

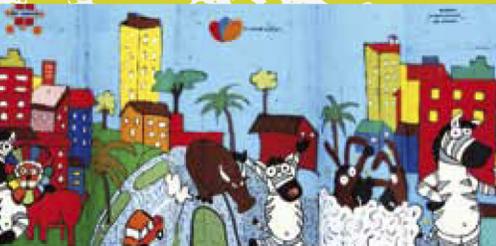


# Mujeres

Constructoras  
del Hábitat

**RED HÁBITAT**

Taller de Proyectos e Investigación del Hábitat Urbano - Rural



Agosto de 2012



El Taller de Proyectos e Investigación del Hábitat Urbano y Rural RED HÁBITAT es una asociación privada sin fines de lucro, reconocida mediante Resolución Suprema N° 209642 con oficinas en las ciudades de El Alto y La Paz, inicia sus actividades desde el año 1993.

# Mujeres Constructoras del Hábitat

**Editor:**

Taller de Proyectos de Investigación del Hábitat Urbano Rural - RED HÁBITAT

**Revisión Final y Edición:**

Arq. David Quezada Siles - Director Ejecutivo - Red Hábitat

Lic. Anelise Meléndez - Responsable Proyecto MyPES de Mujeres  
Constructoras del Hábitat

**Diseño y diagramación:**

Arq. René Callisaya Nina

**Contribuciones de Artículos:**

Bruno Rojas - CEDLA

Silvia Escobar - CEDLA

Alfredo Balboa - Consultor Red Hábitat

Carlos Anagua - Red Hábitat - Asistente Técnico Proyecto Mypes Mujeres  
Constructoras del Hábitat

Lic. Carlos Solís Millares - Responsable UNICOM Red Hábitat

**Impresión:**

Editorial Cuatro Hnos.

**Depósito Legal:**

4-1-2645-12

Esta publicación se realiza con el apoyo financiero de CONEXIÓN Fondo de Emancipación. El contenido de los artículos es responsabilidad exclusiva de las/os autoras/es y no refleja necesariamente la visión ni posición institucional de Red Hábitat ni de CONEXIÓN Fondo de Emancipación.

Agosto de 2012

La Paz - Bolivia

# Mujeres

---

C o n s t r u c t o r a s  
d e l H á b i t a t



# Presentación

En junio de 2010, Red Hábitat inicio el proyecto “Mypes Mujeres Constructoras del Hábitat” con el apoyo financiero de Conexión Fondo de Emancipación. El proyecto fue inspirado en las mujeres valientes que cada vez con mayor intensidad en los últimos años se van insertando en rubros laborales que hasta hace pocos años eran absolutamente monopolizados por los hombres.

Es el caso de las mujeres que con pala y pico en la mano las vemos en las calles abriendo zanjas para que se instalen los servicios básicos, para que el agua, el alcantarillado, el gas lleguen a los hogares de tantas otras mujeres que forman parte de cientos de familias. Otras tantas que son las que bajo las ordenes de un maestro albañil, que es el contratista para la construcción de viviendas, edificios y obras de infraestructura urbana pasan la piedra, la arena, ayudan en la mezcla, limpian los escombros, muchas de ellas sometidas a labores duras y extenuantes, con el único propósito de cubrir las necesidades básicas de su familia.

Otras mujeres son obreras de los gobiernos municipales; es el caso de GAMLP que cuenta con un número significativo de mujeres que se constituyen en una fuerza de trabajo importante para cumplir con las obras de construcción, mantenimiento, mejora de la

infraestructura urbana de la ciudad. Estas mujeres, a diferencia de las que trabajan fuera del GAMLP, tienen algunas ventajas en la prestación de derechos laborales, pero aún está muy marcada la inestabilidad laboral, la desigualdad en la retribución salarial respecto a sus pares varones, marcadas dificultades para ocupar puestos de mando como jefa de cuadrillas, maestras y contra maestras. Generalmente las mujeres son la masa, aquella que en número aporta de forma significativa a transformar un espacio, en un abrir y cerrar de ojos, con un trabajo de hormiga eficiente, pero desmereciendo las reales capacidades que tienen las mujeres para contribuir en rubros más especializados acordes con su condición de mujer que no se debe medir solo en parámetros de fuerza física.

El proyecto fue diseñado para mejorar la preparación técnica de las mujeres dedicadas a la construcción. Se realizó 8 cursos básicos de construcción con la certificación del Centro de Capacitación y Adiestramiento Municipal (CCAM) del GAMLP, capacitando a las mujeres en obra gruesa, obra fina y acabados, pero apostando a que se especialicen en instalaciones de servicios y pintura, entendiendo que estos son los rubros que las mujeres podrían cubrir con mejores competencias en el mercado. Se capacitó a 237 mujeres, de las cuales más del

65% fueron obreras de diferentes unidades operacionales del GAMLP.

37 de estas mujeres constituyeron 4 microempresas que fueron beneficiarias de un curso de especialización en pintura y muralismo. Ahora esos murales están en colegios y otros espacios abiertos, y responden a campañas que la Dirección de Cultura Ciudadana del GAMLP diseña para sensibilizar a la ciudadanía sobre el cuidado del espacio público.

Otros murales más pequeños, coordinados con el Programa Barrios y Comunidades de Verdad, están alegrando la vida de los niños de los centros infantiles, porque ahora ya no tienen un aula con pintura plana sino con dibujos, con colores que les llena la vista y el corazón de felicidad. Esa felicidad ha sido también sentida por las mujeres constructoras del hábitat al ver que su trabajo, sus obras, dan felicidad a otros a otras, que su trabajo no solo es eso sino que contribuye a que la gente viva mejor; cuando su labor llega a las viviendas, cuando un parque es construido y utilizado por todos y todas, cuando un hospital, un colegio, una calle, un barrio es mejorado, es para que la gente que los habita, se sienta mejor.

Esta publicación está dividida en tres bloques, el primero introductorio con artículos que nos hablan de la problemática del empleo de las mujeres, el segundo nos introduce a una breve descripción diagnóstica de las mujeres dedicadas a la construcción en la ciudad de La Paz y el resumen de una propuesta de política para transformar la situación de las mujeres constructoras, y la tercera parte, una secuencia de los hitos más importantes que se realizaron en el marco del proyecto

“Mypes, Mujeres Constructoras del Hábitat”, que incluye la nomina y fotografías de esas mujeres que asumieron el reto de capacitarse, que durante cuatros semanas alargaron sus jornadas de trabajo hasta entrada la noche; que dedicaron sábados y domingos a su capacitación, porque no había otra opción, porque nunca fueron favorecidas con declaratoria en comisión por motivo de estudios, o que sus patrones privados les cedieran algunas horas de permiso sin el peligro de perder sus puestos. Para ellas, esas figuras o beneficios simplemente no existen.

Las tenemos y debemos recordar siempre, así visibilizadas para recordar que las mujeres trabajadoras necesitan capacitación, pero en condiciones adecuadas, que signifique un real beneficio y no un castigo al aumentar su jornada diaria. Sabemos lo cansadas que venían después de las horas del trabajo físico, y los esfuerzos que tenían que hacer para estar atentas sin que el cansancio y el sueño las venciera. Además de las miles de preocupaciones de los hijos e incluso nietos que estaban enteramente bajo su responsabilidad, porque la mayoría de estas mujeres son jefas de hogar, son el padre y la madre de hogares que deben combatir la pobreza.

Esperemos que las que siguen, tengan mejores condiciones para capacitarse y que cuando retornen a sus unidades de trabajo, sean reconocidas moral y económicamente, ocupando puestos más acordes con su naturaleza de ser mujeres y aportando, al igual que sus compañeros de trabajo, en condiciones de igualdad pero también de equidad de género.

Anelise Meléndez Lundgren

**Responsable del Programa de Derechos  
a la Vivienda, Hábitat y Ciudad**

**RED HÁBITAT**

Presentación

**Reflexionando sobre**  
**los derechos laborales de las**  
**MUJERES**



# Mujeres

## trabajadoras, mujeres informales

**Bruno Rojas Callejas, Investigador del CEDLA**

**H**oy, sin duda, la mujer boliviana tiene una importante participación en la economía, el empleo y los ingresos familiares. Sin embargo, esta incursión está fuertemente relacionada a pobreza, bajos ingresos, empleo precario, informalidad y desprotección social.

La referencia a mujeres informales no tiene relación al comportamiento de ellas en tanto indisciplinadas e incumplidas, sino más bien, aludimos a que el crecimiento del empleo informal en el país, tiene como protagonista principal a la población femenina como parte de una marcada tendencia que asocia la mayor inserción de la mujer en los mercados de trabajo urbanos con el incremento del llamado sector informal urbano, dinamizado esencialmente por el trabajo familiar.

Varios estudios sobre empleo urbano en el país, evidenciaron que los empleos informales se caracterizan principalmente por su alta precariedad, mayor rotación e inestabilidad laboral, subempleo y desprotección social, configurando un escenario adverso en el que se desenvuelven gran parte de las mujeres ocupadas en el área urbana. En tal sentido, el empleo femenino en el mundo informal es sinónimo de pobreza y desamparo social.

### Mujeres en la informalidad

Información del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario, CEDLA, para los años 2010 y 2011 permite apreciar que 63 a 64 de 100 ocupados en el eje central urbano del país se encontraban trabajando en establecimientos familiares y

semipresarias que componen el mundo del empleo informal, de los cuales, alrededor de dos tercios eran mujeres (ECEDLA 2010 y 2011).

Específicamente, en el 2010, las mujeres constituían el 44 por ciento del total de la población ocupada urbana en las cuatro ciudades principales del país (La Paz, Santa Cruz, Cochabamba y El Alto) reflejando una participación creciente durante los últimos 20 años. Del total de ocupadas, 69 de cada 100 mujeres trabajaban en unidades económicas semipresarias y familiares, es decir, contaban con empleos informales, a diferencia de los hombres que participaban en un 59 por ciento (ECEDLA, 2010). La ciudad de El Alto es un caso digno de mención y reflexión porque un 80% del total de las mujeres ocupadas en este centro urbano contaban con fuentes de trabajo en actividades informales.

Cabe destacar que, de las 69 mujeres en empleos informales, 50 trabajaban en unidades familiares en condición de trabajadoras por cuenta propia o de familiares no remuneradas. Este dato permite constatar que el empleo femenino informal en el contexto actual se caracteriza por su perfil marcadamente familiar íntimamente ligado al despliegue de estrategias familiares de trabajo.

Ahora bien, ¿qué calidad de empleos tienen las mujeres en el mundo de la informalidad? ¿En qué condiciones trabajan? ¿Lo que ganan les alcanza para vivir? Las fuentes de información señaladas aportan datos muy poco alentadores. En efecto, en las unidades

económicas familiares, 89 de cada 100 mujeres trabajadoras contaban con empleos precarios extremos, es decir, fuentes laborales temporales y cambiantes, ingresos insuficientes para cubrir una canasta alimentaria básica (1.667 bolivianos a diciembre 2010) y carentes de seguridad social (seguro de salud, aporte para la jubilación y otras prestaciones sociales). Sólo 10 mujeres tenían empleos no precarios.

Si bien en las unidades semiempresariales donde las mujeres se desempeñan fundamentalmente como trabajadoras asalariadas, la precariedad laboral extrema disminuye afectando a 46 mujeres, otras 43 disponían de fuentes de trabajo con algún rasgo de precariedad.

El análisis de los ingresos laborales grafica muy bien el grado de precariedad existente en la población femenina con empleos informales. Es así que en el 2010, el ingreso promedio de las mujeres en las actividades semiempresariales y familiares fueron 1.222 y 1.051 bolivianos respectivamente, inferiores a los ingresos obtenidos en los sectores empresarial y estatal (más de 1.500 bolivianos). Nuevamente El Alto mostró el lado extremo, ya que el ingreso promedio de las mujeres no superó los 800 bolivianos, monto que representa menos del 50 por ciento para cubrir una canasta básica de alimentos para una familia tipo de 5 personas. En el sector familiar, el promedio obtenido por las trabajadoras alteñas, bordeó el salario mínimo nacional vigente en ese año (679 bolivianos) y con ello develó las condiciones de infra subsistencia de gran parte de la población femenina ocupada en actividades informales.

Si bien el ingreso promedio en la ciudad de Santa Cruz casi duplica los logrados en El Alto, no supera el monto de la canasta básica alimentaria requerida que fue estimada por encima de 1.600 bolivianos para el año de referencia.

Otro indicador que permite apreciar de manera más cercana la situación de los ingresos laborales en el empleo informal femenino, se refiere al cálculo de la mediana que devela que el 50 por ciento de las mujeres ocupadas en los sectores familiar y semiempresarial ganan igual o por debajo de 600 y 800 bolivianos, respectivamente, ratificando el cuadro dramático que caracteriza a la economía de las mujeres que sobreviven con empleos informales. Si se comparan los ingresos de las mujeres con relación al de los hombres con empleos informales, la brecha existente llega hasta un 50 por ciento, es decir, que una mujer gana la mitad que un varón en el sector informal urbano.

## Para reflexionar y algo más

Los datos señalados corroboran sencillamente que el empleo informal femenino en Bolivia se caracteriza por su alta precariedad, situación que nos obliga a una reflexión y cuestionamiento de la estructura de los mercados de trabajo en el país y el tipo de oportunidades de empleo existentes para las mujeres y para la población en general. Estructura y oportunidades que reflejan claramente un tipo de economía con un modelo de desarrollo basado en la exportación de materias primas que impide estructuralmente la generación de empleos de calidad y dignos. En este escenario, la población femenina trabajadora es la más afectada y junto a las mujeres, jóvenes y personas con mayor nivel educativo.

El Derecho al trabajo reconocido en la nueva constitución, con énfasis en la promoción y protección del empleo de las mujeres, es todavía letra muerta, mientras no se traduzca en políticas y acciones que efectivamente contribuyan a mejorar la calidad del empleo femenino y de la población trabajadora en general.

***Las mujeres trabajadoras tienen la palabra.***

***Julio de 2012***

# Mujeres Asalariadas:

## MÁS TRABAJO, MENOS INGRESOS

Silvia Escobar de Pabón y Bruno Rojas, 2012 (\*)

La situación de las mujeres en el mercado laboral ha experimentado importantes cambios en la década pasada, sin embargo continúa afectada por la discriminación, tanto en el acceso al empleo como en las condiciones de trabajo.

Las mayores capacidades adquiridas o la urgencia por generar un ingreso para la subsistencia continuaron aumentando la llegada de mujeres al mercado laboral; en las ciudades del eje más de la mitad trabajaba o buscaba activamente una ocupación el 2010, un tercio más en comparación con los inicios de la década de los noventa. Mientras tanto, la ausencia de objetivos de empleo en las políticas públicas y los cambios en el mercado laboral no siempre aseguran el trabajo para quien lo demanda, peor aún para las mujeres, negándoles con frecuencia ese derecho y en consecuencia sus posibilidades de independencia económica.

Con el tiempo, el acceso de las mujeres al trabajo se vio más limitado, convirtiéndose paulatinamente en desempleo y en inactividad forzosa, con el consiguiente retorno al trabajo doméstico o a los estudios, en el caso de las más jóvenes. Así, con trayectorias laborales cada vez más discontinuas la tasa de ocupación femenina se contrajo de 49,7 por ciento el 2001 al 47,5 por ciento el 2010; ese año, el desempleo de las mujeres también descendió algunos puntos, mostrando claramente que el efecto desaliento frente a la falta de trabajo

desembocó en un aumento en la tasa de inactividad<sup>1</sup> (INE, 2001; ECEDLA 2010).

Considerando los últimos nueve años, la población ocupada femenina pasó de 634.763 a 773.962 personas, con un reducido promedio anual de 15.500 nuevas trabajadoras<sup>2</sup>; con este trayecto, las mujeres pasaron a conformar el 45 % de toda la población ocupada en las principales ciudades del país, un hecho que más allá de los retrocesos recientes muestra su importante contribución a la economía y a la generación de ingresos personales y familiares.

