante, vende frutas en una calle aleña al mercado campesino de la ciudad.

Jacinta, se casó a los 19 años y empezó en la actividad comercial a los 25 años, tubo que buscar una fuente de ingresos por que lo que su marido ganaba no alcanzaba para mantener su hogar, la actividad de su marido "albañil", no aseguraba un ingreso diario, pues no siempre tenía trabajo, las necesidades de su hogar aumentaban y tomó la decisión de trabajar.

Se dedica a la venta de frutas, pertenece a un sindicato de comerciantes minoristas, antes cuando no estaba afiliada vendía por todas partes, y sufrí una serie de abusos y discriminación de la gente y de los comisarios, no podía estar tranquila ni un rato por que venían y me despachaban a vender a otro lado, me empujaban y se alzaban algo, no podía hacer nada, ni a quien quejarme ya que entre ellos se encubren.

También he tenido problemas con los dueños de casa, no querían que me sienta a vender en la acera, me votaban y decían que dejo sucia su acera, de la misma forma he sufrido abusos de los comerciantes de puestos fijos y de sus organizaciones.

Desde que me afilié al sindicato I de agosto, casi no existe esa clase de atropellos porque entre nosotros nos defendemos y el dirigente nos hace respetar, ahora estoy más tranquila, nos paramos con nuestros carros a vender 2 horas en un solo lugar y luego nos vamos a otra calle.

Me levanto a las 4 de la mañana, cocino hasta las seis y media, después voy a vender hasta las nueve de la noche, mis hijos me ayudan a vender cuando tengo que quedarme en la casa a lavar, planchar o para hacer alguna diligencia.

Trabajo para aumentar el ingreso de la familia, lo que gano destino principalmente a la comida, alquiler, estudios de mis hijos y algunos otros gastos.

"Solamente me dedico al comercio ambulante", no tengo otra alternativa de trabajo por que vender me lleva todo el día, además mis hijos son chiquitos y hay que atender los.

Estudio de caso N° 3

Rita, nació en Sucre, tiene 58 años de edad, madre de 6 hijos y ahora esta separada de su marido. Cursó hasta el 4to curso de primaria. Tiene como actividad económica la venta de frutas "plátanos" en la calle cerca del mercado campesino de la ciudad.

Desde que se casó se fue a vivir fuera de Sucre en varias ciudades del país por que su marido era camionero viajaba por todas partes. A los 48 años me separé de mi marido y empecé a vender, pero como era solo yo la que trabajaba, no me alcanzaba para nada por que tenía que mantener a mis hijos, ahora dos son casados y trabajan para mantener su hogar.

Antes me dedicaba a la venta de abarrotes, pero ahora solo vendo plátanos del Chapare, hay una señora que trae y nos deja al fío hasta que termine de vender y le pago todo.

En la mañana voy a mi venta a las 7 de la mañana y vuelvo a mi casa a las 7 de la noche.

Al día gano entre 10 y 15 bolivianos, pero sábados y domingos es más, hay días que tengo suerte y otros no, cuando estoy de suerte al mes gano unos 500 Bs, Lo que

gano no alcanza para cubrir las necesidades básicas, lo primero que destino es para las comidas, estudios de mis hijos, pagar agua, luz y algunos gustos.

No cocino, como en la calle y diario gasto 10 a 12 Bs. Soy la jefa de mi hogar, yo mantengo a mis hijos.

Vendo sola, nadie me ayuda, paro vendiendo todo el día no tengo tiempo para dedicarme a otra actividad.

Estudio de Caso N° 4

Lila, nació en San José provincia Aroma del departamento de La Paz, tiene 25 años, desde sus 6 años radica en Sucre. Estudió en la Normal, es profesora de profesión. En la actualidad se dedica al comercio de muebles en la ciudad de Sucre.

A sus 9 años, se fue a vivir con su familia a Villazón, ahí estudio hasta el ciclo medio, a los 18 años se vino a Sucre a estudiar en la Universidad, pero al final estudio en la Normal, le falta su años de provincia para titularse como profesora.

Mis padres son comerciantes en Villazón, nos cuenta, teníamos nuestra ventita de arroz y coca, yo ayudaba a vender los sábados y domingos. Cuando no iba a la escuela salía con mi mamá a vender ropa, fue entonces donde vi como las mujeres somos discriminadas, mi mamá hacía pasar ropa de la frontera Argentina y Bolivia por el río como lo hacía mucha gente por necesidad, por que los policías controlaban mucho y la aduana cobraba mucho para poder hacer pasar la ropa, nosotros traíamos poca ropa y queríamos ganar un poquito más, al hacer pasar por el río, cuando los milicos encontraban a la gente cruzando la frontera con mercadería les pegaban con palo, les quitaban

su mercadería, también vi cómo le dispararon a un señor, los policías eran muy malos, me daba rabia como hacían sufrir tanto.

Después de vivir en Villazón, nos vinimos toda mi familia a vivir a Sucre, porque no había mucha circulación del comercio, además en la frontera eran muy estrictos.

En Sucre, la gente de mi barrio también nos trataba mal cundo recién llegamos, eran alzados no querían hablarnos por ser paceños y ellos de la capital, además porque mi mamá era de pollera, pero ahora ya no sufrimos porque nos hemos cambiado de casa.

El ingreso por mi actividad comercial es reducido, casi no se vende, a veces vendo una o dos casas al día, está muy silencio, además nos han trasladado lejos del centro. Mi marido es chapista y ahora está sin trabajo, casi no gana, a veces hace trabajos al fío y no le pagan.

No alcanza lo que uno gana para nada, hemos sacado un préstamo del banco para poner mi venta y se paga cada mes, o sino nos consume los intereses, estoy preocupada por eso, ahora con mi ventita en algo me ayuda, por cosas chiquitas que trabaja mi marido nos ayudamos.

Vengo a vender a las 9 de la mañana, dejo cocinando para mis hijos y mi marido, en la tarde me voy a las 6:30.

El dinero que uno gana alcanza apenas para comer, pero hay días que paso hambre porque no vendo nada.

Estudio de Caso N° 5

Juan, tarijeño de nacimiento, tiene 40 años de edad, es padre de un hijo y vive en concubinato. Salió bachiller en su tierra natal, desde hace 15 años vive en Sucre, Su actividad principal es la venta de comidas en el comedor del mercado central de la ciudad.

Desde sus 18 años empezó a trabajar, en Tarija tenía su propio restaurante, decidió venir a Sucre por motivos familiares.

Pertenece a uno de los sindicatos afiliados a la Federación 23 de abril, hace 8 años es parte de la dirigencia sindical habiendo ocupado diferentes carteras tanto en su sindicato como en la federación. Comenta que la Federación a la que pertenece ha sido la primera organización de comerciantes gremiales minoristas en Sucre, con una vigencia de 14 años y agrupa a 18 sindicatos. Problemas entre sus sindicatos dieron origen a la conformación de dos nuevas federaciones de comerciantes minoristas. Su organización está afiliada a la Confederación Sindical de Trabajadores Gremiales, Artesanos, Comerciantes Minoristas y Vivanderos de Bolivia.

El principal motivo para la afiliación en sindicatos, es para poder defender los derechos de los comerciantes ante autoridades y dueños de casa.

Al estar organizados en Federaciones es para apoyar a los sindicatos ante las autoridades y el Gobierno, para estar amparados y reconocidos a nivel nacional y departamental.

En el tiempo de dirigente, he recibido mucha discriminación de las autoridades. Cuando iba a solicitar un préstamo o algún beneficio para el sindicato me trataban con desprecio, me hacían ir y venir cuantas veces. También he sufrido discriminación sexual, por ser hombre , principalmente de los dirigentes de otras áreas, en especial de la alcaldía, por que no estaba bien vestido o no sabía expresarme muy bien me trataban mal. Las mismas compañeras también han mellado mi dignidad, poniéndome sobre nombres, adjetivos, criticándome, pero entiendo su situación por que la mayoría de mis compañeras no tienen mucha educación, no saben comportarse, insultan, en las reuniones quieren pegarnos todo a consecuencia de los sitios de venta.

Para ayudar a las compañeras, hemos organizado cursos sobre relaciones humanas, manejo de utencillos, higiene, pero la mayoría no cambia, yo pienso dice que eso es parte de la personalidad y la educación de las personas, ese comportamiento viene desde la casa y difícilmente se puede cambiar a las personas.