### Cada vez más mujeres viven del empleo asalariado

Las mujeres asalariadas en las ciudades del eje eran 331.315 personas el año pasado, conformando el 43,8 % de todas las trabajadoras, algo más del 10 por ciento en comparación al 2001. Esta mayor propensión al asalariamiento está asociada con el aumento en el nivel educativo promedio de las nuevas generaciones y con el aumento en la proporción de las personas que, ante la carencia de medios materiales para trabajar por su cuenta, necesitan vender su fuerza de trabajo para vivir.

1 Hacia el 2010 la ocupación femenina en actividades por cuenta propia tuvo un estancamiento sin precedentes en las últimas décadas, mientras la ocupación como familiares no remuneradas se contrajo drásticamente.

2 Para analizar este comportamiento en el periodo, la información de la ECEDLA ha sido elaborada con base en la definición de condición de actividad del INE.

Desde la perspectiva de la demanda, el aumento del asalariamiento femenino se explica por la expansión de las relaciones capitalistas en actividades como el comercio y los servicios personales diversos, pero también por el aumento del gasto público en los servicios públicos de educación y la salud que se caracterizan por el predominio en la contratación de mujeres. Además, durante la última década la extensión de los procesos de tercerización y subcontratación en la industria manufacturera demandó el uso de mano de obra barata, no organizada y fácilmente sustituible ante las fluctuaciones en los mercados, incorporando selectivamente a las mujeres bajo condiciones de libre contratación.

En general, el avance de las estrategias flexibilizadoras del empleo coincide con el aumento del asalariamiento entre las mujeres, quienes son consideradas como fuerza de trabajo secundaria que puede ser contratada sin derechos laborales, con bajos salarios, y sin posibilidades de sindicalización.

## ¿Dónde se ocupan las mujeres asalariadas?

A pesar de las evidencias respecto a la mayor presencia de las mujeres asalariadas en el sector capitalista menos desarrollado, es decir el semiempresarial, el año pasado el 54,7 % todavía se ocupaba en el llamado sector “formal” público y privado, 3% menos que el 2001, con cambios en su composición. El sector empresarial asocia la contratación de mujeres con mayores costos laborales por concepto de los derechos de maternidad, restringiendo las oportunidades de empleo para ellas. La disminución relativa del empleo de las mujeres en ese sector, fue parcialmente compensada por el aumento de su contratación en el sector público<sup>3</sup>.

Al otro lado, el 33 % de las mujeres se ocupaba en talleres, comercios y actividades

de servicios semiempresariales, duplicando el empleo antes registrado en el sector; de esta manera pasó a constituir el principal generador de empleo femenino, seguido del sector empresarial y estatal, en ese orden<sup>4</sup>. Por último, el empleo en el servicio doméstico llegaba al 12,1 %, menos de la mitad que al comienzo de la década. Esto significa que esta actividad es cada vez menos una alternativa de trabajo para las mujeres<sup>5</sup>.

Consolidando una tendencia estructural, destaca la concentración de las mujeres asalariadas en las actividades terciarias (86,1 %), con un incremento superior al 4% cada año, principalmente en los servicios. El 2010, los rubros de educación, comercio, servicio doméstico, salud, restaurantes y hoteles y administración pública, ocupaban al grueso de las mujeres asalariadas. Se trata en general de subsectores tradicionalmente feminizados, aunque la modernización de algunos servicios (empresariales y financieros) y el aumento del empleo en el ámbito de la gestión estatal contribuyeron en algo a su incorporación en algunos espacios considerados como masculinos.

En cambio las trabajadoras asalariadas todavía son una minoría en las actividades productivas como la industria manufacturera, aunque su proporción registro un aumento del 8 hasta el 12,2 %, en los últimos años, por la demanda de mano de obra en los rubros de confecciones y de alimentos. Con el tiempo, el empleo en estos rubros ha devenido en una composición mixta, pero las mujeres suelen ocupar los puestos que exigen una cualificación baja o media y por ello son sustituibles con facilidad.

En realidad, las mujeres asalariadas suelen ocupar los cargos de menor jerarquía en la

4 Suele asociarse el empleo en el sector semiempresarial junto al trabajo por cuenta propia con el llamado sector informal.

5 El análisis de las causas de este comportamiento requiere de un análisis específico considerando tanto los factores que provienen de la oferta como de la demanda, pero también del ámbito normativo.

3 El 2010, el sector empresarial disminuyó en 7 por ciento el empleo de mujeres, mientras que esta proporción aumentó en 4 por ciento en el estatal.

estructura ocupacional<sup>6</sup>; el pasado año, el 70 por ciento ocupaba un puesto del nivel inferior o medio (50 y 20 por ciento respectivamente), marcando los procesos de discriminación que las segregan irremediamente a estos espacios laborales. Su presencia en los niveles directivos continuaba siendo muy limitada (2 %)<sup>7</sup>, pero hubo una mejora relativa en su acceso a cargos de profesionales y técnicos aumentando su peso en el nivel superior al 30%, una proporción incluso mayor en comparación con los hombres. En definitiva, las oportunidades de trabajo asalariado para las mujeres se mantuvieron en los niveles que demandan menores calificaciones para su desempeño, mientras que la selectividad positiva a favor de las más educadas pudo mejorar relativamente su posición.

## ¿Quiénes son las mujeres asalariadas?

El perfil de las mujeres asalariadas ha cambiado notablemente hacia el 2010. Se parece cada vez más al que presenta la fuerza laboral en su conjunto, con una mayor concentración en las edades jóvenes (32,3 años en promedio) y con niveles educativos superiores a la secundaria completa (12,6 años en promedio/mediana). La mitad de las mujeres asalariadas pertenecía a hogares de ingreso alto y medio alto, expresando la discriminación que conlleva la posición social de las mujeres en su acceso al empleo asalariado.

La selectividad de la demanda por las más jóvenes se verifica principalmente en el sector privado, mientras que el sector estatal, por efecto de la carrera administrativa en algunos servicios sociales ha pasado a concentrar a las mujeres de mediana edad (5

años por encima del promedio). Con todo, la selectividad por las más educadas aparece como un nuevo rasgo en todos los sectores del mercado de trabajo.

En el sector empresarial persiste la opción por el empleo masculino (75%), sin embargo aumentó la preferencia por mano de obra femenina calificada para los cargos del nivel medio e inferior. A su vez, el sector público se fue feminizando (52,2%) pasando a incorporar un mayor porcentaje de mujeres profesionales y técnicas en ocupaciones tradicionalmente consideradas “femeninas” y en cargos medios de la administración pública. Finalmente, el sector semiempresarial todavía es un espacio laboral masculinizado (63%) aunque ha incrementado el empleo de mujeres más escolarizadas quienes con frecuencia suelen desempeñarse en puestos que subutilizan sus conocimientos y habilidades.

## Desempleo estructural con rostro de mujer

Durante la década, la mayor concurrencia de las mujeres a la actividad económica y la discriminación en su acceso al empleo asalariado se han traducido en tasas de desempleo abierto de dos dígitos que no cedieron hasta el 2010. Ese año la tasa de desempleo femenino en las ciudades del eje fue de 9,9 %<sup>8</sup> mientras la tasa de cesantía entre las trabajadoras asalariadas llegaba al 15%, lo que quiere decir que la probabilidad de quedar desempleadas es mayor para las que buscan esta forma de trabajo. Pero el desempleo no se distribuye de forma homogénea, las más afectadas son las mujeres menores de 34 años y con mayor nivel de educación (secundaria y superior) y, entre éstas las que pertenecen a los hogares de los estratos de ingreso medio y bajo.

En la coyuntura solamente el comercio y

6 En el nivel superior se incluyen a los grupos ocupacionales directivos, profesionales y técnicos; en el nivel medio a los empleados, funcionarios administrativos y técnicos de apoyo, mientras que los trabajadores de servicios no calificados y otros trabajadores manuales semicalificados y no calificados se incluyen en la categoría inferior.

7 Entre los hombres esta proporción era del 5,5 por ciento.

8 Un año antes esta tasa era del 13 por ciento. Como se mencionó antes el descenso de un año a otro no fue por un aumento en la tasa de ocupación sino por un incremento en la tasa de inactividad en todos los grupos de edad.

algunos servicios personales tuvieron un cierto dinamismo como para incorporar a nuevas trabajadoras; la demanda de trabajo en la industria manufacturera declinó al ritmo que las empresas fueron perdiendo sus mercados externos e internos y algo similar ocurrió en las actividades del servicio doméstico por efecto del deterioro de los ingresos familiares en los estratos de ingresos medios y bajos de la población. Este escenario restrictivo se tradujo en desempleo de larga duración puesto que el 44% de las mujeres estuvo buscando un trabajo asalariado por más de seis meses, mientras que el 25% estuvo en esa situación por más de un año.

La cesantía entre las trabajadoras asalariadas tuvo origen principalmente en el sector empresarial con una tasa superior al promedio (21,6%), seguido del servicio doméstico (13,9%) y el semiempresarial (13,5%); solamente en el sector público la tasa fue inferior al promedio (8,9%). El fuerte crecimiento de la modalidad de contratación temporal y de la subcontratación que en este caso llega hasta el trabajo a domicilio

o asalariamiento encubierto, tuvo una particular incidencia sobre la volatilidad del empleo femenino; las mujeres siempre fueron las primeras en ser despedidas en tiempos de crisis y las últimas en retornar al empleo en tiempos de crecimiento; actualmente la caída de sectores que hacen uso intensivo de mano de obra y, en general, la insuficiente generación de empleos crea las condiciones para la persistencia de elevados niveles de desempleo entre las mujeres<sup>9</sup>.

En el contexto urbano nacional, la falta de empleo incide en la violación sistemática de los derechos laborales. Las trabajadoras –y también los trabajadores que han visto degradar sus condiciones laborales– se ven obligados a aceptar formas contractuales, salarios y jornadas de trabajo que están cada vez más fuera de la ley, con el único objetivo de preservar su empleo. Esta situación se traduce en el deterioro de sus condiciones laborales, de manera que el desempleo como subutilización extrema de la fuerza laboral femenina es apenas una parte del problema.

9 El proceso incesante de urbanización sin industrialización explica en gran medida esta tendencia.

## MUJERES PROFESIONALES EN EL ÁMBITO MUNICIPAL

### ¿MUJERES CON DERECHOS?

*“Tengo una licenciatura en Trabajo Social, empecé a trabajar en la ex Junta de Acción Social y luego en varios proyectos sociales en la ciudad de La Paz hasta que llegué a ser contratada como profesional en la entidad pública donde trabajo actualmente. Tengo un contrato anual, ... cuando hubo cambio del coordinador me han contratado hasta por un mes a tres meses, de acuerdo a la necesidad. Ahora, para que nos recontracten, nos evalúan por el resultado final del proyecto, si no has cumplido, no te recontractan. El programa donde trabajo es manejado por un grupo de técnicos afines a la autoridad máxima de la Alcaldía, por lo que, nos pueden cambiar cualquier rato”.*

*“Las profesionales del programa estamos fuera de la Ley General del Trabajo porque, según lo que nos dicen, fuimos contratadas por una entidad pública autónoma, por lo que, por ejemplo, no tenemos el aumento salarial que beneficia a otros sectores. Mi salario actual es de 4.400 bolivianos que lo tengo desde hace 2 años atrás, sin incremento. Con los descuentos a la AFP saco 3.870 bolivianos que es un monto fijo, no tenemos ningún bono; en el año nuestro único beneficio es el aguinaldo pero, no tenemos vacaciones...”*

*“Mi horario de trabajo no es de oficina. Trabajo en las noches, los fines de semana, porque tenemos actividades los sábados y los domingos siempre dependiendo de la necesidad, ya que*

*trabajamos por producto y esto nos obliga a quedarnos más horas... De todo esto no nos pagan las horas extras, en realidad a nadie de mis compañeras, sólo nos compensan con otros días. El año pasado como una pequeña compensación nos dieron tres días de descanso, pero de las horas que trabajamos en la noche, ninguna compensación."*

*"En las últimas fases del programa ya no tenemos un presupuesto para el transporte y otros gastos de trabajo, en algunas oportunidades nos brindan movilidad de la oficina pero no cubre a todos. Entonces, estos gastos al igual que las llamadas a celulares las financiamos nosotras, porque nos dicen que es nuestra obligación ir a las zonas que nos asignan".*

*"En el último año, hubieron dos casos donde no pudieron despedir a dos compañeras porque estaban embarazadas..., pero después ya no las han recontratado ya que el técnico les dijo que no tenían presupuesto y les preguntó ¿van volver a embarazarse?..., Entonces hay ese tipo de actitudes que están muy camufladas, con eso de los contratos hacen que se disfrace todo tipo de injusticias. Por otra parte, los ingenieros y los técnicos son demasiado machistas porque no nos quieren considerar como profesionales, por eso se han escuchado casos de acoso del técnico... El acoso laboral es permanente por el tipo de contratos que tenemos, a cada rato nos dicen ¿Quién se va? ¿Quién se queda? ¿Por qué no ha hecho esto? Si una no quiere participar en las actividades comunales en fin de semana nos dicen: el que no quiere ir que no vaya y listo, no la vamos a recontratar el próximo año.*

*"Hay discriminación hacia las mujeres, especialmente con las mujeres que están en la etapa de gestación porque ya no las recontratan. Siempre les preguntan si van a tener un bebé. Además, nos piden aportes para el partido que es del 5 por ciento de nuestro salario, insisten que es un aporte simbólico, pero, sino aportamos no nos recontratan..." (Trabajadora profesional municipal).*

## Condiciones laborales de las mujeres: la explotación como norma

Decíamos que el crecimiento del empleo asalariado de las mujeres se ha dado en un contexto de mayor flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo que ha llevado a la ampliación del empleo temporal, sujeto a jornadas más extensas, a bajos salarios y al margen de la cobertura de la seguridad social; es decir, se ha dado a expensas de sus condiciones laborales. Esta situación es compartida con los hombres que también han enfrentado la precarización del empleo, aunque la desigualdad se mantiene, esta vez en un nivel más bajo. Bajo estas condiciones, la mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral ha sido y es funcional a las estrategias de abaratamiento de costos laborales de las empresas y del Estado para alcanzar mayores ganancias o beneficios.

## Incertidumbre permanente

Decíamos que la condición de asalariada estable pierde terreno entre las mujeres, disminuyendo sus posibilidades de promoción y de ejercicio de sus derechos laborales. El 2010, el 35% de las trabajadoras tenía un contrato temporal, pero esta proporción superaba el 40% en el sector privado; mientras esta modalidad siempre fue característica del sector semiempresarial, se había incrementado notablemente en el empresarial (44%), y en forma moderada en sector estatal (9%). Este nuevo rasgo ha llevado a que el tiempo de permanencia en un mismo empleo sea de 2 años o menos para la mitad de las mujeres.

La creciente inestabilidad en el trabajo de las mujeres asalariadas ocasiona la mayor desprotección social. El año pasado, solamente el 38% aportaba para su jubilación y más allá de lo que se piensa esta proporción

no era mayor entre las trabajadoras del sector empresarial, solamente las trabajadoras del estado en un 85% estaban cubiertas por el sistema de pensiones. Claramente las más desprotegidas por la exclusión del sistema de pensiones son aquellas que trabajan en el sector semiempresarial (20%).

En general, la fuerza contractual individual de las mujeres en el sector privado es baja y su segregación en los puestos menos calificados facilita que sean presa de la libertad de despido en función de las necesidades de las empresas. Las mujeres han tenido tradicionalmente un nivel menor de participación sindical o se incorporan en mayores proporciones en establecimientos que por su tamaño no están habilitados legalmente para formar un sindicato. El 2010, solamente el 20% por ciento declaraba estar afiliada a un sindicato.