Ahora no permito ningún abuso o discriminación de nadie, por que se quién soy, donde estoy y me hago respetar.

La mayor aspiración que tengo, Es que algún día pueda trabajar en una institución y ser jefe de personal o de alguna área sindical o política.

Estudio de caso N° 6

Sofía, es parte del grupo de desocupados de la ciudad, tiene 35 años de edad, viene de la provincia Zudáñez, se encuentra en busca de trabajo como lavandera, o empleada doméstica.

Todos los días está en la plazuela Tarija, desde las 7 de la mañana hasta las 12 del medio día esperando que alguien contrate sus servicios, hay días que se consigue otros no, nos indica.

De la lavada de ropa gano 4 Bs por docena a veces me hacen lavar al fío y no quieren pagarme, muchas personas abusan de mi ignorancia y me hacen ir una y otra vez a cobrarles y no pagan

Empecé a trabajar de chiquita, después he tenido marido y tuve tres hijos, después de un tiempo me separé y la situación se hacía más difícil no me alcanzaba para mis necesidades por eso salgo a buscarme la vida.

Trabajo por que necesito, siempre pensé tener una profesión en la vida, quiero entrar a corte y confección para aprender más.

Antes trabajaba como empleada doméstica, me pagaban 250 Bs. y trabajaba desde las 7 de la mañana hasta las 8:30 de la

noche, tenía que hacer todas las cosas en la casa. Ese sueldo no alcanza para nada. Cuando era empleada tenía

dos hijos, que se quedaban en la casa con su papá, pero cuando la señora se enteró que estaba embarazada me votó. He sufrido mucho más ahora que estoy sola.

Cuando vengo a la plazuela a buscar trabajo y no encuentro, en la tarde salgo a vender refresco, por lo menos para el pan del día.

Por eso quiero estudiar corte y confección, para tener trabajo más seguro y que no me falte nada, además para asegurar el futuro de mis hijos.

Estudio de caso N° 7

Nuestro entrevistado, es un señor que no tiene trabajo y sale todos los días a la plazuela Tarija a buscar trabajo. Tiene 38 años, es casado y tiene dos hijos. Viene de la provincia Yamparáez y es plomero.

Nos cuenta su historia y dice: vengo a la plazuela a las 6:30 de la mañana hasta las 12 del medio día, solo en la mañana salgo, por la tarde no, cuando tengo suerte de conseguir dos trabajos, me dedico también en la tarde.

Algunos días gano 30 a 60 Bs. dependiendo del trabajo que encuentro y lo que hay que hacer. La plata no alcanza. Mi mujer me ayuda en el sustento del hogar, ella vende hamburguesas en la puerta de mi casa con eso nos mantenemos.

Desde mis 15 años he trabajado con un señor que era plomero, fui su ayudante, de él aprendí lo que se hacer, también he trabajado de ayudante de un chapista y electricista, pero no me dedico a eso por que no sé muy bien.

Quisiera tener un trabajo fijo como obrero en alguna empresa, porque se sufre mucho por no tener trabajo seguro, despertar todos los días a los mismo, teniendo que mantener a mi familia.

Estudios de Caso

Sector Formal

Estudio de Caso N°1

Cecilia, tiene 28 años de edad, es oriunda de una provincia Chuquisaqueña, está casada y es madre de un niño.

Junto a su familia, hace varios años se vino a vivir a Sucre. Tiene dos hermanas y tres hermanos.

Por vocación estudió medicina y en la actualidad está en busca de trabajo. Considera que la situación de la mujer desde los tiempos de su madre hasta ahora han cambiado mucho; dice: antes las mujeres solo estudiaban para maestras o alguna profesión que era asignada por la sociedad como ideales para una mujer, ahora en cambio las mujeres decidimos que queremos estudiar y de que nos gustaría trabajar.

Ella en el período de la crisis económica del país era estudiante todavía, pero recuerda que la situación en muchas familias era agobiante pues el dinero no alcanzaba en muchos casos ni siquiera para cubrir los principales gastos familiares, en su caso no se sintió mucho pues sus dos padres trabajaban, sin embargo, había que ajustarse los cinturones, nos dice.