### Jornadas laborales sin fin

La extensión de las jornadas laborales ha sido otro mecanismo ampliamente utilizado para elevar las utilidades con el trabajo de las mujeres, quienes en promedio han pasado a trabajar en jornada completa (41 horas)<sup>10</sup>, algo más en el sector empresarial. Lo destacable es, por un lado, el descenso del subempleo visible a la mitad del registrado el 2001, puesto que el porcentaje de mujeres que trabajaban involuntariamente por una jornada inferior a la normativa ya era solo del 17% el 2010.

Por otro lado, sin considerar el sector estatal donde la jornada normativa generalmente se cumple, en el resto de los sectores la ampliación extrema de la jornada afecta por igual al 25% de las mujeres; esto significa que la disponibilidad permanente, a la que se acostumbra someter a las trabajadoras del servicio doméstico, ahora es una exigencia no solo en el llamado sector informal, sino también en las empresas típicamente capitalistas. La exposición a jornadas

extensas no siempre está acompañada de un aumento equivalente en las remuneraciones y en cambio tiene consecuencias negativas para el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

### Subvaloración del trabajo remunerado de las mujeres

Mientras que una de las causas del aumento de mujeres en el trabajo remunerado es el deterioro de los ingresos familiares, el bajo nivel del salario mínimo nacional (SMN) como monto de referencia legal para la contratación ha afectado sobre todo a las mujeres.

El año pasado, el 33 por ciento de las trabajadoras tenía un salario inferior al SMN; esta proporción era dos veces mayor en el servicio doméstico y llegaba al 44% en el sector semiempresarial. Es decir, que en ese sector más de cuatro de cada diez asalariadas tenía un salario que apenas alcanzaba a cubrir el 16% de una canasta familiar básica<sup>11</sup>. En esta misma situación se hallaba el 25% de las ocupadas en el sector empresarial y el 10% en el estatal.

Tomando como medida de aproximación a los salarios en relación con el costo de la canasta normativa alimentaria (CNA) que era de 1.667 bolivianos, se encuentran nuevos indicios de la subvaloración del trabajo femenino. Siete de cada diez mujeres ganaba por debajo de ese costo, es decir, su salario no alcanzaba para cubrir al menos el 39% del valor de una canasta familiar básica<sup>12</sup>; esta proporción es igual al promedio en el sector empresarial, llega a ocho de cada diez en el semiempresarial y abarca a casi la totalidad de las trabajadoras del servicio doméstico. Ni siquiera las trabajadoras estatales son ajenas a las remuneraciones por debajo del costo de la CNA (45,7%).

10 La jornada normativa de las mujeres es de 40 horas semanales.

11 El 2010 el costo de la canasta familiar básica fue estimada por el CEDLA en 4.275 Bs.

12 De acuerdo con los ponderadores del INE, el rubro de alimentos representa el 39 por ciento del costo de la canasta familiar básica.

Las desigualdades de género en el ámbito salarial, se han atenuado en los últimos años, pero no por una mejora salarial entre los hombres sino a través de una nivelación hacia abajo también para ellos. Considerando el promedio, el 2010 las mujeres ganaban el 73% del salario de los hombres (10% más que el 2001), con una brecha más amplia a favor de los hombres entre los directivos y entre los trabajadores no calificados. Las brechas tendieron a cerrarse entre los profesionales y trabajadores de los estratos ocupacionales medios.

El 2010, las mujeres conformaban el 43,8% de la población asalariada, sin embargo recibían

solamente el 30,1% de toda la masa salarial de las ciudades. Este es un indicador que pone en evidencia el carácter suplementario que se le asigna al trabajo remunerado de las mujeres, una concepción social de la que se sirve el empresariado para aumentar sus ganancias.

Hoy como antes la división sexual del trabajo es funcional para el sistema económico puesto que no solo garantiza la oferta de mano de obra subsidiada por el trabajo de las mujeres, sino también facilita la discriminación salarial de las mujeres sobre todo cuando se trata de personas con escolaridad media o baja, colocándolas en desventaja.

## TRABAJADORAS A DOMICILIO Y A DESTAJO: SIN DERECHOS

*“Es una cooperativa que tiene su directorio y sus responsables, pero igual se portan como cualquier empresario. En esta cooperativa somos más o menos 200 trabajadores, 90 por ciento mujeres y sólo 10 por ciento son varones. Unas son internas con contratos indefinidos y otras son externas que no tienen ningún tipo de contrato, dependen de los encargados que las organizan en centros, las preparan en la forma del trabajo y del tejido, incluso en las provincias. En cada centro de trabajo están entre 20 a 25 mujeres tejedoras que sólo tienen su pago y nada más. Una vez que recogen el material tejen en sus casas y tienen 20 a 25 días para entregar el tejido a mano, por lo que la encargada que es pagada por la empresa, les paga por producto, a destajo, de 170 a 180 bolivianos por chompa mensualmente.*

*“Antes tenían un pequeño bono anual, ahora no tienen nada. No conocen lo que son el bono de producción, el pago de las horas extras, la afiliación a la Caja, vacaciones y otros, además su trabajo depende de la época y de los pedidos que tenga la cooperativa”. (Dirigente de una empresa de tejidos de exportación).*

*“En la empresa trabajamos 55 personas, la mayoría somos mujeres. Todos hemos comenzado con contratos a prueba por 1 a 2 meses con el salario mínimo, después de ese tiempo, si sabes te quedas como trabajador de planta... Pero, existen unas 20 mujeres que vienen a trabajar como personas particulares ayudando en el hilvanado, el terminado y cobran a destajo por docena de hilvanado que hagan. No conocen aguinaldo, bono de producción, pago de horas extras y otros beneficios sociales. Hay gente que hace años trabaja así, ellas ya saben en qué fecha hay trabajo...”*

*“Las que trabajamos en la planta no es que tengamos todo. Al empresario le cuesta cumplir con nuestros beneficios sociales. Recibimos maltrato por parte de los que nos dirigen en la producción, la encargada nos grita para que avancemos más, para que nos apuremos... Nos hemos quejado al gerente y en algo ha cambiado la situación... La mayoría somos mujeres, pero ya están contratando varones, yo creo que es por no pagar las horas extras a las mujeres... El año pasado llegó la fecha del día de la mujer, nuestro dirigente entró a hablar con el gerente para que nos vayamos y le dijo no hay problema que se vayan pero la hora extra no les pago, así que ninguna de las mujeres quiso moverse. Así nomás nos tratan...”. (Trabajadora de una industria textil).*

## Precariedad laboral: el destino de las mujeres

Los indicadores presentados, muestran que la situación de las mujeres en el trabajo asalariado ha empeorado significativamente en el transcurso de la última década. El año 2010, apenas el 10% de las mujeres tenía un trabajo adecuado, a diferencia del 2001, cuando este porcentaje era del 27%. Desde entonces, lo que aumenta es el empleo precario extremo, que afecta al 36% de las trabajadoras, en particular en el servicio doméstico y en los sectores semiempresarial y empresarial.

En síntesis, la calidad de los empleos de las mujeres se aleja cada vez más de lo que dictan las normas. Mientras tanto, el Estado ha resignado los objetivos de generación de más y mejores empleos en las políticas públicas, abandonando una de las cuestiones centrales para el bienestar de la población, todo esto en medio de un discurso de inclusión social y equidad de género.

(\*) Texto extraído de Escobar y Rojas, ***Más asalariados, menos salario. La realidad detrás del mito del país de independientes.*** CEDLA, 2012)

**Acercamiento y propuestas a  
la realidad de las MUJERES  
Constructoras del Hábitat**





# Ser Mujer Albañil

## en la ciudad de La Paz<sup>1</sup>

(La Paz, 16 de julio de 2012)

Por: **Alfredo Balboa V., Sociólogo**

### La incursión de las mujeres en el rubro de la construcción

Varios son los factores que contribuyeron a la incursión de las mujeres bolivianas al rubro de la construcción. Entre estos, las limitadas oportunidades de empleo en Bolivia; la aplicación de políticas públicas orientadas a generar empleos y contención de conflictos: “Alimentos por Trabajo”, “Plan Nacional de Empleo” (PLANE), el “Programa Contra la Pobreza y Apoyo a la Inversión Solidaria” (PROPAIS), entre otros. No menos importante, el auge de la construcción privada y pública; la migración transnacional de obreros al exterior especialmente a



<sup>1</sup> Este artículo es resultado del estudio exploratorio: “Identificación y fortalecimiento de agrupaciones de mujeres constructoras del hábitat” que se ejecutó en el marco del proyecto “Mujeres constructoras del hábitat” auspiciado por el Taller de Proyectos de Investigación del Hábitat Urbano - Rural (RED HÁBITAT) y CONEXIÓN, Fondo de Emancipación, que se inició a mediados de julio de 2010 y concluyó en diciembre del mismo año con la presentación de los resultados de investigación. Esta investigación se realizó en la ciudad de La Paz, es decir, en los 7 macro distritos urbanos del Municipio de La Paz cuya información que sirvió de base para la elaboración del informe de investigación fue una encuesta a “418 mujeres albañiles”, “23 entrevistas en profundidad”, “2 grupos focales” y “1 taller FODA con mujeres albañiles” además de bibliografía y documentos de trabajo.



España y Argentina, la migración interna de albañiles a los centros mineros del país. Factores que crearon las condiciones para que cientos de mujeres irrumpieran en un rubro tradicionalmente dominado por los varones.

### Baja competitividad de las mujeres albañiles

Según datos obtenidos por nuestra investigación, baja competitividad, limitado conocimiento y escasa experiencia en construcción, son las características socio laborales principales de las mujeres albañiles de la ciudad de La Paz. Los resultados de la encuesta son elocuentes al respecto, ya que el 77% de las obreras de la construcción desarrollan actividades como: “apalear, abrir y cavar zanjas”; “trasladar tierra, piedra y madera”; “cernir tierra y arena”; “pasar los materiales de construcción”; “preparar la mezcla”, etc., es decir de peona o ayudante, tareas de poca calificación y baja remuneración respecto del contraмаestre y del maestro contratista.

La explicación la encontramos en la tardía inserción de las mujeres al rubro de la construcción, a la edad de 30 años como promedio, que para el caso de la albañilería se constituye en una edad avanzada toda vez que la esperanza de trabajar como

albañil, en las mujeres, no supera, en promedio, los 50 años de edad. Otro factor, el bajo nivel de instrucción que, en general, condiciona el aprendizaje y asimilación adecuada del oficio. Los resultados del estudio lo demuestran ya que el 63% de las mujeres no superaron el quinto de primaria e incluso algunas (7%) no tienen instrucción. Se trata de una restricción importante en el tránsito hacia la categoría de maestro contratista ya que se requiere, entre otros, de lectura de planos de construcción, cálculo de materiales de construcción, lectura de presupuesto de la obra; tareas que demandan de instrucción educativa. Otro, no menos significativo, es el ejercicio discontinuo del oficio; es decir, dejar por temporadas el oficio y luego retornar nuevamente a él o insertarse después de haber transitado por otras actividades laborales como el trabajo del hogar, el comercio, la artesanía, etc. Como en cualquier oficio desarrollado empíricamente, el ascenso de categoría y la adquisición de conocimientos y experiencias requiere siempre de constancia y regularidad. Y finalmente, su rol de mujer, en tanto ama de casa, madre, esposa y/o concubina o desempeñando el papel de madre y padre a la vez, al ser madre soltera, viuda o separada.



## Desprotección social e informalidad laboral

Otro de los hallazgos del estudio se asocia con la desprotección social en la que se encuentran las mujeres albañiles. La gran mayoría de las constructoras no cuentan con beneficios y seguros sociales. Por ejemplo, el 95% de las mujeres encuestadas señalan no tener seguro de salud, el 99% no aportar a las AFPs y el 97% no cuentan con indemnización, entre otros; en lo referente a la seguridad industrial, más del 50% no recibe este beneficio. Otro dato no menos alarmante, la vulneración del derecho de las mujeres albañiles a trabajar sólo 8 horas diarias prescritas en la Ley del Trabajo, ya que el 54% de las mismas señalan trabajar, en reiteradas ocasiones, 9 horas diarias. Por otro lado, nos encontramos con un importante número de mujeres albañiles (73%) que desconocen sus derechos laborales y prácticamente ninguna goza del beneficio de la guardería infantil.

Este panorama se explica por la alta informalidad en la que se reproduce la construcción; al tratarse de una actividad esencialmente eventual (hoy en una obra y la semana siguiente tal vez en otra) y por la ausencia de contratos formales de trabajo, como es el caso de las mujeres albañiles que trabajan sólo con contratos verbales (93%),

la vulneración de sus derechos laborales y sociales no sólo es posible sino real. Si bien existen algunas empresas constructoras, especialmente las que trabajan por encargo del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz quienes cumplen normas de seguridad además de otorgarles seguros, a sus obreras, como el de accidentes y de salud, por ejemplo, pero la gran mayoría procura desentenderse de estas obligaciones.

## Situación socioeconómica de las mujeres albañiles

Otra constatación del estudio se relaciona con el hecho de que las mujeres constructoras están en situación de pobreza ya que los ingresos que perciben (Bs. 1.256.- como promedio) les permiten cubrir gastos básicos generados por la familia (compuesta por de 3 a 4 miembros como promedio) y educar modestamente a sus hijos pero no para generar ahorro o vivir cómodamente. Son mujeres que viven generalmente, en viviendas alquiladas, en las laderas de la ciudad de La Paz y en la ciudad de El Alto, con servicios básicos esenciales como el agua potable, alcantarillado, luz eléctrica, alumbrado público e incluso con calles empedradas hasta asfaltadas, pero sin atención médica o de salud y sin una educación de calidad para sus hijos.

## Expectativas de capacitación en construcción

Las mujeres albañiles presentan altas expectativas de superación en el rubro de la albañilería. Los resultados del estudio así lo demuestran ya que el 93% de las encuestadas están dispuestas a participar en cursos o talleres para mejorar sus competencias laborales. Son datos sumamente alentadores que nos hablan de la necesidad que instituciones del Estado, gobiernos locales e instituciones no gubernamentales, canalicen estas demandas a fin de mejorar sus competencias labores en aquellas donde las mujeres tienen mayores ventajas porque (a) realizan las tareas con más detalle y acabado; (b) manejan con más cuidado las herramientas; (c) son más observadoras; (d) cuidan que no se echen a perder las herramientas y los materiales de trabajo; (e) son mejores administradores que los varones; (f) trabajan con más entusiasmo y voluntad; y (g) como

maestras contratistas, son más conscientes de honrar compromisos con sus obrer@s.

## Poca tradición de organización de las mujeres albañiles

Otro dato del estudio se asocia con la poca tradición de organización de las mujeres albañiles. En efecto, el 96% de las obreras indicaron no forman parte de ninguna agrupación de mujeres. Se trata de un dato que nos habla de la poca tradición de organización de las mujeres albañiles. Pero, y como contrapartida, tienen alta predisposición de las mujeres a la organización; conscientes de la importancia de la agrupación para “la consecución de trabajo”, “para la continuidad en su formación básica y superior”, etc. Es más, incluso alta propensión para convocar y agruparse con otras mujeres albañiles en agrupaciones sociales (80%).

En todo caso, la motivación está y lo que resta es diseñar estrategias de organización para agruparlas tal vez en asociaciones, cooperativas, micro o medianas empresas u otras figuras organizativas para beneficio de este segmento de la población femenina paceña.

En síntesis, los resultados del estudio destacan las limitadas competencias laborales de las mujeres albañiles, no superando la categoría de ayudante de maestro, con una baja retribución económica y desarrollando actividades en condiciones de precariedad socio laboral, jurídica e industrial, pero con altas expectativas de mejorar sus destrezas laborales y predisposición a organizarse socialmente. Este panorama debe llamar la atención de entidades del Estado y la sociedad civil a fin de promover políticas a favor de este segmento socio laboral en crecimiento.