Desde el momento que Cecilia estaba cursando se año de internado, se puso a ver opciones de trabajo y comenta que para su profesión la oferta de trabajo es baja, es así que no

ha podido encontrar una institución ni pública ni privada donde poder trabajar,

Las posibilidades para el acceso de la mujer al mercado laboral si bien han aumentado, pero todavía la condición de la mujer (casada, madre, profesional) es en muchos casos un obstáculo para conseguir un trabajo.

Para tener éxito profesional, tanto hombres como mujeres deberían demostrar su capacidad, pero lamentablemente se ven casos en los que personas que no son capaces están a la cabeza de instituciones, muchas veces por política o por compadrerío, ojalá que algún día en nuestro país se acceda a fuentes de trabajo por capacidad y trabajo y no por otros motivos.

En la actualidad ella, como muchas de sus compañeras y compañeros están en busca de trabajo.

Ahora vive del sueldo de su esposo, pero manifiesta que con la situación apremiante del país no hay dinero que alcance.

Estudio de caso N° 2

María, profesional, casada, madre de tres hijos, cuenta con 38 años de edad, actualmente trabaja en una organización no gubernamental de Desarrollo.

Nacida y educada en Sucre, ella quiere a su tierra y piensa que es una de las ciudades más lindas del país y muy tranquila.

Profesional de las ciencias Sociales, en el transcurso de su vida profesional ha visto de cerca el sufrimiento de mujeres, hombres, niños y jóvenes por la crisis económica del país y la pobreza que con el transcurrir de los años se ha acrecentado.

Desde estudiante siempre se ha destacado por su don innato de liderazgo, razón por la cual ha visto de cerca los problemas familiares ocasionados por la crisis económica del país.

Cuando aún estaba en la Universidad, ya trabajaba como ayudante de cátedra, teniendo por este trabajo una pequeña remuneración que le ayudaba en sus gastos.

María considera que la capacidad es el aspecto principal para poder acceder a un trabajo, he tenido suerte, manifiesta, siempre he tenido buenos trabajos y la vez que

he estado desocupada no ha sido por mucho tiempo. He tenido la oportunidad de desempeñarme en cargos de base como en puestos intermedios, en ambos casos siempre conformando equipos con hombres y mujeres, creo que es ahí cuando estás en ese tipo de trabajo donde compruebas si las mujeres somos menos capaces o inteligentes que los hombres, a veces eso se confirma pero también hay mujeres muy capaces,

Respecto a la remuneración económica, en lo que me tocó experimentar no tuve la experiencia de sufrir discriminación como mujer en el nivel salarial, pero si conozco de muchos casos donde los hombres ganan más que las mujeres por un mismo tipo de trabajo.

A pesar que el salario que percibo, no es bajo pero siempre tengo problemas a fin de mes, lo que ganas tienes que destinarlo a tus gastos por prioridades alimentación, estudios de los hijas (os), salud, ropa y al final ya no tienes plata, nunca puedes ahorrar.

Mi lema en la vida es: **Mientras seas capaz no tienes por que agachar la cabeza ante nadie**, eso me permite tener más confianza en mi misma.

Estudio de caso N° 3

Juan, casado con dos hijos, tiene 40 años y es profesional en una rama de ingeniería.

Actualmente se encuentra trabajando en una Organización de Desarrollo, tiene varios años de antigüedad, aspecto que le permite gozar de una remuneración acorde a su capacidad y experiencia profesional.

Manifiesta, la situación se torna cada vez más difícil, el sueldo de una sola persona no es suficiente para sacar adelante a una familia, es necesario buscar una fuente alternativa de ingresos, es por eso que la sociedad ahora ya no ve tan mal que una mujer trabaje y no dedique el 100 % de su tiempo al hogar.

Mientras los niños son pequeños las exigencias no son tan grandes, pero a medida que van creciendo tus obligaciones económicas aumentan, tienes que ganar para la comida, alquiler si no tienes casa, estudios de los hijos, pagar pensiones del colegio, ropa, gastos imprevistos por problemas de salud, en fin una serie de gastos.

La oferta de profesionales al mercado laboral es cada vez mayor, lo lamentable es que las fuentes de trabajo van disminuyendo paulatinamente, las instituciones ya no quieren tener compromisos sociales con los empleados y han cambiado muchas de ellas la modalidad de

contratación, pero como la disponibilidad de profesionales es amplia, las instituciones pueden imponer sus decisiones, además que la necesidad de trabajo no permite exigir.