# ***“Lineamientos para transformar la realidad laboral de la **Mujer Constructora** del Municipio de La Paz”***

**(PROPUESTA)**

**RESUMEN EJECUTIVO**

## I. Presentación

Con el auge de la construcción las mujeres bolivianas han incursionado, desde hace varios años atrás, en este rubro que estuvo tradicionalmente monopolizado por los varones. Las mujeres, con su dedicación y arduo trabajo, se han abierto un enorme espacio dentro del gremio, por lo que hoy en día no se puede ignorar y menos desconocer esta realidad. A fuerza de necesidad y empujadas por innumerables factores y circunstancias, cada vez más mujeres irrumpen en la construcción privada y pública, por lo que se hace necesario más aún, imprescindible, apoyar a este sector con acciones concretas que contribuyan a la mejora de sus condiciones de trabajo, de sus competencias laborales y en especial garantizar el acceso al trabajo digno y justo.

La constatación de la precariedad de las condiciones de trabajo en las que desarrollan sus actividades cotidianas las mujeres de la construcción y la vulneración permanente de sus derechos laborales,

han generado la elaboración de la presente propuesta de norma, pensando en la incorporación de las mujeres constructoras en proyectos públicos y privados de infraestructura urbana y vivienda con equidad de género. Es decir, a partir del reconocimiento del importante aporte de la mujer en la construcción, se pretende la transformación de la realidad laboral de la mujer constructora del municipio de La Paz, lo cual requerirá del establecimiento de sinergias entre instituciones privadas y públicas y la concurrencia de acciones con instancias del gobierno nacional.

Esta propuesta nace de la preocupación de Red Hábitat y del Fondo de Emancipación – Conexión, sobre las condiciones de trabajo, derechos y competencias laborales de las mujeres constructoras de la ciudad de La Paz. Para fundamentar la propuesta se realizaron consultas a especialistas en temas de género, política pública y laborales como a funcionarios y autoridades del gobierno municipal y del gobierno nacional.

## II. Propuesta

### 2.1 Propósito principal

Transformar gradualmente, la realidad laboral de la mujer constructora del municipio de La Paz a través del diseño, implementación y ejecución de políticas públicas con enfoque de género orientadas a mejorar las condiciones laborales, el ejercicio de derechos laborales, la mejora de competencias laborales y la creación de condiciones necesarias para el acceso de la mujer de la construcción a un trabajo digno y justo.

### Objetivos estratégicos

- Mejorar las condiciones laborales y el ejercicio de derechos laborales de las mujeres de la construcción vinculadas al GAMLP, empresas estatales y obreras independientes.
- Promover procesos continuos de formación para elevar los conocimientos en construcción, derechos laborales, seguridad industrial, salud ocupacional e higiene para las mujeres constructoras además de alfabetización y nivelación escolar.
- Promover el acceso al trabajo digno y justo tanto de mujeres constructoras que trabajan en el GAMLP como de aquellas que trabajan en empresas privadas e independientes a través de la mejora de las competencias laborales y la generación de mecanismos adecuados para su accesibilidad.

### 2.2 Estrategias para la ejecución

Potenciamiento del Centro de Capacitación Municipal y de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género del GAMLP para que puedan ejecutar acciones en favor de las mujeres constructoras.

Coordinación estrecha entre el GAMLP, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Justicia. Muchas de las acciones en favor de las mujeres constructoras son una competencia y atribución del gobierno central a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que están contempladas en la Ley General del Trabajo y en la NCPE.

Sinergias institucionales con el empresariado privado, empresas unipersonales, empresas estatales como YPFB, ABC, EPSAS e incluso con maestros contratistas. La mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres constructoras se puede lograr también estableciendo convenios y acuerdos interinstitucionales para el cumplimiento de lo señalado en la Ley General del Trabajo y sobre todo en la NCPE.

### 2.3 Ejes estratégicos

#### 2.3.1 Mejora de las condiciones de trabajo y ejercicio de derechos laborales

Son tres los aspectos laborales que deben modificarse para mejorar sus condiciones laborales de las mujeres constructoras. Primero, formalizar los contratos laborales

para superar problemáticas tales como el pago efectivo de horas y días extras de trabajo, los seguros de salud, de vida, vejez y otros tan importantes para la seguridad laboral y familiar de las mujeres constructoras.

Con ese fin, proponemos que se abran espacios de debate y discusión sobre el tema así como sobre la terciarización del empleo. Para ello será importante realizar previamente una investigación, cuyo documento sirva de base para la discusión y el debate y a su vez para determinar alcances y limitaciones de estos temas. Asimismo, será necesario contar con una normativa interna de aplicación, tanto en las empresas privadas como en el sector público, incluso en el ámbito informal de la construcción.

A objeto de mejorar las condiciones laborales también se propone crear una oficina de asesoramiento jurídico y de denuncia de vulneración de derechos de las mujeres constructoras, similar al trabajo que desarrollan las SLIMs. La idea es que funcionen en cada uno de los 9 macro distritos del municipio y sirvan de espacio para el respeto de los derechos de las mujeres constructoras. Se trata en todo caso, de una oficina que contribuya con el Ministerio de Trabajo, al cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres.

Por otro lado, será importante proponer, siempre en coordinación con el Ministerio de Trabajo, la reactivación y fortalecimiento de las inspectorías laborales, para regular el ámbito laboral de las mujeres.

En esta línea de trabajo, también se contempla la creación de guarderías

infantiles para las y los hijos de las mujeres constructoras. El diagnóstico que realizamos mostró, por ejemplo, que una de las limitaciones para el desarrollo pleno de actividades de las mujeres constructoras es la ausencia de un centro de atención para sus hijos pequeños. Con la implementación de este servicio en los 9 macro distritos del municipio de La Paz se puede superar este déficit.

Un segundo aspecto, es la prevención de accidentes de trabajo sobre todo en un ámbito laboral no tradicional de las mujeres como es la construcción. Acá proponemos, en primer lugar, informar y capacitar a todas las mujeres constructoras sobre las maneras de prevenir accidentes, seguridad industrial, primeros auxilios, asistencia médica, etc.

A mediano plazo, organizar y ejecutar talleres de información y sensibilización sobre la prevención de accidentes de trabajo dirigido a empleadores y albañiles como colegas de trabajo de las mujeres constructoras, a objeto de que asuman conciencia sobre la importancia de implementar estos servicios para la seguridad y salud de las mujeres; y finalmente, captar financiamiento para la dotación de ropa de trabajo para las mujeres del municipio de La Paz. Con estas acciones contribuiremos a la reducción de los accidentes laborales en la construcción.

El tercer aspecto central que se debe encarar, es el tema de la salud ocupacional. Lo que se pretende es generar las condiciones necesarias para promover un clima laboral de calidad. Para ello se propone organizar y ejecutar

talleres de información y sensibilización sobre prevención del acoso sexual, la eliminación de estereotipos sexistas, la implementación de servicios higiénicos diferenciados y la promoción de relaciones laborales de calidad en los 9 macro distritos de La Paz. En estos talleres se propone que participen tanto empleadores, colegas varones como las mujeres constructoras. La idea es sensibilizar a todas las actrices y actores de la construcción para superar barreras y en consecuencia mejorar las condiciones laborales de las mujeres constructoras, constituyendo espacios de trabajo con clima laboral de calidad.

Para concretar los propósitos señalados, reiteramos, será importante establecer acuerdos y/o convenios interinstitucionales, no solamente para asegurar la participación de las mujeres y todos los involucrados en el rubro de la construcción, sino también para establecer sinergias institucionales en pos del propósito principal de esta política para que, de manera gradual, se obtengan los resultados esperados.

### **2.3.2 Formación y capacitación en derechos laborales, liderazgo, alfabetización y nivelación escolar**

Proponemos llenar vacíos de conocimientos en materia de derechos laborales, de género e incluso en procesos de alfabetización y de nivelación escolar, liderazgo femenino y otros que contribuyan a la superación de limitaciones y generen condiciones necesarias para una adecuada inserción de las mujeres constructoras al mercado de trabajo.

Promover la formación y capacitación en derechos laborales, de género y liderazgo político, creando las condiciones necesarias para la ampliación de conocimientos sobre derechos laborales y de género a través de la organización y ejecución de talleres de información y capacitación sobre estos temas en los 9 macro distritos de La Paz. Para viabilizar las actividades, se deben suscribir convenios con el empresariado privado, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Justicia, el GAMLP, entidades estatales como YPFB, ABC, EPSAS y maestros contratistas, para la participación masiva de las mujeres constructoras en los talleres de capacitación.

Impulsar la creación de las condiciones necesarias para la formación política y liderazgo femenino entre las trabajadoras, a partir de la organización y ejecución de talleres de información y capacitación en formación política y liderazgo femenino en los 9 macro distritos urbanos de La Paz. Para el éxito de estos procesos de capacitación se deberán garantizar mecanismos de facilitación para la participación de las mujeres constructoras.

También se propone, como ya se mencionó, organizar y ejecutar cursos de alfabetización y nivelación escolar para las mujeres ya que, se constató en el diagnóstico respectivo, que generalmente las mujeres constructoras cuentan con bajos niveles de escolaridad, factor que limita sus aspiraciones de ascenso laboral.

### **2.3.3 Acceso al trabajo digno y justo**

Las acciones deben promover procesos continuos y permanentes de capacitación

a objeto de elevar las competencias de las mujeres constructoras creando las condiciones necesarias de competencias laborales para la igualación de sueldos y salarios.

### **a) Formación y capacitación laboral continua**

La capacitación y formación de las mujeres constructoras en las diferentes fases de las obras públicas o privadas de la construcción, con especial énfasis en etapas adecuadas a sus particularidades físicas y aptitudes, a objeto de darles chances y/o oportunidades para demostrar y desarrollar sus potencialidades. En este caso será muy importante establecer sinergias institucionales con entidades relacionadas al rubro. Ahí será vital establecer convenio con, por ejemplo, el empresariado privado o instancias estatales como el propio GAMLP, YPFB y otras para facilitar la participación masiva y activa de las mujeres en los cursos de capacitación correspondientes.

La mayor parte de mujeres constructoras son jefas de hogar lo que obliga a precisar con mucha efectividad la programación de los horarios de capacitación de manera que se puedan combinar de forma adecuada con sus responsabilidades de orden reproductivo como laboral.

Con relación a los contenidos estos deben ser elaborados y construidos considerando las limitaciones de lectoescritura que presentan la mayor parte de las mujeres producto de sus bajos niveles de escolaridad, incluso analfabetismo absoluto o funcional.

Para ofertar condiciones de capacitación adecuadas y sostenibles se deben desarrollar estrategias combinadas de

articulación con entidades que ofertan capacitación en el rubro como INFOCAL, el Instituto Técnico Ayacucho u otros, pero fundamentalmente desarrollar una programación con el CCAM por ser la instancia especializada para los procesos de capacitación dentro del GAMLP.

### **b) Mecanismos de acceso laboral individual y/o asociativo**

Generar mecanismos adecuados para el acceso de las mujeres de la construcción, a un trabajo digno y justo.

Desarrollar y ejecutar mecanismos de acceso laboral individual, que se puede concretar estableciendo convenios y acuerdos interinstitucionales con las empresas de construcción, con empresas del mismo GAMLP, de empresas estatales como YPFB, la ABC o EPSAS así como con maestros contratistas cuentapropistas e instancias sindicales de la construcción. Se denominan convenios o acuerdos de incentivo, promoción o motivación en la medida en que el GAMLP no puede obligar a las empresas constructoras, menos a las estatales o a los propios maestros contratistas que incluyan en sus planillas a mujeres constructoras o generen mecanismos de movilidad laboral ya que ésta es una competencia del gobierno central. Por ello, cabe acordar a través de convenios, la incorporación de más mujeres en las planillas de trabajadores con sueldos justos, acordes a sus competencias laborales, procurando una cuota de participación de al menos 30% en obras públicas como privadas. Por parte del GAMLP no existen problemas ya que éstas son de su competencia y no sólo puede motivar sino exigir, a través de una ordenanza municipal, su estricto cumplimiento.

Ahora bien, como prácticamente todas las obras públicas se han terciarizado en el país, el GAMLP puede promover la incorporación de más mujeres en las planillas de las empresas que pretenden adjudicarse obras públicas, insertando en los pliegos de especificaciones como condiciones o requisitos estas preferencias. Este mismo camino se puede seguir con las empresas estatales nacionales o locales pero a través de convenios o acuerdos interinstitucionales para que éstas, en el marco de sus atribuciones, puedan realizar estas modificaciones en sus pliegos de especificaciones.

Conformación de agrupaciones de mujeres para el acceso a un trabajo digno y justo. Para concretar el propósito, será importante coordinar con la Oficialía Mayor de Promoción Económica, concretamente con la Dirección de Emprendimientos y Competitividad, la conformación de unidades económicas (o agrupación) de mujeres constructoras y dotarles de todas las herramientas de gestión empresarial necesarias para concretar el propósito deseado.

No menos importante será coordinar acciones con entidades de la sociedad civil que tienen experiencia en el rubro de conformación de MYPES de mujeres constructoras y cuya experticia puede

servir de marco referencial para la conformación de mujeres constructoras. También será importante coordinar con la Banca privada y pública para obtener créditos solidarios o rotativos para la adquisición de equipos, maquinarias y otros insumos como una especie de capital de arranque.

Desarrollar una estrategia inicial hasta lograr una plena consolidación de las mujeres en el mercado de la construcción implementando políticas de afirmación positiva en favor de las mujeres constructoras que derive en criterios de selección con mejores puntuaciones en favor de empresas constituidas por mujeres y que demuestren iguales competencias laborales, como un mecanismo para incentivar la conformación de mujeres constructoras que se inserten en el mercado con capacidades desarrolladas en procesos de capacitación establecidos.

Se propone también la modificación de las normas de cancelación a las empresas y/o unidades económicas que se adjudican obras en el GAMLP y otras instituciones, en la medida en que estos procesos por lo general son demasiado burocráticos y demoran semanas, incluso meses en efectivizarse lo que puede desalentar la participación de organizaciones de mujeres constructoras.

**Avances para fortalecer a**  
**las MUJERES Constructoras**  
**del Hábitat**



A woman with dark hair pulled back, wearing a white cardigan over a dark top, is focused on painting a blue decorative pattern on a white ceramic plate. The background is softly blurred, showing a window with light coming through. The overall tone is warm and focused.

**mujeres**

# Constructoras

DEL HÁBITAT

Por: Arq. Carlos Anagua

**L**a inserción de la mujer en el campo de la construcción, con claras desventajas en relación a sus pares varones, ha dado surgimiento al proyecto MYPES de Mujeres Constructoras del Hábitat, que pretende potenciar las capacidades y competencias de la mujer, en un ámbito predominantemente masculino.

El proyecto MYPES - Mujeres Constructoras del Hábitat, ejecutado por Red Hábitat con

financiamiento del Fondo de Emancipación - Conexión, ha desarrollado 8 cursos/talleres de construcción básica (sistemas y procesos constructivos de obra gruesa y fina), con especialidad en acabados –pintura decorativa– e instalaciones, eléctricas, sanitarias y de agua potable, los cuales han sido complementados con nociones básicas de lectura e interpretación de planos arquitectónicos, cálculo de volúmenes y áreas, presupuestos, supervisión, control de almacenes y supervisión de obra.



Trasversalmente a los módulos constructivos se ha incorporado y desarrollado componente sobre Equipos de Protección Personales EPPs y Salud Ocupacional, y el módulo sobre Derechos de la Mujer, donde se abordaron temas como, Derechos Humanos y DESC, Derechos Laborales y Derechos a la Ciudad y al Hábitat, estos últimos con el fin de que las participantes tomen conciencia y se empoderen de sus derechos y obligaciones en el ámbito donde desarrollan sus actividades diarias.