Las posibilidades de trabajo para las mujeres se van ampliando, casi generalmente por la exigencia de los financiadores que exigen la incorporación de mujeres en sus equipos de trabajo. Hay mujeres que se desenvuelven muy bien en diferentes áreas pero otras que les cuesta adaptarse a un trabajo, más si éste es duro.

Trabajar en instituciones no gubernamentales es la mejor opción, si trabajas y demuestras capacidad tienes tu puesto asegurado, en cambio en instituciones estatales aunque seas capaz, si no eres del partido en el cambio de gobierno te votan, y si está tu partido en función de gobierno tienes que ser amigo de los jefes para que te puedas ubicar en un buen trabajo, en esas oportunidades no te sirve de nada tu capacidad.

Hasta ahora no me puedo quejar de los trabajos que he tenido, no he sido jefe, pero he sabido responder a las funciones que me han asignado, es más fácil ascender en una ONG que en una institución del Gobierno.

Estudio de caso N° 4

Mariela, casada, profesional de las ciencias económicas, es parte del equipo gerencial de una institución de servicio.

Ella nos cuenta que empezó a trabajar cuando aún era estudiante, inició reemplazando como secretaria, pero después de un tiempo de prueba en la institución fue invitada a ser parte del personal de planta. Al poco tiempo de su ingreso y por la capacidad demostrada ascendió de cargo, las responsabilidades que tuvo a lo largo de su trabajo en la institución le han permitido manejar recursos tanto económicos como humanos.

Ahora es parte del equipo gerencial de la institución, en el que la mayoría son hombres. Nos cuenta que para una mujer es difícil surgir pues la sociedad es muy machista.

En lo referente a la remuneración económica, considera que su sueldo estaba acorde al trabajo que realizaba y que no ha visto situaciones de diferenciación en sueldos para hombres y mujeres.

Con sus aproximadamente 20 años de trabajo, piensa que ha tenido la oportunidad de demostrar su capacidad profesional, lo que le ha permitido aventajar a sus compañeros de trabajo, aunque esto le ha costado muchos

comentarios malintencionados, sin embargo no se siente afectada por que lo que logrado ha sido con su esfuerzo y no con ayuda o recomendaciones, nos manifestaba.

También comentó que: hoy por hoy, muchos profesionales no tienen interés en el trabajo que realizan es como si lo harían solo por ganar el sueldo y no buscan su superación.

Estudio de caso N° 5

Teresa, trabaja en una ONG en la ciudad de Sucre, tiene 39 años, es madre de dos hijos y está casada. Salió bachiller en la ciudad y estudio la carrera de Química Industrial en la Universidad San Francisco Xavier, y posteriormente estudió Antropología.

La primera profesión que estudio (química industrial), no ha ejercido por la falta de oferta de trabajo, le ha sido difícil encontrar, cree que la única opción de trabajo sería la docencia, pero en nuestro medio es difícil por que hay mucha competencia. Optó por estudiar Otra carrera (antropología) y actualmente se encuentra preparando su tesis para titularse.

Su mayor aspiración como profesional es ser una buena investigadora en el campo etnográfico, dedicándose tiempo completo porque le gusta esa profesión.

He trabajado en varias instituciones y empresas de la ciudad, indicó, he visto como las mujeres somos discriminadas, tenía una amiga que trabajaba de secretaria, ella era eficiente, se ganaba la confianza de otras personas, ganaba poco y se sentía mal por eso, ya que aumentaban sueldos a Otras personas pero a ella nada, era una situación muy conflictiva verla llorar, ya que es madre soltera con dos hijos y es ella la que sustenta su hogar.

Cuando me incorporé al mercado de trabajo, no recibía todos los beneficios sociales establecidos por ley, como salud, natalidad y otros, pero ahora en este trabajo recibo todos esos beneficios, por lo que estoy contenta. Sin embargo no con mi trabajo, pues gano muy poco 1.100 Bs que no alcanza para mantener a los hijos, además que la vida está cara ahora. Si tuviera la oportunidad de encontrar otro trabajo, me cambiaría, no lo hago ahora por que en nuestro medio es difícil encontrar trabajo, ya que en la mayoría de las instituciones contratan a personas conocidas o por política.

Existe mucho privilegio para contratar a más hombres que a mujeres, uno por que ellos pueden realizar trabajos pesados, son técnicos en algunas ramas, en cambio no contratan mujeres por que hay beneficios que no se quiere otorgar como la lactancia, creen que al estar embarazadas y ser madres perdemos el interés en el trabajo, piensan que somos menos responsables y capaces de asumir cargos superiores.

Estudio de caso N° 6

Nuestro entrevistado es de profesión economista, trabaja en una institución de servicio, tiene 48 años, casado y padre de 3 hijos.

Cuando salió bachiller tenía interés de estudiar dos carreras, es recibido de la Normal como profesor, carrera que estudió por que la mayoría de sus familiares son profesores y le incentivaron a seguir sus pasos. Después estudio Economía.

Actualmente ejerce la profesión de economista. Dejó el magisterio por falta de tiempo, trabaja como docente en la Universidad hace 10 años en dos carreras, es consultor independiente y trabaja en la institución de servicio donde lo visitamos.

A realizado cursos de Post grado y especialización en el exterior Venezuela y Chile, en la especialidad de proyectos.

Para ingresar a la Universidad y a la otra institución dio exámenes de competencia. En ambas instituciones goza de los beneficios establecidos por ley , su jornada laboral se inicia a las 6:30 de la mañana y termina en la noche, en la Universidad trabaja a tiempo horario, en cambio el otro trabajo tiene tiempo completo. ■

Si trabajara en una sola institución su sueldo no alcanzaría para mantener a su familia, dice por suerte trabajo en dos partes, lo que me permite disponer de más recursos para los gastos familiares, no tiene mucho margen de ahorro.

Ha sufrido discriminación por política, al no pertenecer a ningún partido político, muchas veces he perdido la oportunidad de tener cargos altos, pero con mi esfuerzo profesional con concursos de méritos he conseguido trabajo.

Considero que tanto para hombres como mujeres hay igualdad en la oferta de trabajo en forma general, porque desde mi punto de vista existe trabajo de acuerdo a la naturaleza del mismo o del personal que quiere una empresa, del oficio que una persona puede hacer, por que una mujer no puede hacer trabajos pesados, como alzar maquinarias, arreglar autos, etc.

Hoy en día ya está desapareciendo el tabú que se le impuso a la mujer de quedarse solamente en la casa a cuidar a los hijos y nada más, ahora ellas al igual que nosotros tienen los mismos derechos.

Las mujeres deben ganarse su propio espacio profesional y no esperar que les llegue, deben demostrar las mismas condiciones del hombre, de hacer las cosas cada vez mejores, dependiendo del interés y gusto por su profesión, No hay discriminación, nos dice nuestro entrevistado.

Estudios de Caso

Sector Empresarial

Estudio de caso N° 1

Carmen, tiene 44 años de edad, es madre soltera, profesional de las ramas económicas.

Su primer trabajo fue en una cooperativa por un tiempo de dos años, desde hace doce años trabaja en una fábrica de nuestra ciudad como administradora.

Durante los años de trabajo en la fábrica, he sido discriminada económicamente, pues hay varones que son solo egresados pero que ganan mucho más que yo, el dueño justifica la situación por que ellos se quedan algunas veces a trabajar en la noche, en cambio yo no puedo por mi hijo y por mi madre.

El dueño (hijo), no me trataba bien, pero una vez le dije que me respetara como profesional, a partir de ahí la relación cambio y ahora nos llevamos bien.

En el trabajo hay mucha envidia de parte de mis compañeros (as) pues yo tengo un horario especial, por que solicité eso por motivos familiares, mi jornada laboral es de 6 horas y media, por suerte que el dueño consideró mi situación y me concedió ese horario.

El único beneficio que recibo es el aguinaldo.

La situación de la empresa no esta muy bien, hay mucha demora en el pago de los salarios, nos pagan quincenalmente pero la quincena cada vez se hace más larga, este motivo me está llevando a pensar en retirarme de mi trabajo ya que yo soy la que mantiene la casa y así no puedo estar, además que tengo un compromiso económico con el banco.