Para la implementación del proceso de enseñanza aprendizaje, se ha contado con una serie de facilitadores/as especialistas en distintas áreas de conocimiento, tanto en procesos constructivos, como en EPPs, Salud Ocupacional y Derechos. La coordinación y compromiso interinstitucional del GAMLP, UMSA Carrera de Electricidad, Defensor del Pueblo, CEDLA y de profesionales independientes, han dado como resultado capacitar de forma integral a las participantes de los distintos cursos/taller.

Como es natural los primeros cursos sirvieron para evaluar y ajustar contenidos temáticos, cargas horarias, recursos pedagógicos y académicos a ser implementados en los cursos/taller. En este sentido, se debe destacar el trabajo interinstitucional desarrollado entre el Centro de Capacitación y Adiestramiento Municipal, CCAM del GAMLP y Red Hábitat, que de manera coordinada han elaborado la carpeta modular de enseñanza del curso/taller, "Técnicas y Procedimientos Para la Construcción de Obras en Infraestructura Urbana" que sirvió como base fundamental en el proceso de capacitación de las Mujeres Constructoras del Hábitat.



Los 8 cursos/taller desarrollados en el marco del proyecto han beneficiado a 235 mujeres constructoras, de las cuales 67% dependen laboralmente del GAMLP y 33% trabajan en forma independiente y/o empresas constructoras particulares.

Se debe destacar el esfuerzo realizado por las participantes, ya que después de una jornada laboral de 8 horas continuas, realizando trabajos de construcción han tenido la fuerza y el coraje suficiente para capacitarse durante 3 horas diariamente. A esto se suman los problemas de lectoescritura, analfabetismo funcional, edad avanzada y problemas auditivos que algunas de las participantes presentaban. Las dificultades mencionadas han sido superadas de manera creativa por parte del equipo técnico del proyecto. La exploración de saberes previos, los diálogos participativos y debates han sido los más efectivos en el momento de desarrollar las distintas sesiones; el rescate de la minka, el ayni y el trabajo en comunidad han servido para la **“construcción colectiva de saberes”**, donde las participantes con mayor experiencia han coadyuvado al proceso de enseñanza.

Si bien el trabajo en aula/taller fue complejo, los resultados de este proceso de enseñanza se visibilizaban en las prácticas en obra, ya que las participantes demostraban y ponían en práctica sus capacidades y conocimientos al desarrollar labores manuales en instalaciones eléctricas, de agua potable y pintura.

Como parte del curso/taller y con el propósito de generar beneficios a la comunidad y consolidar el proceso de enseñanza aprendizaje, los distintos grupos de participantes realizaron refacciones, mantenimientos y mejoramiento de distintos equipamientos de la ciudad, entre los que se destacan el pintado de las fachadas del edificio patrimonial del Liceo Venezuela, de la cafetería del “Museo Pipiripi” (ex Kusillo), del “Museo Costumbrista Juan de Vargas” (edificio patrimonial), la refacción y mejoramiento integral del “Centro Distrital de la Mujer Juancito Pinto” zona Achachicala macro distrito Periférica, refaccionando y pintando su campo deportivo, parque infantil, mirador y áreas de circulación, así como el mantenimiento de la sala de

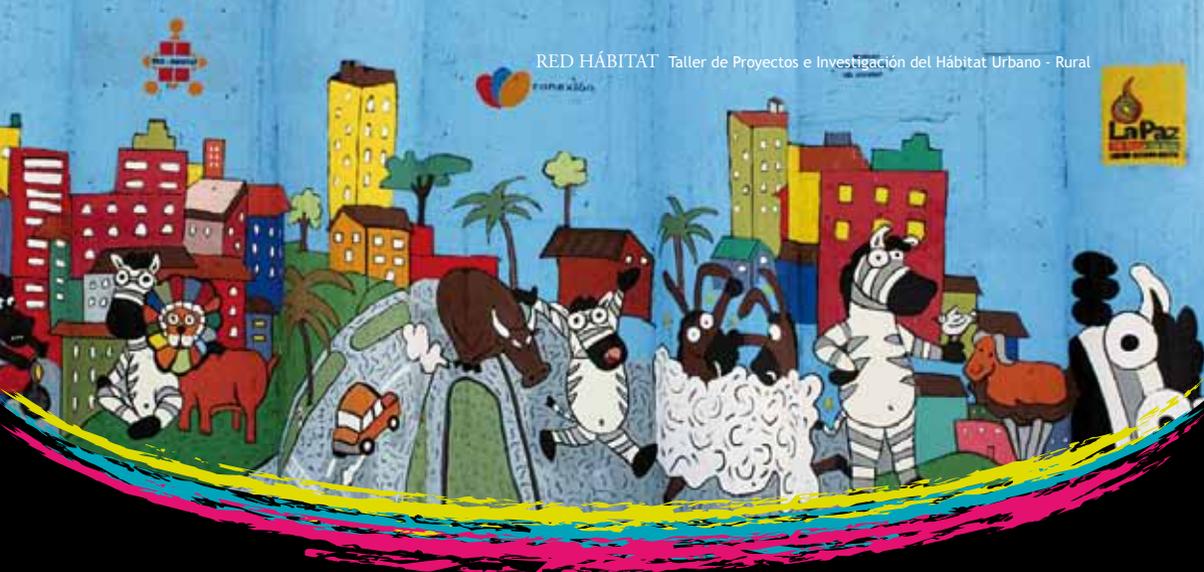




reuniones de la sede social. También realizaron el pintado interior del centro infantil “Wawanaka Utapa” Casa de los niños, de la Zona Alto Tacagua Sector 1. Para la ejecución de estos trabajos se ha coordinado con distintas unidades operativas del GAMLP, juntas de vecinos, clubes de madres y con las participantes de los distintos cursos.

Como parte de este proceso de enseñanza y aprendizaje hemos elaborado una segunda carpeta de enseñanza, para el curso/taller de especialización en pintura decorativa/muralismo, que ha beneficiado a 36 mujeres constructoras, calificándolas como pintoras. Cabe señalar que la carpeta modular ha contemplado una carga horaria de 80 horas presenciales, de las cuales el 90% fueron prácticas.

Para la ejecución de estas prácticas se ha logrado articular esfuerzos con algunas organizaciones sociales (juntas de vecinos) y unidades organizacionales del GAMLP como Barrios de Verdad y la Dirección de Cultura Ciudadana. En un primer trabajo se realizó el pintado de murales decorativos en 3 centros infantiles de los barrios Boquerón Central, Kenani Pata y San Juan Cotahuma. Posteriormente, la Dirección de Cultura Ciudadana brindó espacios en distintas Unidades Educativas del macro distrito Centro, donde se realizaron murales decorativos “Graficas Ciudadanas” con temáticas referidas al cuidado de la ciudad y el respeto al centro educativo. Para estas intervenciones se contó con la colaboración de artistas plásticos dependientes del GAMLP.



# Murales para aprender y enseñar

Curso de especialización en pintura y muralismo

Por: Arq. Carlos Anagua

**D**urante el primer semestre del 2012 las “Mujeres Constructoras del Hábitat” han fortalecido sus relaciones con aliados estratégicos como el CCAM, el proyecto Barrios y Comunidades de Verdad y se han vinculado con actores y promotores de la imagen y cuidado de la ciudad a través de la Dirección de Cultura Ciudadana del GAMLP, con quienes se ha desarrollado el proyecto “Graficas Ciudadanas”, Murales educativos/decorativos. Se ha trabajado con estos aliados en el marco del curso/taller de “Especialización en pintura decorativa/muralismo”, que en un 90% ha sido práctico.

En este proceso de enseñanza aprendizaje han participado 36 mujeres constructoras, que se han agrupado en 4 microempresas de construcción. La “construcción colectiva de saberes” ha sido la metodología utilizada, las experiencias y los conocimientos significativos de las participantes han hecho que los resultados obtenidos superen los esperados. La participación de especialistas en el campo de la pintura y el muralismo, también han contribuido de gran manera a los resultados alcanzados, los cuales pueden verse en distintas infraestructuras públicas de la ciudad de La Paz.



Como una premisa adoptada por el proyecto y por las mujeres constructoras del hábitat, se ha coordinado con Unidades del GAMLP para poder realizar el mejoramiento y refacción de edificaciones, ambientes y espacios que sirvan a la comunidad en general. Con esta lógica se han ejecutado trabajos de pintura/mural decorativa y transformación del espacio en 5 Centros Infantiles que funcionan en las Casas Comunales de Barrios de la Ciudad de La Paz, los cuales son: Barrio Boquerón Central, San Juan Cotahuma, Kenani Pata, en el macro distrito de Cotahuma, Kupini II y Jokoni en el macro distrito de San Antonio, beneficiando directamente a unos 80 niños y niñas, que disfrutaron de los murales en estos centros infantiles.

Otras intervenciones de las mujeres constructoras y muy gratificantes fueron

las Graficas Ciudadanas realizadas en coordinación con la Dirección de Cultura Ciudadana del GAMLP, donde se pintaron 8 murales educativos/decorativos en Unidades Educativas del Centro de la Ciudad, 4 de ellos al interior de las unidades educativas, Hugo Dávila, Faustino Domingo Sarmiento, República del Paraguay y Mariscal Santa Cruz, las otras 4 en muros exteriores de las unidades educativas, Piloto Ademar Gehain, Felipe Segundo Guzmán, Dora Smith y Ayacucho. Estos murales han transformado de manera positiva dichos espacios, convirtiéndose en referentes educativos y de cuidado de la escuela y la ciudad. Cabe resaltar que este trabajo realizado por las mujeres constructoras se lo ejecuto durante 9 fines de semana, quitándole tiempo a las familias de estas mujeres.



# 1era Feria de la Pintura

# Mega mural



Los resultados obtenidos en el curso/taller de especialidad en pintura decorativa/muralismo, ha hecho que las mujeres constructoras con el apoyo del proyecto, se propongan transformar un espacio público de la ciudad de La Paz, con este propósito se ha desarrollado la denominada “Feria de La Pintura – Mega Mural”

donde las mujeres, han puesto en práctica sus conocimientos y saberes, al pintar un mural de 450 m<sup>2</sup>. Esta actividad ha servido para que ellas expongan a autoridades jerárquicas del GAMLP, al público en general y a la prensa, sus aptitudes laborales, sus necesidades, requerimientos, su sensibilidad y cariño por la ciudad.



La actividad ha sido realizada en una jornada con la participación de 70 mujeres constructoras del hábitat, en coordinación con la Dirección de Cultura Ciudadana, la cual propuso la temática de cuidado de la ciudad y seguridad ciudadana. El espacio escogido para esta actividad se encuentra en la zona Obispo Bosque, macro distrito de Cotahuma, sobre la Av. Buenos Aires, esquina Calle Moxos, es un muro de contención de hormigón armado de unos 100 mts. de largo por 4.50 mts. de alto, con una vista hacia la ciudad y el Illimani.

Esta actividad fue desarrollada como parte de las Fiestas Julianas, del GAMLP el domingo 8 de julio, de horas 8:00 a 18:30. Jugaron un papel importantísimo las 4 microempresas de

construcción constituidas ya que estas fueron las que comandaron el trabajo de pintado, combinación de colores y manejo del espacio. A este grupo de mujeres constructoras del hábitat, se sumaron las manos de algunos vecinos, funcionarios ediles, cebras, técnicos y responsables de proyecto.

Se conto con la presencia del alcalde del municipio de La Paz, Sr. Luis Revilla, quien compartió con las mujeres constructoras y escuchó sus demandas y necesidades; por su parte, el Sr. Alcalde reconoció el esfuerzo, el trabajo ejecutado por las mujeres y vio la necesidad de trabajar por y para las mujeres, mejorar sus condiciones laborales, salariales, procediendo luego, a pintar algunos sectores del megamural.



Las mujeres constructoras han destacado el proceso de enseñanza aprendizaje puesto que al pintar los murales en los distintos espacios de la ciudad, las participantes no solo han aprendido las técnicas de pintura, dibujo, decoración, manejo espacial, creatividad, etcétera, sino también se han involucrado en la temática de los murales: decoración para niños y cultura ciudadana, cuidado de la ciudad y la escuela. Este aprendizaje colectivo ha provocado una transformación de actitud y comportamiento en los distintos grupos de mujeres, que ha trascendido a ámbitos familiares y laborales.

También destacan el haber desarrollado saberes, conocimientos, técnicas y habilidades, las cuales no se han quedado solo en ellas o para ellas. Estas herramientas han tenido un mayor significado cuando las mujeres constructoras han replicado/ enseñado lo aprendido, en lo familiar y en lo laboral, lo que ha repercutido en una mayor satisfacción y orgullo por el trabajo ejecutado.

# Feria de la Pintura

## Cartilla técnica

Actividad	Descripción.
<b>Feria de la pintura</b>	La feria de la Pintura tiene la intencionalidad de mostrar y fomentar el trabajo de las mujeres constructoras del hábitat. Demostrar que las mujeres constructoras unidas y organizadas, pueden transformar la ciudad de La Paz y otras ciudades.
<b>Lugar</b>	Muro de contención ubicado en la Av. Buenos Aires, entre las calles Moxos y Av. Mario Mercado, macro distrito de Cotahuma.
<b>Dimensión</b>	Longitud 100 mt x 2.50 mt de alto, 250 m2 de mural.
<b>Fecha</b>	8 de julio del 2012 (parte de la agenda juliana).
<b>Participantes</b>	Se ha contado con la participación de 72 mujeres de 7 cursos/taller de construcción básicas, constructoras que trabajan en el GAMLP, independientes, agrupaciones ciudadanas y líderes barriales.

- La actividad dio inicio a las 8:00 de la mañana con una charla de motivación y organización de los grupos de trabajo comandados por las 4 MYPES constituidas por el proyecto. Ellas fueron las encargadas de la combinación de colores y de orientar a sus compañeras para el llenado del mural.
- A horas 11:00 aproximadamente, se tuvo la visita del Sr. Luis Revilla, Alcalde de la Ciudad de La Paz, quien compartió con el grupo de mujeres, destacó el trabajo ejecutado por las mujeres constructoras con el apoyo de Red Hábitat y comprometió a sostener una reunión con las mujeres constructoras del GAMLP en el mes de agosto/2012. Para finalizar su visita, el Alcalde de la ciudad, pintó parte del mega mural. A horas 13:00 aproximadamente se tuvo la vista del Sub Alcalde del Macro distrito Cotahuma, Sr. Francisco Cordero.
- La actividad se retomó con mayor fuerza en horas de la tarde, aproximadamente a las 17:30 se culminó el pintado del mega mural con los colores sólidos, y se realizó un 30% del delineado y texturado final. Se destaca que al trabajo realizado por la tarde, se sumaron los reguladores viales, cebras y todo el personal de la DCC y Red Hábitat.
- Culminando con la actividad, la Dirección de Cultura Ciudadana del GAMLP, entregó certificados a todas/os las/os participantes del evento.

### Imágenes del mural a ser pintado

El mega mural tiene una dimensión de 250 m2 aproximadamente, con figuras y alegorías referentes al cuidado de la ciudad, seguridad ciudadana como actor principal se tiene a la cebra del GAMLP – de La Paz.





Etapa inicial de los trabajos de pintado.



Al pasar las horas el mural empezó a mostrar su colorido.



Las mujeres pusieron todo el empeño en el pintado del mural.



El mensaje del mural ya empieza a visualizarse.



Lic Anelise Meléndez explicando los pormenores de la actividad.



Participación del alcalde en la pintura del mega mural.



Se contó con el apoyo de los educadores viales (cebras).



Educadores viales junto a las mujeres constructoras.



La obra se distribuyó en 4 grupos de trabajo.



Las mujeres no escatimaron esfuerzos para lograr la meta.



El trabajo fue arduo y continuo.



Dando los últimos toques en el pintado.



Etapas de conclusión del mega mural.



Finalización de la jornada de trabajo.



Entrega de certificados de la actividad otorgados por la dirección de Cultura Ciudadana del GAMLP.



Mujeres constructoras junto a educadores viales después de concluir la jornada de trabajo.

# 2da Feria de La Pintura



La segunda Feria de la pintura se realizó el 4 de febrero/2012, de 8:30 a 16:30, como una actividad de cierre del 1er. Encuentro Internacional de Mujeres Constructoras. Tuvo el propósito de dejar un aporte concreto para la ciudad que se tradujo en un mural cuyo espacio, en el parque urbano central a la altura del parque Laikakota, fue coordinado con la Dirección de Cultura Ciudadana del GAMLP. La jornada se desarrolló en medio de la alegría y el entusiasmo marcado por la participación de las mujeres constructoras de Brasil, Argentina y Chile las que al igual de sus pares de La Paz, Cochabamba y Trinidad empezaron agarrando pinceles, mezclando las pinturas y apoderándose de una parte del muro para contribuir al embellecimiento de un pedacito de la ciudad. La gente que pasaba por el lugar se sorprendía de ver tantas manos de mujeres, 75 en total, que en un abrir y cerrar de ojos con una destreza y organización impecable transformaban un espacio deteriorado en otro lleno de color y de mensajes sobre el cuidado de los espacios públicos, sobre el derecho que todos y todas tenemos a vivir en una ciudad limpia, incluyente, equitativa y participativa.

Un aptapi a medio día permitió reponer las fuerzas pero también compartir parte de nuestra cultura, una charla fraterna entre las mujeres paceñas con las visitantes, que no se cansaban de repetir lo enriquecedor de haberlas conocido, saber que a pesar de la distancia sus realidades son tan similares.



Invitada Chilena participando en la 2da feria de la pintura.



Lic. Anelise Meléndez pintando de manera activa el mural.



Momentos de confraternización en el intermedio de la actividad.



Invitada de Brasil haciendo una demostración propia de su cultura.

La visita de las Concejalas Denisse Ostermann y Silvia Tamayo las llenó de alegría, saber que existen mujeres como ellas que en su rol de autoridades del Municipio de La Paz están acompañado este proceso de visibilizar a las mujeres constructoras para que tengan mejores condiciones laborales y que sus capacidades experiencia y compromiso con la mejora de la infraestructura de la ciudad en beneficio de la gente que la habita sea reconocida socialmente y laboralmente con retribuciones justas.

Cuando el mural estaba ya completado se pusieron los últimos detalles, los reconocimientos y mensajes de las compañeras chilenas “la única lucha que se pierde es la que se abandona” que fueron plasmados en el mural junto con logos de otras organizaciones de mujeres constructoras que participaron en una jornada que significará recuerdos y aprendizajes muy importantes para potenciar las capacidades de las mujeres constructoras.



Al finalizar la jornada se contó con la visita de dos concejales del GAMLP.



Al finalizar el trabajo se ponderó y felicitó a las mujeres por la labor desarrollada en pro del mejoramiento del espacio público de la ciudad.



Las invitadas Internacionales y locales pusieron mensajes de recuerdo en el mural.

# COMITÉ IMPULSOR DE Mujeres Constructoras



*El Comité Impulsor dando lectura de la propuesta de la política pública*

El 22 de octubre del 2011 se realizó un encuentro de mujeres constructoras, donde participaron 88 mujeres trabajadores de las diferentes dependencias del gobierno local e independientes que pasaron los cursos/taller de construcción básica.

Luego de analizar su situación las mujeres decidieron conformar un comité impulsor constituido por 12 mujeres constructoras de los diferentes cursos.

Una de las primeras acciones de este Comité fue el de revisar la "Propuesta de la Política Pública para transformar la realidad laboral de la mujer constructora del municipio de La Paz". Para este trabajo, las mujeres se reunieron 2 veces por semana, donde plantearon sus observaciones y sugerencias para contribuir al cambio de la situación laboral de las mujeres constructoras y el cumplimiento de sus derechos.



*El Comité Impulsor analizando el la propuesta de la política pública para transformar la realidad laboral de la mujer albañil del Municipio de La Paz*

# MICROEMPRESA DE Mujeres Constructoras



En el marco del proyecto de apoyo a las mujeres constructoras se realizaron 3 cursos de asistencia técnica y fortalecimiento organizacional, donde se impartieron temas de autoestima, organización, liderazgo, conformación de agrupaciones. Producto de este fortalecimiento, se conformaron 4 microempresas de mujeres constructoras. Tres de ellas están conformadas por 10 mujeres y 1 de 9 que están siguiendo el proceso formal de registro en FUNDEMPRESA para participar en el proceso de adjudicación de obras de construcción, en busca de su independencia laboral.

Al mismo tiempo, se vio la necesidad de capacitarlas en

la mano de obra, para lo cual se diseñó 2 cursos de especialización en pintura decorativa - murales, efectivizando una coordinación interinstitucional con la Dirección de Cultura Ciudadana del GAMLP, por medio del convenio suscrito con la Honorable Alcaldía Municipal.

Los cursos se están desarrollando los fines de semana con la participación de 29 mujeres constructoras de las microempresas dirigida por un artista especialista en la técnica del esténcil en murales. Además este curso será acreditado con un certificado de participación, que será emitido por la Dirección de Cultura Ciudadana.



Primeras actividades de las mujeres constructoras previas a la conformación de las mlcro empresas - Mejoramiento de la cancha del barrio Pacasa.



Entre otras actividades se realizó la refacción de la fachada de liceo Venezuela.





Proceso de capacitación de las mujeres en instalaciones de agua potable y eléctricas.



Pintado del café del Museo Pipiripi.



Pintado del Museo Costumbrista.



Pintado de sala multifuncional Fundación La Paz.



Pintado de la Sede Social del barrio Boquerón Central.

## MICROEMPRESA: CONSTRUCTORAS DEL MAÑANA S.C. CONSTITUCIÓN

Esta microempresa está constituida por 8 mujeres constructoras que son:

1. Blanco Amoraga Rosa
2. Choque de Quispe Cristina
3. Iturri Cristina
4. Oblitas Mamani Francisca
5. Quisbert Quisbert Marisol
6. Quispe de Calle Sabina
7. Rivero Condori Marina
8. Suxo Celia



Como representante legal de la microempresa está la señora Cristina Iturri.

### CAPACITACIÓN

- Realizaron un curso de especialización en pintura decorativa muralista con una carga horaria de 80 horas con un 90% práctico.
- Realizaron un curso de pintura con MONOPOL-CCATI, el primer módulo de técnicas decorativas bidimensionales, donde se aplicaron 4 técnicas de pintura, con una carga horaria de 10 horas.
- Realizaron un curso teórico de mediciones de áreas y volúmenes de obra.

Cada una de estas mujeres está capacitada para desarrollar trabajos de refacción y mantenimiento de infraestructuras públicas (cordones de acera empedrados, muros de contención, etc.) y obra fina (pintado, instalaciones eléctricas, agua potable y sanitarias) de viviendas unifamiliares, multifamiliares, además cumple con un registro en **FUNDEMPRESA**.

### TRABAJO

Esta microempresa realizó los siguientes trabajos:

- Pintado de un departamento ubicado en la zona Villa Nueva Potosí parada W.
- Pintado de un mural en la calle final Colombia.
- Pintado de murales en las unidades educativas Ademar Geahin, República de Paraguay, Dora Schmidt y Mariscal Andrés de Santa Cruz y el centro infantil San Juan de Cotahuma.
- Revoque de la Unidad Educativa Ademar Geahin.

## MICROEMPRESA CONSTRUCTORAS WASI DEL FUTURO S.C. CONSTITUCIÓN

Esta microempresa está constituida por 6 mujeres constructoras que son:

1. Alanoca Jananoca Marcelina
2. Apaza Quispe Angélica
3. Cáceres Choque María Del Carmen
4. Calle Calle Martha
5. Castillo Navarro Modesta
6. Martínez Rina Angélica



Como representante legal es la señora Cáceres Choque María del Carmen.

### CAPACITACIÓN

- Realizaron un curso de especialización en pintura decorativa muralista con una carga horaria de 80 horas con un 90% práctico.
- Realizaron un curso de pintura con MONOPOL-CCATI, el primer módulo de técnicas decorativas bidimensionales, donde se aplicaron 4 técnicas de pintura, con una carga horaria de 10 horas.
- Realizaron un curso teórico de mediciones de áreas y volúmenes de obra.

Cada una de estas mujeres está capacitada para desarrollar trabajos de refacción y mantenimiento de infraestructuras públicas (cordones de acera empedrados, muros de contención, etc.) y obra fina (pintado, instalaciones eléctricas, agua potable y sanitarias) de viviendas unifamiliares, multifamiliares, además cumple con un registro en **FUNDEMPRESA**.

### TRABAJO

Esta microempresa realizó los siguientes trabajos:

- Pintado de un departamento ubicado en la zona Alto San Pedro calle Villamil Herrada N° 887.
- Pintado de murales en las unidades educativas Ayacucho, Ademar Geahin, Felipe Segundo Guzmán, Sarmiento y el centro infantil Kenani Pata y la casa comunal Boquerón Central.
- Revoque de la Unidad Educativa Ayacucho.

## MICROEMPRESA: MUJERES CONSTRUCTORAS DEL HÁBITAT S.C. CONSTITUCIÓN

Esta microempresa está constituida por 9 mujeres constructoras que son:

1. Calisaya Huarahuara Janeth
2. Ferrufino de Villarroel María Elena
3. Flores Callacondo Gloria
4. Huanca Flores Angélica
5. Quelali Quispe Gladys
6. Quenta Hilaria
7. Quiroz Aguilar Benita Rosario
8. Quispe López Hilda
9. Saavedra Ramos Graciela



Como representante legal de la microempresa está la señora Ferrufino de Villarroel María Elena.

### CAPACITACIÓN

- Realizaron un curso de especialización en pintura decorativa muralista con una carga horaria de 80 horas con un 90% práctico.
- Realizaron un curso de pintura con MONOPOL-CCATI, el primer módulo de técnicas decorativas bidimensionales, donde se aplicaron 4 técnicas de pintura, con una carga horaria de 10 horas.
- Realizaron un curso teórico de mediciones de áreas y volúmenes de obra.

Cada una de estas mujeres está capacitada para desarrollar trabajos de refacción y mantenimiento de infraestructuras públicas (cordones de acera empedrados, muros de contención, etc.) y obra fina (pintado, instalaciones eléctricas, agua potable y sanitarias) de viviendas unifamiliares, multifamiliares, además cumple con un registro en **FUNDEMPRESA**.

### TRABAJO

Esta microempresa realizó los siguientes trabajos:

- Pintado de murales en las unidades educativas Hugo Dávila, Sarmiento, Dora Schmidt, Mariscal Andrés de Santa Cruz y el centro infantil Boquerón Central.
- Revoque de la Unidad Educativa Dora Schmidt.

## MICROEMPRESA: MUJERES CONSTRUCTORAS DEL FUTURO S.C., CONSTITUCIÓN

Esta microempresa está constituida por 10 mujeres constructoras que son:

1. Calderón Machicado Lourdes
2. Cantuta Sirpa Marina
3. Choquehuanca Mamani Celestina
4. Chura Zegarrundo María
5. Cutili Huanca Angélica Carmen
6. Flores Laime Ángela Primitiva
7. Moya de Calle Margarita
8. Pacosillo Ticona Matilde
9. Pereyra Fernández Máxima
10. Rojas Mamani de Mamani Flavia Flora



Como representante legal de la microempresa está la señora Flores Laime Ángela Primitiva.

### CAPACITACIÓN

- Realizaron un curso de especialización en pintura decorativa muralista con una carga horaria de 80 horas con un 90% práctico.
- Realizaron un curso de pintura con MONOPOL-CCATI, el primer módulo de técnicas decorativas bidimensionales, donde se aplicaron 4 técnicas de pintura, con una carga horaria de 10 horas.
- Realizaron un curso teórico de mediciones de áreas y volúmenes de obra.

Cada una de estas mujeres está capacitada para desarrollar trabajos de refacción y mantenimiento de infraestructuras públicas (cordones de acera empedrados, muros de contención, etc.) y obra fina (pintado, instalaciones eléctricas, agua potable y sanitarias) de viviendas unifamiliares, multifamiliares, además cumple con un registro en **FUNDEMPRESA**.

### TRABAJO

Esta microempresa realizó los siguientes trabajos:

- Pintado de murales en las unidades educativas Hugo Davila, República de Paraguay, Felipe Segundo Guzmán, Ayacucho y los Centro Infantil Kenani Pata y Boquerón Central.
- Revoque de la Unidad Educativa Felipe Segundo Guzmán.

**1**  
**P r i m e r**

**encuentro local  
DE MUJERES  
CONSTRUCTORAS**



*Fotografía de la conformación del Comité Impulsor dentro del encuentro de mujeres constructoras.*

**E**ste evento se desarrolló el 22 de octubre con la participación de 88 mujeres constructoras que trabajan en las diferentes dependencias del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz y constructoras independientes, que asistieron a la formación teórica y práctica en temas de construcción y 7 jóvenes profesionales que participaron del primer Curso de especialización en Planificación y Diseño Participativo para la Producción Social del Hábitat y Vivienda, quienes monitorearon el trabajo de grupo en las mesas instaladas, con el principal objetivo de brindarles un espacio de socialización y fortalecimiento legal y técnico en el ámbito de la construcción, para su futura organización.

En este encuentro se logró el fortalecimiento

de conocimientos teóricos y técnicos en la “Propuesta de la Política Pública para la Transformación Laboral de la Mujer Albañil del Municipio de La Paz”, y se logró constituir un Comité Impulsor de 13 Mujeres Constructoras:

- Cutilli Huanca Angélica
- Flores Laimé Ángela
- Gutiérrez Limachi Pascuala Beatriz
- Gutiérrez Rojas María Martha
- Limachi Mamani Juana
- Moya Aimes Margarita
- Pereyra Fernández Máxima
- Ferrufino de Villarroel María Elena
- Ríos Espinosa Lidia
- Arias de Canaviri Antonia
- Calle Calle Martha
- Castillo Navarro Modesta
- Saavedra Ramos Graciela

A los acuerdos que se llegaron en este encuentro fueron:

- Fortalecer al Comité Impulsor de Mujeres Constructoras en la “Propuesta de la Política Pública para la transformación Laboral de la Mujer Albañil del Municipio de La Paz”, para el cumplimiento de sus derechos y socialización de sus bases, puesto que se encargarían de coordinar y difundir la información a sus compañeras, a fin de fortalecer su organización.
- Realizar un trabajo grupal para demostrar sus habilidades en pintura, en alguna infraestructura urbana, educativa, recreativa u otras.
- Realizar cursos de especialización para la capacitación de mano de obra con especialización en pintura e instalaciones sanitarias y eléctricas por ser ámbitos donde las mujeres pueden desempeñarse con ventajas competitivas y generación de mayores ingresos.
- Se solicitó al GAMLP la creación de una guardería para sus hijos mientras trabajen, que les capaciten más y exista un tratamiento igualitario con los varones en relación a la remuneración y bonos, horarios de trabajo, mayor estabilidad laboral, dotación de ropa, herramientas e implementos de trabajo.

# 2

## encuentro local DE MUJERES CONSTRUCTORAS

Segundo



*Fotografía, del segundo encuentro de mujeres constructoras donde se organizó la primera feria de la pintura.*

Se desarrolló el 30 de junio en los ambientes de la Fundación Jubileo, el segundo encuentro de mujeres constructoras donde participaron 67 mujeres que trabajan en las diferentes dependencias del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz y constructoras independientes, que asistieron a la formación teórica y práctica de los 8 cursos básicos de construcción.