Una de mis aspiraciones que se ha cumplido, ha sido empezar desde abajo e ir ascendiendo, empecé de auxiliar de contabilidad y fui ascendiendo a encargada de caja y otros puestos, ahora soy encargada de almacenes, auxiliar de ventas, estoy contenta por que me gusta el trabajo que realizo además que tengo personas bajo mi responsabilidad.

Hoy en día, pienso que hay más predisposición de contratar a hombres que a mujeres, por que el hombre no se ocupa mucho de la casa, de hacer lo hace pero a medias, ellos se abocan más a su profesión, en cambio la mujer dedica su tiempo en la casa y también al trabajo, situación por la que no tienen mucho interés en el trabajo, las preocupaciones por atender su casa, yo creo que si una mujer quiere ser buena profesional tiene que entregarse tiempo completo a su trabajo, sino al cuidado de los hijos.

A veces también la calidad del empleo, exige un cierto tipo de empleados, por ejemplo en mi empresa hay más mujeres que hombres, por que el dueño se ha dado cuenta que las mujeres somos más responsables y trabajan más que los hombres.

Carlos, empleado de una fábrica de la ciudad, es soltero, tiene 29 años, estudió una carrera de las ciencias económicas y financieras.

Trabaja en la empresa hace 5 años, los dos primeros como personal eventual a contrato, entonces no gozaba de beneficios como algunos bonos establecidos, entonces me preguntaba, dice, por que no me pagan como las otras personas, no tenía aguinaldo, seguro social, por que mi trabajo era solo de prestación de servicios, es decir solamente me pagaban el sueldo y me podían retirar cuando la empresa quisiera.

Hace tres años cambio su situación, ahora es empleado regular o de planta, con todos los beneficios.

Los compañeros de trabajo son muy egoistas y envidiosos, desde que empecé a trabajar aquí, no quieren enseñar lo que saben, a veces son gente con más experiencia y no quieren comunicar su saber, o simplemente no dan lo que no nos corresponde.

Por mi condición de soltero tengo tiempo disponible y puedo viajar cuando me lo ordenan mis superiores, mis compañeros piensan que yo me voy de vacaciones, pero es que mi trabajo me exige viajar, su envidia es que por viaje nos dan viáticos y ellos no pueden ganar eso.

La empresa nos paga quincenalmente el 50 % del sueldo y la otra mitad a fin de mes.

Desde que salí de la universidad, me sigo preparando profesionalmente, asisto a cursos, seminarios y otros eventos.

Mi mayor aspiración, es tener algún día el cargo de Gerente, tengo amigos de otras carreras que han surgido desde abajo y yo quiero ser como ellos.

Estudio de Caso N° 3

Elena, es empleada de una fábrica de la ciudad, tiene 34 años, es casada y madre de dos hijos. Ocupa el cargo de administradora contable.

Nos dice: he trabajado en varias instituciones y empresas de la ciudad, a lo largo de mi trabajo no he sido discriminada en ningún sentido gracias a Dios, pero sí escuche decir a muchos jefes que prefieren contratar más a hombres que a mujeres.

El motivo de esa decisión es por que las mujeres son favorecidas por ley de beneficios como la licencia por maternidad, además por que siempre están pendientes de la casa, los hijos.

Por lo general contratan a hombres por ser más dinámicos para el trabajo, para realizar viajes cuando es necesario o por ser parte obrera para trabajos pesados.

El problema que he sufrido ha sido de acoso sexual, de parte de uno de mis compañeros de trabajo, por esto he tenido que renunciar a ese trabajo; los hombres algunas veces confunden la amistad o la confianza con otras cosas. Ese tiempo yo trabajaba para pagar los trámites para mis exámenes de grado.

Ahora soy jefe de administración y hago que se respeten todos los derechos de hombres y mujeres. Desde mi puesto de traba-

jo tengo la responsabilidad de seleccionar y contratar nuevo personal que se necesita y no tengo preferencia por ninguno de los dos sexos,

El sueldo que gano no es mucho, pero me alcanza para mis gastos, esto por que aún mis niños son pequeños y no tengo muchos compromisos económicos.

Para estar actualizada profesionalmente, asisto a cursos de capacitación, seminarios, por que mi mayor aspiración es seguir escalando, trabajar siempre en empresas grandes para mejorar mis ingresos y ampliar más mis conocimientos, porque en un futuro quiero tener actividades independientes como consultora.