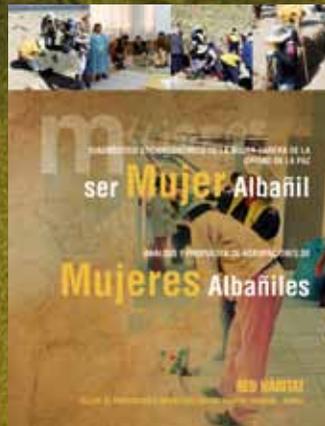
El objetivo del encuentro fue el de organizar la Primera Feria de la Pintura programada para el 8 de Julio en coordinación con la Dirección de Cultura Ciudadana del GAMLP. Se les informó que esta actividad estaba inserta en la agenda juliana, actividades de festejo por el aniversario de la ciudad de La Paz, y que se constituía en una gran oportunidad para visibilizar los aportes que ellas realizan cotidianamente para mejorar la infraestructura de la ciudad. Se les explicó que megamural ubicado en la Av. Buenos Aires.

Con el propósito de tener una actividad exitosa se llegaron a los siguientes acuerdos:

- Organizar 4 grupos de trabajo encabezadas por una microempresa.
- Compromiso de las participantes para pintar el 8 de julio el mega mural.
- Socialización de la actividad a sus compañeras que no asistieron al encuentro.

## PRESENTACIÓN DEL LIBRO

# “DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO DE LA MUJER CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE LA PAZ”



En el marco del 1° ENCUENTRO INTERNACIONAL DE MUJERES CONSTRUCTORAS DEL HÁBITAT, organizado por la RED HÁBITAT del 2 al 4 de agosto del año en curso, que contó con la participación de mujeres del GAMLP e invitadas de cooperativas de la construcción de Cochabamba y Trinidad y representantes de organizaciones similares de Argentina, Brasil y Chile, se realizó la presentación de la publicación titulada DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO DE LA MUJER CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE LA PAZ.

Se trata de un estudio detallado sobre la situación social, laboral y económica de la mujer constructora en el municipio paceño, elaborado por el investigador Alfredo Balboa, quien en la oportunidad, recibió el reconocimiento de los asistentes al acto de presentación.

La concejala por la ciudad de La Paz, Dennis Osterman fue la encargada de inaugurar el evento, destacando el trabajo de quienes hicieron posible la publicación de este estudio y alentando a las mujeres constructoras, a seguir trabajando con esa responsabilidad de obrera, esposa y madre a la vez, pero munidas ahora de una nueva herramienta que les permitirá luchar por sus derechos.

En el acto, tomo la palabra la Sra. Cristina Choque, maestra de obra en el programa Barrios de Verdad del GAMLP, quien dijo sentirse

orgullosa porque ella nunca se rindió ante las adversidades familiares. Relató que su pareja la abandonó hace mucho tiempo con 6 hijos, pero ella supo salir adelante trabajando con mucho esfuerzo, sacrificio que es reconocido por sus hijos. Instó a sus compañeras constructoras a no dejarse llevar por el infortunio y seguir trabajando por el bien de sus familias y de ellas mismas.

Alfredo Balboa, autor de esta investigación, agradeció a la RED HÁBITAT por permitirle aportar en el proceso de valorización de las mujeres constructoras, que se encuentran marginadas, discriminadas y no reconocidas por el esfuerzo que realizan en la construcción del hábitat de la ciudad de La Paz.

El propósito de este estudio, señaló, es el de reflejar la realidad económica, social y laboral de las mujeres constructoras, para ello se ha tomado una muestra representativa y aplicado 418 encuestas que indagan la situación personal de las mujeres de la ciudad de La Paz, que se dedican a la construcción como opción laboral de donde se pudo advertir que la mayoría son jefas de hogar con varios hijos y dependientes, que sus niveles de escolaridad y analfabetismo absoluto y funcional están presentes de forma dramática y que sus condiciones de habitabilidad y acceso a la vivienda son preocupantes. En relación a su incursión a rubros de la construcción se

constato que lo hacen por necesidad de generar ingresos y no necesariamente porque les guste realizar labores pesadas aunque luego de un tiempo tiende a valorar las oportunidades del rubro porque paga mejor que otros sectores alternativos.

¿Por qué la mujer trabajadora en Bolivia decide incursionar en el campo difícil de la construcción? Balboa identifica 3 momentos en los que la mujer boliviana ingresa a este campo laboral: Un primer momento tiene que ver con las políticas públicas que los gobiernos locales y el gobierno central ejecutan gracias a financiamientos internacionales (“Alimento por trabajo”, Plane, Pro País); un segundo momento, según el autor, está vinculado al efecto de vacío laboral que ha generado la ola de migraciones al exterior, puesto que la fuga de mano de obra particularmente en el rubro de la construcción, motivó a que las mujeres puedan incursionar en este campo y, finalmente un tercer factor tiene que ver con el fenómeno del auge en la construcción que se ha presentado en el país desde hace algunos años. Balboa afirma que hay una sobre demanda de trabajadores para la construcción, que también ha motivado a las mujeres a introducirse en el rubro.

Sin embargo, esta demanda laboral no siempre fue beneficiosa para las mujeres constructoras, puesto que ellas, por su poca preparación y conocimiento, por desconocimiento de las normas que las amparan, por una cultura machista aún latente en el ambiente laboral y por la necesidad de trabajo, se ven sometidas a una serie de acciones cotidianas que van en contra de sus derechos. Esta investigación refleja precisamente las diferentes facetas en las que las mujeres constructoras son vulneradas en sus derechos tanto en el ámbito socioeconómico, como en el laboral y que el autor explicó brevemente.

Posteriormente la representante de CIDES – UMSA, Lic. Fernanda Wanderley, quien fue invitada para realizar comentarios a la investigación, congratuló a la RED HÁBITAT por esta iniciativa, que permite, dijo, contar con un valioso documento, al que llamo un instrumento de acción, puesto que posibilita promover acciones y políticas con las autoridades

locales y nacionales, que vayan a reivindicar los derechos de las mujeres constructoras. Pero además, motiva a las mujeres de la construcción, a organizarse mejor en sus sindicatos, asociaciones u organizaciones, a fin de demandar normativas que las protejan en el ejercicio de sus derechos.

Finalmente, el Director Ejecutivo de la RED HÁBITAT, Arq. David Quezada, aprovecho la oportunidad para realizar la clausura del Encuentro y el cierre del acto de presentación de la publicación mencionada, solicitó a la concejala Dennis Osterman ser la portavoz del agradeciendo al Alcalde Municipal de La Paz, por permitir que las mujeres constructoras del GAMLP hayan tenido las condiciones para participar activamente en este evento que se constituyó en un espacio de intercambio de ricas experiencias que se espera puedan fortalecerlas para seguir trabajando buscando mejores condiciones laborales. Asimismo, ponderó el trabajo coordinado y articulado entre Red Hábitat y GAMLP a través del CCAM y la Dirección de Cultura Ciudadana que a tiempo de lograr la capacitación de las mujeres constructoras y su especialización en pintura y muralismo con la debida certificación del CCAM, se ha logrado su visibilización a partir de la aplicación de las practicas de pintura en espacios públicos contribuyendo en forma concreta a campañas de cuidado de los espacios públicos de la ciudad, una ciudad que es construida por la gente y a la que las mujeres constructoras pueden y deben aportar en un marco de políticas de fomento laboral adecuadas en rubros donde ellas pueden ser más competitivas.

También agradeció a las representantes de CIDES – UMSA y del Fondo Para la Emancipación – CONEXIÓN, valiosas aliadas estratégicas de la RED HÁBITAT con las que auguró seguir trabajando en beneficio de las valientes mujeres constructoras. Luego felicitó a todas las mujeres participantes del Encuentro, por sus aportes en las mesas de debate y por su actitud y fortaleza en el trabajo.



# 1° Encuentro Internacional DE MUJERES CONSTRUCTORAS

**E**l 1° ENCUENTRO INTERNACIONAL DE MUJERES CONSTRUCTORAS que tuvo lugar del 2 al 4 de agosto de 2012 en la ciudad de La Paz, puso en evidencia el hecho de que las mujeres van ganando espacios en la rama de la construcción. Pese a una larga cadena de obstáculos y contratiempos, de acciones y pensamientos discriminatorios no solo en esferas de poder, sino incluso en el seno de la propia familia, un colectivo de mujeres, cada vez más grande va incursionando en rubros de la construcción como alternativa laboral y generación de ingresos.

El objetivo del encuentro fue el de abrir un espacio de intercambio de experiencias, que permita el fortalecimiento de las mujeres constructoras. Todas las invitadas a este espacio, no solo que se sorprendieron al ver que, pese a las distancias territoriales, las necesidades, las aspiraciones y las

demandas son las mismas en su ciudad o en su país de origen, sino que este evento sirvió para que adquieran, mayor decisión y fortaleza a fin de consolidar una sociedad más justa, equitativa y al margen de actos de discriminación y abuso en contra de la mujer trabajadora de la construcción.

El 1° ENCUENTRO INTERNACIONAL DE MUJERES CONSTRUCTORAS, contó con la participación de delegaciones de La Paz, Cochabamba y Trinidad y la llegada de representaciones de Brasil, Chile y Argentina. La agenda desarrollada reservó para el primer día la presentación de insumos facilitados por diversos actores académicos e institucionales que permitieron generar un marco para el desarrollo de las experiencias de las propias mujeres constructoras. A continuación se presenta un apretado resumen de las dos jornadas vividas por las mujeres.

## PRIMER DÍA JUEVES 2 DE AGOSTO

### Inauguración del Encuentro

#### Lic. Anelise Meléndez – RED HÁBITAT

La responsable del Programa Derechos, Hábitat y Vivienda de RED HÁBITAT, a tiempo de dar la bienvenida a las participantes del evento, les instó a reflexionar y debatir sobre la problemática que aflige a las mujeres constructoras del hábitat y les animó a generar propuesta en base a la discusión de las diversas experiencias. Asimismo, destacó el trabajo coordinado con el gobierno local, lo que ha permitido fortalecer las capacidades de varias mujeres constructoras del GAMLP.

#### Lic. Diana Urioste – Directora de CONEXIÓN, FONDO DE EMANCIPACIÓN

La Lic. Urioste destacó la importancia de promover el cambio de actitud en la población y en quienes administran el poder, puesto que no se puede seguir admitiendo que las mujeres ganen menos que los hombres, realizando las mismas labores. En tal sentido, ponderó la iniciativa de la RED HÁBITAT, de plantear este tipo de

acciones que vayan a generar ese cambio que esperan las mujeres comprometidas con el desarrollo personal, familiar y social, a partir de ese innegable deseo de superación que se aprecia en ellas.

#### Agustina Mamani – Representante de las trabajadoras de la construcción del GAMLP

A nombre de las trabajadoras de la construcción del gobierno municipal de La Paz, Agustina Mamani brindó una cálida bienvenida a sus similares del interior y exterior del país, presentes en el encuentro. Afirmó que esta era una excelente ocasión para compartir experiencias e intercambiar criterios en beneficio de una causa común.

#### Lic. Tania Nava – Directora de Género Generacional, Gobierno Autónomo Municipal de La Paz

La Lic. Nava, a nombre del Alcalde Municipal de La Paz, ponderó la realización de este Encuentro Internacional, asegurando que se trata de un espacio importante para dignificar el trabajo de las mujeres. Se



refirió a que la Dirección a su cargo, había tomado la decisión de apoyar las iniciativas que salgan de este evento, plasmadas en un proyecto de política pública municipal que permita beneficiar a la mujer constructora en La Paz. Nava indicó que este evento no solo reflejaba la participación de la mujer en una fase más de capacitación, sino que además expresaba un aporte significativo para cambiar las condiciones laborales a partir de una propuesta que debe merecer el apoyo de las autoridades correspondientes. Finalmente mostró su interés y esperanza para que este planteamiento de legislación municipal se plasme en realidad hasta fin de año.

## EXPOSICIONES

### Lic. Verónica Querejazu – Universidad Católica Boliviana

Fue la primera exposición del Encuentro, referida al “emprendurismo de la mujer” en las zonas urbanas y periurbanas de las ciudades capitales de Bolivia. En ella, Querejazu describe la situación de la mujer emprendedora a nivel nacional y revela que esta no es nada halagadora. De acuerdo a un estudio realizado por la

U.C.B., las mujeres que deciden abrir un negocio por primera vez, se encuentran con varios factores adversos que les impide desarrollar adecuadamente su emprendimiento. Generalmente se inician con actividades comerciales muy precarias, carentes de conocimiento y alejadas de la tecnología, por factores económicos y poca preparación académica. Más que por desarrollar destrezas, la mujer se ve obligada a emprender un negocio por necesidad, revela la expositora. Asimismo, afirma en su análisis, que la mujer emprendedora inicial se incrusta en sectores económicos de muy baja productividad, donde el trabajo es arduo y los ingresos escasos. No pueden desarrollar su creatividad y tienen pocas expectativas de crecimiento. A esto se suma el rol de madre que deben cumplir atendiendo a sus hijos, muchas veces con la ausencia total del padre. Ante este panorama adverso para la mujer emprendedora, Querejazu plantea la necesidad de generar políticas públicas con “rostro de mujer”, que le permitan a la mujer trabajadora, desarrollar de mejor manera su labor, su emprendimiento y sus destrezas.





### **Lic. Fernanda Wanderley – CIDES - UMSA**

En esta segunda exposición, Wanderley toca la problemática del cuidado y educación de los niños de las mujeres trabajadoras. Realiza un detallado análisis sobre la precaria situación de la mujer que debe cumplir el rol de madre y al mismo tiempo de trabajadora todos los días.

Las mujeres no pueden desarrollar plenamente sus actividades laborales, porque deben estar al cuidado de sus niños, lo que confluente en una situación permanente de pobreza y necesidad en ellas. No hay que olvidar que una gran parte de las mujeres trabajadoras se encuentran abandonadas por sus parejas, por lo que su rol de madre se convierte también en rol de padre, señala Wanderley.

Frente a este escenario hostil para la mujer trabajadora, la disertante propone una acción más dinámica del estado, que le permita a la mujer, desarrollar sus labores diarias sin tanta adversidad. En lo concreto, plantea la creación de centros infantiles integrales, donde se pueda contar con servicios y atención a niños desde parvularios hasta adolescentes y jóvenes. Estos centros infantiles no solo deberían brindar cobijo a los hijos de las mujeres mientras ellas trabajan, sino también alimentación, apoyo escolar, capacitación, recreación, deportes y otras actividades, de acuerdo al planteamiento de Wanderley.



### **Lic. Bruno Rojas – Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA)**

El expositor en esta oportunidad, argumentó ampliamente sobre todos los problemas que aquejan a las mujeres trabajadoras en Bolivia. Con datos estadísticos demostró la situación precaria, de desventaja comparativa en la que ellas se encuentran, frente a los varones realizando exactamente el mismo trabajo. Rojas reveló que las cifras dan cuenta de que más del



70% de las mujeres se encuentran en el ámbito del subempleo, vale decir que trabajan más y ganan menos. Se refirió también a un tema de permanente actualidad, pero que se convierte en un tabú para algunos sectores sociales, el acoso sexual en la fuente laboral. En síntesis, Rojas desnudó en cifras estadísticas toda la problemática que hoy impide que las mujeres trabajadoras tengan días mejores.

### **Lic. Alfredo Balboa – Consultor RED HÁBITAT**

Si bien la disertación anterior mostró la cruda realidad en números y porcentajes, pincelando un panorama sombrío de la realidad socioeconómica de las mujeres trabajadoras en general, y de las constructoras del hábitat en particular, Balboa fue quien expuso la propuesta de un cambio de actitudes y comportamientos, partiendo de las autoridades y terminando en los mismos hogares de las trabajadoras. En lo que llamó un “diagnóstico de aproximación”, Balboa coincidió en los datos estadísticos y en la interpretación de los mismos con Rojas, pero también planteó la reversión de los problemas detectados, a través de una labor de transformación gradual de la realidad, empezando en el municipio de La Paz. Se debe implementar, dijo, una política municipal con enfoque de género, que abarque tres objetivos estratégicos: 1) mejorar las condiciones laborales de la mujer constructora, 2) Intensificar la formación y capacitación de las constructoras, y 3) promover el acceso a un trabajo digno y justo, libre de discriminación para las mujeres trabajadoras.

### **Delegación de Argentina - Elida Gladys Morales – Organización “Vecinos sin Techo” - San Martín de Los Andes - Argentina**

Elida Morales hizo hincapié en la experiencia que le tocó vivir a ella y sus compañeras en el vecino país. Mencionó la forma en que las autoridades de su región se opusieron a la pretensión de



tener una vivienda propia con un enfoque distinto a los cánones acostumbrados en el rubro de la construcción. Contó que la mejor forma de combatir las injusticias es uniéndose, y ellas se unieron a la comunidad indígena que habita en gran parte de la región. De esa manera, lograron que las autoridades reconozcan la demanda justa de una vivienda digna, por lo que una vez que contaron con el terreno listo para construir, tuvieron que capacitarse arduamente para aprender a construir sus propias viviendas. Morales concluyó diciendo que “es realmente importante que uno mismo construya su vivienda, porque eso permite revalorizar la familia”.

**Delegación de Brasil - Samara Faustino - Associacao de Corticos do Centro - Ciudad de Santos - Brasil**

Brasil estuvo representado en esta oportunidad por Samara Faustino, quien expuso la interesante experiencia que se vivió en su país, Estado de Santos, cuando ellos decidieron unirse para construir en comunidad sus propias viviendas, sin depender de agentes foráneos, negociantes de la construcción que solo buscan réditos económicos en función a la

necesidad de vivienda propia que tiene la gente más pobre. Relató la lucha incesante de su organización, que finalmente logró arrancar de las autoridades locales, el permiso formal para poder construir 118 viviendas sociales, muy bien organizadas, con todos los servicios básicos, incluso espacios de convivencia y recreación, administrados por ellos mismos. Fue un ejemplo de autogestión que fue incluso premiado por el gobierno central de Lula hace algunos años.

**Delegación de Chile - Sandra Parra Peña y Rosa Salvo - Cooperativa de Mujeres en el Mejoramiento y Construcción de Viviendas (MPL2) - Santiago de Chile**

Similar experiencia a la de Brasil fue relatada por dos representantes de Chile, quienes lograron conformar todo un movimiento de reivindicación demandando una “vida digna” con derecho a una vivienda propia. Una vez más, las coincidencias afloraron. Fueron hostigados también por las autoridades regionales a tal punto que uno de los líderes del movimiento fue enjuiciado y no podrá postularse nunca a un cargo público. “Son las consecuencias de nuestra lucha, pero si no luchamos, no



ganamos”, dijo emocionada la delegada del vecino país. Lo positivo de esta dura experiencia es que cerca de 120 viviendas serán estrenadas a fin de año, en armonía con el medio ambiente y el respeto mutuo entre los nuevos vecinos, concluyó una de las delegadas. De estas luchas surgió una estrecha articulación con la Universidad y otras organizaciones que se propusieron formar a mujeres en el rubro de la construcción con el propósito de que al hacer las viviendas ellas puedan participar y generar ingresos, de esta forma se combinan dos necesidades, las de vivienda y la necesidad de un empleo digno.

### Delegaciones de La Paz, Cochabamba y Trinidad

Las mujeres constructoras del país reunidas en este Encuentro, hallaron otras coincidencias a la hora de contar sus experiencias. A su turno, cada una relató vivencias con obstáculos similares en sus regiones.

Las representantes de La Paz están convencidas de ser trabajadoras discriminadas, pero mujeres fuertes. Por eso demandan la necesidad de una

nueva normativa con enfoque de género. Aseguran estar en iguales condiciones que los hombres en el manejo de herramientas y en el conocimiento de la construcción, pero remarcaron que pese a ello, no hay equidad en los salarios.

Por su parte, la delegación de Cochabamba narró la forma en que su propia familia en un principio, estaba en desacuerdo con el trabajo de las cooperativas de servicios de construcción que con apoyo de Procasha habían decidido emprender las mujeres. Pero ellas no se rindieron y continuaron con su ardua labor. Solo cuando vieron los resultados, sus esposos reconocieron y valoraron a sus parejas.

Finalmente, la delegación de Trinidad también demostró la fortaleza de las mujeres benianas, quienes primero recibieron capacitación para poder trabajar en la construcción, y ahora están aptas para iniciar cualquier emprendimiento en este rubro. Dijeron que están a la espera de un convenio de trabajo a ser rubricado con el municipio de Trinidad. “Estamos listas para trabajar, lo hacemos por nuestros hijos”, sostuvo la trabajadora.



## SEGUNDO DÍA - VIERNES 3 DE AGOSTO

El segundo día del ENCUENTRO INTERNACIONAL DE MUJERES CONSTRUCTORAS DEL HÁBITAT estuvo dedicado a la realización de dos talleres de trabajo, que tuvieron amplia participación de las mujeres asistentes al evento.

**En el primer Taller** se debatió sobre la situación actual de las trabajadoras de la construcción, para confluir en un DIAGNÓSTICO en 3 dimensiones: la dimensión personal, la dimensión familiar y la dimensión laboral. Los resultados que se destacan son:

### Dimensión Personal

- Las mujeres constructoras del hábitat se encuentran preparadas para enfrentar los desafíos de su oficio.
- Su autoestima ha mejorado notablemente al evidenciar que aportan a mejorar la calidad de vida de ellas y de sus familias.
- Han perdido la timidez y el miedo a expresar sus problemas.
- Se sienten con la misma capacidad que los hombres para poder desarrollar y mejorar su trabajo, pero no significa que descarten la permanente capacitación, más al contrario la demandan para ser cada vez más competitivas en su labor.

### Dimensión Familiar

- Como mujeres constructoras, han contribuido a hacer mejoras y arreglos en sus viviendas.
- Eso ha influido en un merecido respeto de sus familias, en especial, las que tienen esposos o parejas.
- Se logró una familia más solidaria, que se reparte las tareas.
- Se ha mejorado la calidad de vida de sus hijos, a quienes ahora pueden hacer estudiar.
- Pero siguen enfrentando:
- Oposición o incompreensión del esposo en muchos aspectos de sus vidas.
- Descuidan a sus familias porque el tiempo no siempre abastece.
- Viven preocupadas por no saber qué es de sus hijos mientras trabajan.

### Dimensión Laboral

- Es evidente que si están capacitadas, pueden trabajar con mayor habilidad.
- Pero no hay descanso. El trabajo es agotador porque se debe cuidar también a los hijos y atender la casa. Siguen siendo "mujeres múltiples".
- No todas tienen seguridad social, prácticamente la mayoría no tienen derechos laborales plenos porque no están consideradas en la Ley General del Trabajo.
- La capacitación en seguridad industrial no es suficiente, tampoco se les provee de todo el equipo de trabajo y seguridad suficiente.
- Siguen trabajando "de lunes a lunes", porque están sometidas a la doble jornada laboral (en el trabajo y en el hogar), no tienen permisos especiales para tramitar atención en salud o para atender emergencias de sus hijos/as.

**En el segundo Taller** se discutió sobre los aportes que deben alimentar la propuesta de política pública sobre la situación de las

trabajadoras de la construcción, siempre en las tres dimensiones: la dimensión personal, familiar y laboral.



### Dimensión Personal

- Más talleres participativos para reforzar la autoconfianza y empoderamiento.
- Si bien se ha perdido el miedo a desempeñar el oficio de constructoras, necesitan seguir capacitándose en obra fina, en pintura, y en oratoria para impulsar su autoestima, y poder hablar en público y ante los varones.
- Es necesario unificar reivindicaciones, propiciar el cooperativismo, la capacitación en matemáticas, en lectura y escritura para poder interpretar planos de construcción, para avanzar en su oficio y para que sus jefes las valoren.

### Dimensión Familiar

- La necesidad de exigir al Estado centros infantiles y juveniles para cuidar a sus hijos mientras ellas trabajan, incluso en horarios extras.
- Al Estado y a las autoridades pertinentes, la dotación de terrenos y programas de vivienda con bajos intereses, en los cuales ellas puedan intervenir con su capacidad de mujeres constructoras.

### Dimensión Laboral

- El derecho a la capacitación continúa para superarse en conocimientos del oficio, derecho reconocido por el Estado y por los contratantes, con el fin de que se pueda mejorar el rendimiento, poder ascender en su trabajo y mejorar sus ingresos.
- Mayor especialización en rubros de obra fina, revestimientos, pintura, instalaciones de servicios básicos.
- Se exige seguridad industrial plena.
- Demandan la inserción en la Ley General del Trabajo, con todos los derechos sociales reconocidos.
- También se exige respeto pleno de parte de los hombres y trato salarial equitativo.
- Finalmente, la necesidad de agruparse gremialmente y crear directivas de mujeres constructoras que hablen a nombre de las obreras de base.



En medio de esta agenda de trabajo, las mujeres encontraron espacios para compartir la cultura, de conocerse y de sentirse que son parte de un colectivo de mujeres que demanda atención del Estado

para hacer más efectiva su contribución como mujeres que construyen espacios públicos, infraestructura y viviendas, en definitiva espacios para la vida.

# Mujeres constructoras

Participantes de los procesos de capacitación



1er curso



2do curso



3er curso



4to curso



5to curso



6to curso



7mo curso



8vo curso

# Participantes del 1er Curso



Edit Quino • Angélica Huanca • Justa Rufina Ticona • Inocencia Riveros • Francisca Oblitas • María Isabel Pizarroso • Victoria Machicado • Dominga Cruz • Karen Gutiérrez • Albertina Tapia • Alcira Quisbert • Rita Carvajal • Ramona Mamani • María del Carmen Cáceres • Julia Huanca • Flora Patón • Benita Quiroz • María Eugenia Mollinedo • Santusa Mamani • Celia Suxo • Hilaria Paye

# Participantes del 2do Curso



Hilda Quispe López • Natividad Quispe • Dionicia Rojas Vega • Antonia Casas • Juana Limachi Mamani • Marina Cantuta Sirpa • Matilde Pacosillo • Prima Tonconi • Máxima Pereyra Fernández • Ángela Flores Laime • Victoria Daza Moya • Celestina Choquehuanca • Honorina Calle • María Chura Zegarrundo • María Marta Gutiérrez • María Elena Jiménez • Justina Sirpa • Teresa Quispe • María Guaygua • Marta Hinojosa Chávez • Amalia Poma Condori • Sabina Sirpa Mamani • Rosmary Tórrez Quispe • Beatriz Gutiérrez • Gladis Álvarez Calle • Angélica Cutili Huanca • Cristina Mamani Espinoza • Filomena Vera de Flores • Margarita Moya Aimes de Calle • Feliza Apaza de Condori

# Participantes del 3er Curso



Maruja Mamani de Zabaleta • Antonia Huanca Sea • Julia Miranda Flores • Angélica Apaza Canaza • Salome Miranda de Santos • Dilma Hurtado • Margarita Quispe Ramos • Ximena Casas Flores • Francisca Quino Mamani • Martha Masco Choque • Jesusa Choque Cosme • Norberta Gabriel Choque • Julia Mamani de Rosas • Filomena Tintaya Calisaya • Elena Quispe de Tito • Luisa Mamani Poma • Rina Ángela Martínez • Francisca Quino Mamani • Andrea Mamani de Corina • Encarnación Quispe • Juana Fanny Illanes • Gabina Quispe Vela

# Participantes del 4to Curso



Hortencia Poroma • Jovana Ramirez Peña • Julia Teresa Zamora • Nora Soliz Villarroel • Palmira Soliz Villarroel • Tania Quispe Quispe • Modesta Illanes • Celia Mendoza Quiroga • María Encarnación Camargo • Pamela Vallejos Camargo • María Esther Molina • María Teresa Molina Gil • Adriana Ruiz Copa • Norma Paredes Mollinedo • Claudia Vázquez • Rose Mary Cuzmar • Victoria Sánchez Pérez • Felicidad Amurrio de Soria • Julia Mendoza Ramos • Claudia Vargas • Nancy Aranibar • Reyna Chuquimia Barrios • María Posto Fernández • Gloria Jarandilla Flores • María Paz Torres León • Senobia Mamani Santander • Lidia Apaza Flores • Sonia Beltrán Torrico • Sofia Chuquimia Barrios • Ema Rodríguez Huayllas • Paola Vásquez Martínez • María López Aguilar • Neptali Rosa Huanca • Rosa Camargo • Ximena Rodríguez Herbas • Carmen Jarandilla Flores • María Elena Carvallo • Cristina Apaza Ticona

# Participantes del 5to Curso



Janeth Calisaya Huarahuara • Nelly Quispe Condori • Cristina Maidana • Silvia Condarco •  
 Lorenza Surco • Roberta Tola • Angélica Salinas • Eugenia Quispe • Concepción Arias •  
 Sabina Quispe • Virginia Quispe • Gladis Quelali • Hilaria Quenta • Manuela Colmena Queso •  
 Benedicta de Bautista • María Elena Ferrufino • Andrea Mamani Quispe • Dora Tancara •  
 Constancia Mango • Rosa Sánchez Parado • Francisca Herrera • Rogelia Oliva Flores • Lupe  
 Paredes Machicado • Martha Miranda • Dorotea Mamani • Saturnina Siñani • Lidia Alvares •  
 Lidia Ríos Espinoza • Luisa Mamani Apaza • Rogelia Acarapi • Balbina Cutipa

# Participantes del 6to Curso



Juana Colque • Mercedes Condori • Sandra Gonzales • Genara Huasco • Luisa Iporre •  
Silvia Machicado • Martha Paredes • Leticia Paredes • Eva Pomier • Carmen Quito • Graciela  
Saavedra • Margarita Segura • Hilaria Terrazas • Nora Vargas • Juana Monasterios • Modesta  
Castillo • Angélica Apaza • Natalia León • Antonia Arias • Catalina Mamani • Gloria Flores  
• Mercedes Cayuba • Lourdes Calderon • Flavia Rojas • Adela Flores • Lidia Fernández •  
Sara Chuvi • Elizabeth Calisaya • Marisol Quisbert • Martha Calle • Francisca Mamani • María  
Chillo • Rosa Blanco

# Participantes del 7mo Curso



Marcelina Alanoca • Rebeca Albares • Dominga Apaza • Teodora Apaza • Berta Calisaya • Elizabeth Cuarita • Máxima Durán • Rosario Escalera • Teodora Espinosa • Angélica Jiménez • Cristina Iturri • Leonor Machicado • Agustina Mamani • Lucía Mamani • Cecilia Mamani • Rosario Mamani • Carmen Mamani • Gladys Mayta • Ruth Pajarito • Mercedes Rojas • Alejandra Tito • Elisa Cabas • Cristina Choque • Benigna Calisaya • Luisa Aruquipa • Marina Rivera • Sandra Mamani

# Participantes del 8vo Curso



Angélica Argote • Rosemari Mollinedo • Jeny Callisaya • Elizabeth Carbajal • Lidia Céspedes • Julieta Conde • Bárbara Lima • Roxana Luna • M. Luisa Muños • Jheympi Navarro • Irma Oquendo • Magda Pardo • Cecilia Pardo • Heidy Paredes • Virginia Ramírez • Gloria Rúa • Miriam Velarde • Carmen Rosa Huanca • Carmen Villegas • Carmen Chávez • Elena Orellana • Matilde Carita

# mujeres



## TALLER DE PROYECTOS E INVESTIGACIÓN DEL HÁBITAT URBANO - RURAL

EL ALTO: Av. Juan Pablo II N° 606 Villa Tunari  
Telf.: (591-2) 2865350 • Fax. (591-2) 2864230  
LA PAZ: Av. Ecuador esquina Aspiazu, edificio California, 5to piso  
Telf.: (591-2) 2422276 • Fax (591-2) 2422285  
E-mail: tareha@entelnet.bo • www.red-habitat.org • Casilla 4009

La Paz - Bolivia

CON EL APOYO DE:

