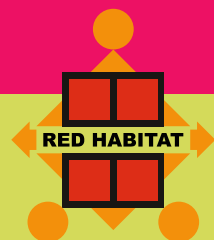


MUJERES CONSTRUCTORAS DEL HÁBITAT

Derechos y Emprendimientos en la Ciudad

Sistematización del Proyecto “Fortalecimiento y
Empoderamiento de las Organizaciones Económicas de
Mujeres Constructoras del Hábitat”



Con el apoyo de:



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

EL ALTO: Av. Juan Pablo II N° 606 Villa Tunari Telf.: (591-2) 2865350 Fax. (591-2) 2864230
LA PAZ: Av. Ecuador Esq. Aspiazu N° 2069 Ed. California 5to piso, Sopocachi
Telf.: (591-2) 2422276 (591-2) 2422285
E-mail: tareha@entelnet.bo

www.red-habitat.org



MUJERES CONSTRUCTORAS DEL HÁBITAT

Derechos y Emprendimientos en la Ciudad

Sistematización del Proyecto “Fortalecimiento y Empoderamiento de las
Organizaciones Económicas de Mujeres Constructoras del Hábitat”

El taller de Proyecto e Investigación del Hábitat Urbano - Rural RED HÁBITAT es una asociación privada sin fines de lucro, reconocida mediante Resolución Suprema nº209642 con oficinas en las ciudades de La Paz y El Alto, inicia sus actividades desde año 1993

MUJERES CONSTRUCTORAS DEL HÁBITAT

Derechos y Emprendimientos en la Ciudad

Editor

Taller de Proyecto e Investigación del Hábitat Urbano - Rural RED HÁBITAT

Revisión Final y Edición

Arq. David Quezada Siles - Director Ejecutivo - Red Hábitat

Lic. Anelise Meléndez Lundgreen - Responsable proyecto “Fortalecimiento y Empoderamiento de Organizaciones Económicas de Mujeres Constructoras”

Diseño y Diagramación

UNICOM RED HÁBITAT

Lic. Carlos Roberto Hurtado Meneses

Contribuciones y artículos

Lic. Bruno Rojas

Lic. Paola Estensoro

Arq. Mariela Muñoz

Lic. Anelise Meléndez Lundgreen

Lic. Margarita Palacios Chacón

Lic. CarlosRoberto Hurtado

Lic. Marko Carrasco Lundgreen

Arq. David Barrientos

Impresión

Deposito legal

Esta publicación fue realizada con el apoyo financiero de CONEXION - Fondo de emancipación.

El contenido es responsabilidad exclusiva de las/los autores y no refleja necesariamente la visión, ni posición institucional de RED HÁBITAT ni de CONEXION - Fondo de emancipación

Diciembre 2014

La Paz - Bolivia





MUJERES CONSTRUCTORAS DEL HÁBITAT

Derechos y Emprendimientos en la Ciudad

Sistematización del Proyecto "Fortalecimiento y
Empoderamiento de las Organizaciones Económicas de
Mujeres Constructoras del Hábitat"

ÍNDICE

Índice.....	3
Presentación.....	5
PREÁMBULO – De donde partimos	7
El Boom de la Construcción y la presencia femenina.....	9
Perfil de las Mujeres Constructoras	11
Los principales avances realizados en el marco del 1er proyecto: “MYPES – Mujeres Constructoras del Hábitat”.....	13
 PARTE 1 – Sistematización del proyecto fortalecimiento y empoderamiento de las organizaciones de mujeres constructora. ..	15
1. En que consistió el proyecto.....	18
Objetivos, resultados e indicadores	19
Participación de las mujeres constructoras en la implementación del proyecto.....	22
Población Beneficiara Directa e Indirecta.....	23
2. Descripción de los resultados alcanzados por el proyecto	24
 2.1. RESULTADO 1: Componente de Capacitación.....	24
Cursos básicos.....	26
Cursos de fortalecimiento.....	27
Cursos de especialización.....	27
 2.2. RESULTADO 2: Componente de Fortalecimiento de las Organizaciones Económicas de Mujeres Constructoras para su inserción en el Mercado Laboral.....	29
La Bolsa de oportunidades.....	30
Avances logrados de la implementación de los recursos semilla.....	33
 2.3. RESULTADO 3: Componente de Incidencia Política	35
Espacios de articulación interactoral	35
Avances en la exigibilidad de los derechos laborales en favor de las Mujeres Constructoras del Hábitat.....	36
Propuestas de política pública en favor de las Mujeres Constructoras.....	36
Espacios de participación Política de las Mujeres Constructoras	36
El rol comunicacional para el posicionamiento de las mujeres constructoras en el debate público	37
 2.4. RESULTADO 4: “Ferias de la Pintura”, una estrategia de sensibilización y visibilizacion de la función social del trabajo en el ámbito del hábitat.....	37
Ferias de pintura intervenciones urbanas comprometidas.....	37
1 ^{era} Feria de la Pintura.....	38
2 ^{da} Feria de la Pintura.....	38
3 ^{era} Feria de la Pintura.....	39
Feria Solidaria en la Comunidad María Auxiliadora de Cochabamba.....	39

PARTE 2. Reflexión cualitativa de los resultados alcanzados 45

Sobre la gestión del proyecto 47

Logros alcanzados 48

Limitaciones o dificultades encontradas 50

Aprendizajes y buenas prácticas 51

Desafíos y oportunidades de continuidad 52

PARTE 3.- Artículos que reflejan algunas miradas sobre diversos ámbitos del proyecto. 55

De obra en obra, de riesgo en riesgo. Empleo y Condiciones Laborales en la Construcción. 57

Después de la Capacitación a poner en práctica lo aprendido 65

Capacitación y Empoderamiento de las Mujeres Constructoras para el ejercicio de sus derechos 67

De las ollas al balde: la experiencia de mujeres en actividades no tradicionales 69

Pintándole sueños de color a la vida 70

El rol comunicacional en el proceso de Fortalecimiento y Empoderamiento 72

Desafíos de la organización como herramienta de poder 74

Aporte de las mujeres constructoras en la mejora de las Unidades Educativas y Espacios Públicos 75

Cultura y muralismo con ojos de mujer 79

PARTE 4. Anexos - algunas de las evidencias. 81

Anexo 1. Ferias de la pintura 83

Anexo 2. 9 OEMC conformadas 88

Anexo 3. Concurso del “PINTATLÓN” 90

Anexo 4. Participación política de las mujeres constructoras 92

Anexo 5. Materiales para promocionar a las oemc..... 94

Anexo 6. Cobertura de medios a las mujeres constructoras 95

Anexo 7. Concurso de muestra basta un boton 96

Anexo 8. Visita embajadora de Canada..... 97

Anexo 9. Actos de certificación 98

Anexo 10. Participantes en el proyecto – mujeres valientes... 99

Anexo 11. Una señal para el triunfo 105

PRESENTACIÓN

Red Hábitat, tiene una larga trayectoria promoviendo los derechos al hábitat, vivienda y ciudad. Aportó con estudios, propuestas de normativas y de políticas públicas para hacer posible la realización del Derecho Humano a una Vivienda y Hábitat Adecuados (Art.19-CPE), siendo que los alcances de este derecho no se reducen a paredes y techos (la casa) sino también a un entorno que implica la necesaria comprensión de que la gente para vivir bien, además de contar con una vivienda con espacios adecuados y con servicios básicos domiciliarios, también requiere de una localización que le permita acceder a servicios públicos de vialidad, transporte, a servicios sociales como la educación, salud, trabajo, a infraestructura urbana y de recreación entre otros y que estos espacios públicos sean parte de la inversión, intervención y/o influencia pública municipal y de empresas constructoras que logren esas transformaciones con el concurso de mujeres y hombres que se dedican a la construcción como opción laboral y de generación de ingresos.

En este marco de trabajo institucional, Red Hábitat elaboró un proyecto denominado “Mypes - Mujeres Constructoras del Hábitat” y lo presentó al Fondo de Emancipación - Conexión este fue aprobado y ejecutado entre Junio/2010 y Agosto/2012. El fondo abrió la posibilidad de aplicar a recursos concursables proyectos de continuidad identificados previamente y Red Hábitat respondió con la propuesta de un segundo proyecto denominado “Fortalecimiento y empoderamiento de Organizaciones de Mujeres Constructoras del Hábitat” con un plazo de ejecución de 28 meses (Sep/2012 a Dic/2014). Red Hábitat, para garantizar el cumplimiento de los resultados comprometidos capitalizó en favor de la experiencia desarrollada y de continuidad de ambos proyectos, todos sus conocimientos, metodologías de trabajo en la planificación, seguimiento, monitoreo y evaluación de proyectos de desarrollo. Aprovechó las capacidades instaladas para impulsar procesos de trabajo articulado con diversos actores

institucionales públicos y privados, impulsó procesos de incidencia política en espacios ya establecidos fruto del trabajo continuo y comprometido en favor de los derechos al hábitat, vivienda y ciudad; de esta forma logró vincular estos derechos, tradicionalmente presentes en el trabajo institucional, con los derechos laborales de las mujeres constructoras que materializan cada día con su trabajo la dotación, mantenimiento y mejora de la infraestructura urbana y el hábitat en favor de la gente que habita la ciudad y cuya inserción laboral en la construcción, en general, esta permeada de dificultades derivadas de formas discriminatorias y en desigualdad solo por ser mujeres.

Estas iniciativas se insertaron en un contexto favorable de crecimiento del sector de la construcción civil y el boom inmobiliario en todo el país y en específico en la ciudad de La Paz, donde las mujeres encontraron oportunidades laborales aunque con marcadas desventajas en un rubro monopolizado por los hombres hasta hace unos pocos años.

Durante la ejecución del primer proyecto (jun/2010-agosto/2012) se realizaron varias investigaciones que permitieron construir una radiografía sobre la situación de las mujeres constructoras en la ciudad de La Paz, su perfil socioeconómico, las condiciones laborales, las desigualdades y discriminaciones existentes. Se sistematizó los resultados de un Encuentro Latinoamericano de Mujeres Constructoras donde se lograron hacer aportaciones significativas al diagnóstico en la dimensión personal, familiar y laboral de estas mujeres evidenciándose que no importa el lugar, las historias se repiten. También se publicó la sistematización de resultados en una versión analítica y otra más accesible en un formato revista que sirvió para documentar los avances de este primer acercamiento para apoyar con capacitación a las mujeres constructoras.

El segundo proyecto aporta al proceso, mayor capacitación especialmente en el ámbito de derechos, liderazgo y fundamentalmente de emprendimientos económicos asociativos de donde surge la denominación de

Organizaciones Económicas de Mujeres Constructoras (OEMC) a las que se las apoya a partir del funcionamiento de la “Bolsa de Oportunidades” y de unos “recursos semilla” que incluyen una permanente asistencia técnica especializada que permitió seguir la capacitación en las mismas obras adjudicadas, lo que determinó que a tiempo de ganar experiencia ya generaban ingresos, prendiendo el motor del interés y la motivación, para que muchas mujeres asuman el oficio de pintoras como la fuente principal de sus ingresos y del sustento de sus familias.

Lapresentepublicaciónducuentadelosresultadosalcanzados en la ejecución del 2do proyecto apoyado por el Fondo de Emancipación Conexión. Se trata de una sistematización realizada por el propio equipo técnico que acompañó de forma continua la ejecución del proyecto y que se expone en la primera parte según los resultados propuestos. En un segundo bloque se incluyen las reflexiones sobre los logros, aprendizajes y sobre los resultados que sin proponerlos explícitamente se dieron y que probablemente serán los que soporten a futuro la sostenibilidad de lo avanzado. La tercera parte está reservada a las contribuciones de distintos actores involucrados en el proceso que reproducen distintas miradas sobre varios aspectos por donde transitaban las actividades del proyecto para fortalecer a las mujeres constructoras.

Finalmente, se insertan en anexos algunas evidencias de lo expuesto aprovechando la capacidad institucional que se tuvo durante la ejecución del proyecto de sistematizar de forma permanente para evitar que alguna actividad quede en el olvido y que un aprendizaje no pueda ser recuperado. Aprovechar también el aporte de la Unidad de Comunicación que realizó un acompañamiento permanente que se evidencia en los materiales producidos a partir de los registros fotográficos y de imágenes.

Terminar un proceso después de cuatro años y medio, que involucró la ejecución de dos proyectos continuos, significa muchas cosas para los y las que tuvimos la enorme

satisfacción de ser parte de la vida de tantas mujeres que fueron y serán siempre las inspiradoras para seguir adelante. Es importante reconocer que las transformaciones sociales y de desigualdades no son posibles de resolver en el corto ni en el mediano plazo, estas trascienden proyectos específicos con duración determinada, pero también es importante reconocer que ambos proyectos aportaron de forma determinante a poner en la discusión política, social e institucional la problemática de las mujeres que se atreven a irrumpir en espacios laborales tradicionalmente monopolizados por los hombres y que los propósitos de las mujeres en estos espacios no se reducen a luchar por la realización de sus derechos a la igualdad sino a que se las reconozca como seres integrales con capacidades de hacer bien las cosas, en este caso las obras, el pintado de oficinas, viviendas o de la infraestructura municipal que fueron testigos de estos aprendizajes no solo técnicos sino de potenciamiento de la autoestima y el orgullo de ser mujeres trabajadoras. Por tanto doble esfuerzo.

Este, es el fin de un proceso apoyado de forma solidaria y comprometida por el Fondo de Emancipación Conexión esperamos que sea el inicio de una nueva etapa liderada por la Asociación de Mujeres Constructoras de La Paz (ASOMUC) cuya directiva, compuesta por mujeres constructoras tanto obreras del GAMLP como mujeres constructoras de las OEMC y que están totalmente empoderadas y con mucha energía, puedan seguir adelante de forma autogestionaria, buscando alianzas, sumando capacidades con actores públicos y privados haciendo posible que el sueño del cambio continúe seguro y sin pausas hacia la emancipación económica de las mujeres que fueron parte de esta historia y de muchas otras mujeres a las que encontraran en su camino para infundirles la esperanza de alcanzar una vida digna donde los derechos se realicen, donde su participación en el mercado laboral las potencie también en su participación política como gremio de mujeres que un día se atrevieron a ir contra corriente y que en base a la autoestima dicen PODEMOS.

Adelante compañeras, la historia continua.....

Anelise Melendez Lundgren

Red Hábitat

Preámbulo De donde partimos



Pintando megamural de la avenida Buenos Aires, con la presencia del alcalde Luis Revilla, 2012



El Boom de la Construcción y la presencia femenina

El sector de la construcción en Bolivia desde el 2009 está viviendo el mejor momento de su historia, los datos de los últimos años muestran que especialmente en el eje troncal, La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, el incremento de las edificaciones ha sido exponencial. La “agresiva inversión” en la construcción de edificios para departamentos, oficinas, parqueos y centros comerciales ha contribuido en el crecimiento del sector de la construcción a pesar de que los insumos incluyendo la mano de obra se han incrementado aproximadamente en un 60% en los últimos 5 años.

Según información del INE, la CADECO y la Confederación Nacional de Constructores el costo de la mano de obra en la construcción se ha incrementado de forma significativa. Finalizando el 2012 un maestro albañil ganaba un jornal que oscilaba entre Bs. 180 a 300 dependiendo del nivel de calificación y la localización de la obra, en zonas residenciales y obras de mayor envergadura el jornal era mayor que en obras localizadas en barrios periurbanos para construir viviendas de baja densidad. Un ayudante percibía entre Bs. 100 a 120 por jornal y un peón de obra entre Bs. 80 y 100. Este incremento que se dio en los últimos 4 años se debió, también, al aumento del costo de vida y los ajustes anuales que se realizan al salario básico que subió en los últimos 4 años de Bs. 550 a Bs. 1400. A pesar de esta consideración es indudable que para muchos hombres y mujeres el incorporarse al rubro de la construcción les ha significado un incremento de sus ingresos en relación a rubros convencionales. Esta fue una oportunidad para las mujeres de insertarse en un sector en crecimiento económico para mejorar sus ingresos en relación a otras actividades convencionales como el trabajo doméstico, el lavado de ropa, la limpieza o el comercio informal. Sin embargo, esta inserción a un mercado laboral masculinizado a implicado la presencia de marcadas desigualdades y discriminación por razón de género.

La construcción creció por encima de otros sectores de

la economía, en el 2011 su crecimiento alcanzó al 10 % en relación al 2010, con una participación de 2,67% en el PIB nacional, lo que determinó una creciente demanda de materiales y mano de obra. Según un estudio del CEDLA, este fenómeno económico es producto de muchos factores entre los que se destacan el incremento de la inversión pública en la construcción de obras de infraestructura que pasó de 481 millones de dólares el 2006 a 1.158 millones de dólares el 2012, con una participación del 51% en la inversión ejecutada. Asimismo, la mayor liquidez y canalización de recursos del capital financiero a esta actividad como parte de sus estrategias de reproducción y acumulación, la liquidez monetaria que proviene de las exportaciones básicamente por los altos precios de las materias primas, las inversiones especulativas en lugar de otras alternativas de inversión productiva, las remesas de los emigrantes bolivianos en el exterior y una mayor demanda de viviendas por parte de los grupos sociales de ingresos medios y altos que acceden a crédito bancario con bajas tasas de interés. Incluso algunos empresarios constructores asocian el boom con los recursos originados en actividades ilícitas como el contrabando y el narcotráfico.

Uno de los indicadores que permite verificar el boom de la construcción tiene relación con el incremento del consumo de cemento en el país. La venta de cemento en el período 2007 – 2011, creció de 1.766.952 toneladas métricas a 2.638.169, habiéndose incrementado casi en un 50%. Tomando como año de referencia el 2011, casi tres cuartas partes del cemento consumido en el país, correspondieron a los departamentos del eje central. (Instituto Boliviano del Cemento y Hormigón, 2012).

Otro indicador, en el caso del municipio de La Paz, es que según datos de la Alcaldía, desde el censo de 2001, el municipio registró un aumento del número de barrios en la urbe paceña, con la construcción de edificios y viviendas sobre una superficie aproximada de 3.242 hectáreas, para



lo cual se aprobaron 11.845 planos y se registraron 5.283 nuevos tributantes, lo que determina un crecimiento de un 55 por ciento y en consecuencia se da el boom inmobiliario. (Fuente: La Prensa 4/9/13).

Según la Confederación de Constructores a nivel nacional a Dic/2012 existían 450.000 personas vinculadas a la construcción, incluyendo albañiles, plomeros, electricistas. De este total el 30 % son mujeres lo que implica que su participación es mayor cada año siendo una oportunidad para impulsar procesos de empoderamiento y capacitación técnica para que tengan mejores espacios de trabajo y mejoren su posición en el sector de la construcción.

Con el propósito de impulsar la inversión productiva y la vivienda de interés social, el actual gobierno promulgo el 21 de agosto de 2013, La Ley 393 – Ley de Servicios Financieros. Esta Ley fija las tasa de interés que debe regir para la vivienda, las mismas que deben estar en el rango del 5,5, al 6,5 por ciento. De igual forma da un plazo de 3 años al sistema financiero para adecuar su cartera de manera que esta represente el 60% de la cartera bruta del sistema. Para algunos especialistas esta es una de las medidas que si va acompañada de una adecuada y específica reglamentación que resuelva las limitaciones

de acceso asociadas a las garantías y capacidad de endeudamiento podría convertirse en un instrumento financiero adecuado para que miles de familias accedan o mejoren sus viviendas. Esta expansión de la vivienda urbana implica condiciones económicas para que el sector de la construcción mantenga e incluso amplíe su ritmo de crecimiento con las consecuentes ventajas para las mujeres que se están incorporando al sector de la construcción.

La discriminación de género se mantiene en relación a las oportunidades que se dan a las mujeres que en forma creciente se incorporan a rubros de la construcción ya que para igual trabajo que sus homólogos hombres perciben un jornal más bajo. Son estas desigualdades que se deben superar fortaleciendo las capacidades de las mujeres y sus ventajas competitivas para lograr que los demandantes de mano de obra remuneren el trabajo sin prejuicio de género. La aplicación de la Ley 321 promulgada el 18 de diciembre de 2012, que incorpora a los trabajadores municipales a la Ley General del Trabajo, es muy lenta y parcial en el GMLP; y solo se benefician de la disposición los “empleados permanentes” en general varones. La gran mayoría de trabajadores y trabajadoras de la construcción queda al margen de la norma y se mantienen en la informalidad en condiciones de alta vulnerabilidad e inseguridad ocupacional y sin el acceso a la seguridad de corto y largo plazo.

Perfil de las Mujeres Constructoras

De acuerdo a un estudio realizado por Red Hábitat el año 2011, en el marco del proyecto “Mypes Mujeres Constructoras del Hábitat” apoyado por el Fondo de Emancipación Conexión se logró elaborar un perfil socioeconómico y laboral de las mujeres dedicadas a la construcción, cuyos resultados ordenados por condiciones laborales, derechos laborales, ausencia de capacitación y acceso al trabajo digno y justo, son los siguientes¹:

Condiciones Laborales:

- La mayoría de estas mujeres migró muy joven de su comunidad rural a la ciudad en busca de mejores oportunidades de vida, con bajos niveles educativos, algunas incluso sin instrucción y analfabetas, gran parte de ellas no superaron el quinto de primaria, se comunican tanto en castellano como en aymara, con un promedio de 4 hijos, por lo general madres solteras, separadas o viudas que debido a su situación deben asumir los roles de madre y padre a la vez al interior de la familia.
- El 89% de las mujeres se insertaron al rubro de la construcción a una edad madura (34 años como promedio) después de haber transitado por otras actividades tales como el trabajo del hogar, el comercio o la artesanía, que tampoco abandonan por completo ya que retornan a ellas en momentos de pérdida de trabajo en la construcción. Sin embargo en los últimos años se observa que las mujeres más jóvenes e instruidas se insertan en la construcción atraídas por los mejores ingresos que se generan en relación a otras actividades tradicionales para las mujeres en el sector informal de la economía.
- Escasa o nula posibilidad de capacitarse y formarse en la construcción por la falta de oportunidades, lo que también se podría asociar con el rol reproductivo de la mujer, no sólo como esposa sino fundamentalmente como madre, y que en muchos casos frena sus aspiraciones y proyecciones personales para lograr su autonomía económica.

- La mayoría de las mujeres constructoras son objeto de violencia múltiple (física, sexual y psicológica) generalmente de parte de sus empleadores, pero también de parte de sus compañeros e inmediatos superiores en el ámbito laboral, además la violencia intrafamiliar está presente en un alto porcentaje de estas mujeres.

Derechos Laborales:

- Las mujeres trabajando como obreras del GMLP y en empresas públicas descentralizadas como EMAVERDE, EMAVIAS, UMIP, el Retén de Emergencias y en Subalcaldías macrodistritales generalmente cuentan con contratos eventuales que representan el 85% del total en tanto que los fijos alcanzan solo al 15%. Esto muestra un alto grado de vulnerabilidad asociado a la inestabilidad laboral que repercute de forma significativa en la salud física y emocional de las mujeres, en especial de las jefas de hogar.
- En la construcción de infraestructura pública se observa a más mujeres trabajando como peones y ayudantes que como maestras o contra maestras. Existe una clara discriminación por razón de género ya que se observa muy pocas mujeres que logran alcanzar los niveles de contra maestre y maestra de obra.
- El desconocimiento de los derechos laborales y sociales no permite una reacción oportuna para denunciar excesos y abusos cometidos por sus empleadores, en especial, cuando pretenden someterlas a distintos tipos de violencia.
- La vulneración de derechos laborales como no contar con seguros de vida, de salud, aportes al sistema de pensiones, desahucios y otros beneficios como la seguridad industrial o beneficios sociales destinados exclusivamente a las mujeres trabajadoras (amparados por normativa nacional e internacional), como la maternidad segura, por ejemplo, es frecuente.

1.- El estudio aplicó 418 encuestas distribuidas en los 7 macro distritos del municipio de La Paz, a las que se añadieron más 380 encuestas de mujeres que fueron parte de los cursos de capacitación en construcción básica.

- Las mujeres constructoras no cuentan con instancias representativas que velen por sus derechos y reivindicaciones laborales, son pocas las que están afiliadas al sindicato, la mayoría desconoce la existencia de instancias de este tipo en el sector.
- La protección laboral a través del derecho a la libre sindicalización y asociatividad como medio de defensa y representación generalmente no toma en cuenta a las mujeres obreras.
- Las guarderías y salas de cuna que deben garantizar la seguridad de los hijos y la comodidad en el trabajo de estas mujeres, son escasas y sobre todo no se adecuan a los horarios de las obreras.
- Las condiciones laborales de las mujeres constructoras en tiempo de trabajo no responden a criterios de equidad e igualdad, el trabajo de 40 horas semanales que según la Ley General de Trabajo deberían cumplir se extiende a 50 horas o más.
- No se reconocen las horas extraordinarias, los días feriados, el trabajo nocturno ni el trabajo en domingo.
- En el caso de las obreras del GAMLP, si bien cuentan con contratos firmados, que en teoría contemplan seguro de salud, aporte al sistema de pensiones, e incluso aguinaldo, su situación es precaria en la medida que los beneficios adquiridos son deducidos de sus sueldos, lo que hace que sus ingresos mensuales se reduzcan considerablemente.
- Al presente existen trabajando en el GAMLP 2320 funcionarios con cargo laboral (obreras y obreros) entre empleados de planta y empleados eventuales, la cifra sobre estos últimos no es del todo exacta ya que influye en la cantidad la demanda de mano obra ante situaciones de emergencia – generalmente acaecidas en época de lluvias – y la necesidad de refaccionar unidades educativas u otras infraestructuras públicas. Del 100% de obreras y obreros trabajando en la institución, solamente un 6% cuenta con contratos indefinidos sujetos a beneficios laborales completos (de ese porcentaje sólo un 21% son mujeres), el restante 94% trabaja bajo contratos eventuales con beneficios laborales parciales o nulos (de ese porcentaje un 41,5% son mujeres)².
- La cantidad total de funcionarios con cargo laboral (obreras y obreros) se distribuye en varias y diversas Unidades Organizacionales del GAMLP, estos desempeñan tareas de diversas características bajo diferentes áreas organizacionales. De los 2320 obreros citados, 308 se desempeñan en construcción específicamente, solamente un 15% son obreras y obreros de planta (de ese porcentaje sólo un 8% son mujeres), el restante 85% trabaja eventualmente (siendo un 19% mujeres)³.

Ausencia de Capacitación:

- Las mujeres constructoras trabajan como peonas y ayudantes de los maestros albañiles debido a la falta de conocimiento y experiencia en el oficio de la albañilería, motivo por el que, en parte, se les asignan jornales inferiores a los de los varones.
- La mayoría desempeña actividades de poca calificación como la limpieza de cunetas, deshierbe, obras de infraestructura urbana como empedrados, cordones de acera, traslado de materiales, bacheado, mezcla de materiales, cavado y traslado de tierra.

Acceso al Trabajo Digno y Justo:

- Las mujeres constructoras que trabajan en el GAMLP requieren sistemas de evaluación de desempeño y calificación imparciales y sin discriminación por razón de género, de esta forma podrían alcanzar a un mayor número de contramaestre y o maestra contratista que actualmente en reducido y desproporcionado al número de obreras que son parte de la planta de contrataciones, solo alcanza al 10%.
- Las mujeres constructoras demandan trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con la remuneración y salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
- Incorporación de la mujer al trabajo en igualdad de condiciones que los varones, y el derecho a no ser discriminadas por su condición social, étnica y de salud.

2.- Existen testimonios de obreras que llevan 14 años trabajando en el GAMLP bajo contratos eventuales.

3.- Unidad de Administración de Personal, GAMLP, 2014.

Los principales avances realizados en el marco del 1er proyecto: “MYPES – Mujeres Constructoras del Hábitat”

Las indagaciones realizadas por Red Hábitat muestran que al ser relativamente reciente la incorporación de las mujeres en el ámbito de la construcción las iniciativas públicas o privadas para apoyar a este sector han sido muy escasas o inexistentes. De esta forma se puede afirmar que la ejecución de los proyectos apoyados por el Fondo de Emancipación - Conexión en favor del empoderamiento y tecnificación de las mujeres constructoras del municipio de La Paz han sido altamente útiles y pertinentes.

En vista de que este documento se refiere a la sistematización del segundo proyecto de continuidad ejecutado por Red Hábitat en favor de las mujeres constructoras es necesario realizar una breve relación de los principales resultados logrados por el primer proyecto denominado “Mypes - Mujeres Constructoras del Hábitat”, entre los que mencionamos los siguientes:

- Estudio exploratorio sobre la realidad de las mujeres constructoras en el municipio de La Paz, estudio de sistematización de la experiencia y elaboración de contenidos de cartillas que requirieron procesos investigativos previos.
- Ocho cursos/talleres de capacitación en Construcción Básica con especialidad en acabados e instalaciones, beneficiando a 229 mujeres (superando la meta de 180 mujeres). El 68% de ellas estaban vinculadas laboralmente al Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- Tres talleres de Fortalecimiento Organizacional con la participación de 74 mujeres. Este componente incluyó una asistencia técnica continua que como producto concreto generó la constitución de 4 Mypes con 33 asociadas quienes recibieron dos cursos de especialización, uno de pintura y muralismo y el segundo de plomería.
- Como impacto de este proceso de formación técnica y gracias a un trabajo articulado con la Dirección de Cultura Ciudadana se pudo implementar una campaña

educativa que significó que las participantes puedan desarrollar destrezas en el pintado de 14 murales en distintas unidades educativas, con mensajes de cuidado de la infraestructura y del espacio público, este fue el principio de una campaña más intensa por requerimiento de otros establecimientos que solicitaban también contar en sus espacios con los murales educativos que hoy se ven plasmados en muchos barrios dándole otra característica a la ciudad.

- Dos ferias de la pintura y muralismo realizadas como una estrategia innovadora de incidencia política, de visibilización y sensibilización sobre la realidad de las mujeres constructoras y su potencialidades, estas ferias fueron escenario para visitas de autoridades del GAMLP, como el entonces Alcalde Luis Revilla, del Subalcalde de Cotahuma, de las Concejales Silvia Tamayo y Denisse Osterman.
- Dos encuentros locales de mujeres constructoras del hábitat donde participaron cerca de 100 mujeres en su mayoría obreras del GAMLP.
- Reuniones de fortalecimiento y asistencia técnica organizacional al Comité Impulsor de mujeres constructoras en la “Propuesta de la Política Pública para transformar la realidad laboral de la mujer albañil del municipio de La Paz”.
- Encuentro Internacional de Mujeres Constructoras del Hábitat, un espacio único de intercambio de experiencias que posibilitó comprender que las mujeres constructoras, aunque sean de diferentes lugares, tienen problemáticas similares. Sin embargo, se mostraron experiencias diversas y enriquecedoras para el aprendizaje de unas a otras especialmente en las formas de gestión y de enfrentar las barreras de la discriminación. Se logró sistematizar y publicar los resultados de este encuentro que permitirán alimentar propuestas de política pública en favor de las mujeres constructoras.

- Más de 50 reuniones de articulación, coordinación e incidencia política que tuvo como resultado la suscripción del convenio marco y su respectiva OM que abrió el camino para un trabajo articulado que redituó beneficios recíprocos tanto para las beneficiarias de la experiencia,



Participantes del Proyecto “PYMES - Mujeres Constructoras del Hábitat preparando pintura en la “Segunda Feria de la Pintura”.



Grupo de mujeres pintoras del Hábitat trabajando en el mural de la Unidad Educativa Dora Smith en Miraflores de La Paz.

como para el propio gobierno municipal, para las escuelas, colegios y espacios públicos intervenidos en las prácticas en obra que transformaron los espacios deteriorados en otros llenos de vida para disfrute de la gente que habita esos lugares de la ciudad.



Compañeras pintando el centro comunal de Kenanipata como parte de su proceso de capacitación.



Encuentro internacional de mujeres constructoras donde las compañeras compartieron experiencias con las invitadas de otros países.

Parte 1 *Sistematización del Proyecto* *“Fortalecimiento y Empoderamiento* *de las Organizaciones Económicas* *de Mujeres Constructoras”*





Como se mencionó anteriormente, el proyecto fue apoyado por el Fondo de Emancipación Conexión, una acción financiada por el Gobierno del Reino de los Países Bajos y la Embajada de Canadá en Bolivia y es implementada y gestionada por un consorcio conformado por HIVOS y OXFAM. El Fondo, se planteó la misión de ser una “iniciativa estratégica dirigida a obtener cambios emancipatorios en las relaciones de poder de género en lo político, económico, social y cultural, a través de la gestión de conocimientos, el financiamiento y acompañamiento a organizaciones de la sociedad civil”.

Uno de los mecanismos utilizados para cumplir esta misión institucional es el de facilitar recursos para la ejecución de proyectos innovadores por parte de ONG’s, fundaciones, organizaciones y colectivos de mujeres, a partir de convocatorias públicas de fondos concursables en cuatro líneas temáticas. Las iniciativas realizadas por Red Hábitat fueron presentadas, aprobadas y ejecutadas en la Línea de Derechos Económicos cuyos propósitos están referidos a promover el reconocimiento de las mujeres como sujetos

económicos que aportan con el trabajo remunerado y no remunerado; el acceso a información y cualificación para entrar de manera competitiva al mercado; impulsar estrategias asociativas para el fortalecimiento económico de las mujeres, lograr mayor autonomía económica a partir de la generación de ingresos propios, entre los aspectos más vinculados a las acciones del proyecto que se presenta.

El Fondo cuenta con un propio marco de resultados e indicadores para todas sus líneas y un sistema informático para la generación de una base de datos que le permite evidenciar objetivamente el cumplimiento de sus metas a partir de las contribuciones de los proyectos específicos que financia. Para complementar la información cuantitativa se incorporan en los informes de las contrapartes valoraciones de carácter cualitativo que permite una contextualización de los avances, logros o limitaciones en el cumplimiento de las metas comprometidas. De forma referencial se menciona a continuación los aportes del proyecto a los indicadores del Fondo que fueron acordados:

Aportes del proyecto ejecutado por Red Hábitat contribuyó a los indicadores 20, 22, 23, 24, 25 y 26 del nivel III del Fondo
Cumplimiento de la programación del componente de capacitación (R.1) del proyecto aportó al indicador 20 del Resultado 7 del Fondo.
La conformación e inserción laboral en el mercado de la construcción de las OEMC conformadas durante el 2013 y consolidadas legalmente en el 2014 aportó al Resultado 8 del Fondo y a los indicadores 22, 23 y 24.
Las acciones de incidencia política en el proceso de transferencia del paquete de capacitación al CCAM/GAMLP, la actividad comunitaria realizada en solidaridad de la Comunidad María Auxiliadora en Cochabamba constituyen aportes del proyecto al Resultado 9 del fondo.
El documento de propuesta de normativa política pública para las Mujeres Constructoras del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz elaborada y presentada en acto simbólico en fecha 29 de diciembre, aportó al R3 del fondo.
Las acciones de incidencia política con la creación de la “ASOMUC” dan pie a la participación de mujeres constructoras que asuman responsabilidades en favor de los derechos laborales (R 3) del Fondo.

1.- EN QUE CONSISTIÓ EL PROYECTO

El proyecto se ejecutó en el municipio de La Paz, sin embargo se desarrolló un trabajo comunitario en la ciudad de Cochabamba de apoyo solidario a la Comunidad María Auxiliadora. Por otro lado, un 10 % de participantes del proceso de capacitación fueron residentes de la ciudad de El Alto, lo que implica que su área de influencia se amplió.

Todo proceso de continuidades recupera las buenas prácticas y actividades de los proyectos que le anteceden, siendo que la acción que se sistematiza, fue un proyecto de continuidad, en su implementación se aplicaron similares estrategias y actividades de las realizadas en el primer proyecto, es el caso del componente de capacitación técnica básica y de especialización. Para concretar otros resultados se diseñaron e implementaron nuevas estrategias y metodologías orientadas a concretar los alcances programáticos del proyecto, es el caso del Resultado 2 que implicó un trabajo para generar un marco conceptual de la Bolsa de Oportunidades, definir sus alcances y desarrollar la batería de instrumentos para su implementación y seguimiento.

El proyecto aportó a la construcción de condiciones que permitan la implementación de equidad de género a partir de cursos de capacitación de mujeres constructoras del hábitat que se constituyen en espacios de afirmación de sus capacidades como mujeres dedicadas a rubros de la construcción en base a la autoconfianza, autovaloración y a reconocerse como mujeres capaces de impulsar cambios para mejorar su situación laboral a partir de la exigibilidad de condiciones más equitativas en relación a sus homólogos hombres. Las prácticas en obra pusieron a prueba no solo las técnicas constructivas, sino fundamentalmente sus capacidades organizativas y autogestionarias que demostraron a tiempo de ejecutar las obras con responsabilidad, compromiso y calidad.

En la dimensión personal, esos cambios se expresaron en que las constructoras aumentaron y/o recuperaron

su autoestima, lo cual implicó que se sintieran más valorizadas, fortalecidas y seguras de sí mismas, con mayores conocimientos, fuerzas para seguir adelante, mayor preparación teórica y práctica para enfrentar el desafío de su oficio, orgullosas de su trabajo y con menos timidez e inseguridad para expresarse. Esta autoestima creció al sentirse con la capacidad de aportar a la economía familiar generando ingresos sostenibles.

Con relación a las mujeres obreras del GAMLP, el proyecto permitió generar una mayor valoración hacia el oficio que desempeñan y el impacto que tiene su trabajo no solo para el municipio sino fundamentalmente para la gente que se beneficia de las obras de infraestructura urbana donde ellas son parte fundamental. Se facilitaron espacios para la reflexión y el intercambio sobre su situación laboral, para generar propuestas de solución que fueron incluidas en demandas enviadas al Alcalde y al Concejo de donde se derivaron algunas mejoras cuyo alcance se amplió a todos y todas las obreras del GAMLP, como la dotación de ropa de trabajo según necesidades, la reposición de leche, acceso a transporte exclusivo municipal para las y los obreros (una forma de mejora salarial en especie), sistemas de evaluación y promoción laboral transparentes y equitativos, mayor estabilidad laboral. Se logró sensibilizar a las autoridades municipales que empezaron a incluir a las obreras en diversas actividades institucionales y publicación de artículos en revistas de circulación institucional donde se valoriza y visibiliza el trabajo de las mujeres obreras.

Para las mujeres que no tienen dependencia laboral en el GAMLP, la experiencia impulsó procesos de capacitación que combinan la parte de formación técnica (cursos básicos de construcción y cursos de especialización en pintura, plomería y revestimientos) con una formación en derechos, liderazgo, participación política, organización empresarial, emprendedurismo y conocimientos básicos de administración y contabilidad. Muchas de estas

mujeres están en un proceso de reconversión laboral, cuentan con niveles de mayor escolaridad que las obreras del GAMLP y demostraron mucho interés de incorporarse al mercado de la construcción para ello se diseñó los servicios de asistencia técnica a través de un instrumento denominado “Bolsa de Oportunidades” que como alcances tuvo la generación de información sobre demanda de mano de obra, promoción de las Organizaciones Económicas de Mujeres Constructoras del Hábitat (OEMC) conformadas utilizando las capacidades instaladas en la Unidad de Comunicación de Red Hábitat (UNICOM) que gestionó espacios en medios televisivos, radiales, producción de materiales para publicitar los servicios de las OEMC.

El proyecto fue diseñado para alentar el fortalecimiento de las Organizaciones Económicas de Mujeres Constructoras (OEMC) dándoles la oportunidad de superación, en un ámbito donde las mujeres son relegadas a oficios con poca remuneración y valoración de sus capacidades. La especialidad de pintura es un área de la construcción que no requiere un esfuerzo físico “extremo” que a la larga provoca problemas de salud, mas por el contrario las pintoras requieren capacidades de detalle, de paciencia, de pulcritud, de eficiencia, de observación aguda y de buen gusto; cualidades típicas del género femenino, que combinadas con la técnica bien aplicada da por resultado que la obra sea entregada en plena satisfacción de los clientes.

Los cambios concretos en políticas y prácticas que se propuso alcanzar el proyecto fueron los siguientes:

- El impacto esperado en el mediano y largo plazo es que se reconozca socialmente y sin prejuicios, las iniciativas económicas y las capacidades de las mujeres para el trabajo que no son limitadas por razón de género y que sus aportes al desarrollo de sus barrios y ciudad son importantes en condiciones de no discriminación y respetando los preceptos constitucionales de equidad e igualdad.

- Se han reducido significativamente las prácticas discriminatorias en la contratación de servicios de la construcción en razón de género en el mercado de la construcción privada y pública fruto de la implementación de políticas y normativas que permiten garantizar la igualdad en el ejercicio del derecho al trabajo de las mujeres.
- Los procesos de asesoramiento técnico y de capacitación, análisis y debate han logrado que las agrupaciones de mujeres estén mejor capacitadas para el mercado laboral de la construcción y han alcanzado niveles competitivos diferenciados en función de sus habilidades para rubros especializados de pintura, instalaciones y obra fina.
- El gobierno municipal esta diseñando políticas y programas para contratar a OEMC en obras que requieren el trabajo especializado.
- Al término del proyecto se logró transferir al CCAM el paquete de capacitación para que dé continuidad a la formación de mujeres constructoras del hábitat.
- Las OEMC han incorporado en sus principios el acceso al trabajo digno en igualdad de condiciones y con enfoque de género.
- Existen políticas de carácter social complementarias para mejorar la situación de vida de las mujeres constructoras como las de habilitar un centro de capacitación que incluya servicio de guarderías y comedores populares.
- Existen políticas para mejorar las condiciones de seguridad ocupacional de las mujeres constructoras.

Objetivos, Resultados e Indicadores y grado de cumplimiento general.

Para comprender mejor el alcance del proyecto exponemos a continuación el Marco de Resultados donde se describe el propósito principal del proyecto, resultados secundarios y los indicadores de medición cuantitativa y el grado de cumplimiento alcanzado y que luego es abordado de forma más amplia.

Cuadro N° 1: Marco de Resultados Proyecto “Fortalecimiento y Empoderamiento de las Organizaciones de Mujeres Constructoras”

Resultados	Indicadores Cuantitativos Programados		Indicadores Cuantitativos Alcanzados	Cumpli- miento
Objetivo o Resultado Principal del Proyecto (RPP) Organizaciones de Mujeres Constructoras (OEMC) empoderadas de sus derechos laborales mejoran y ofertan servicios cualificados en el mercado de la construcción.	RP.1	7 OEMC conformadas legalmente	13 hasta diciembre 2014	185%
	RP.2	4 OEMCs brindan servicios de calidad en el mercado de la construcción.	6 OEMC y 1 Mype brindan servicios de calidad	
	RP.3	4 OEMC participan en 6 licitaciones o demandas pública y/o privada de mano de obra.	31 obras ejecutadas por 6 OEMC y 1 Mype	520 %
Resultado Secundario 1 (R.1) Mujeres Constructoras capacitadas aplican sus conocimientos y destrezas para acceder a mejores oportunidades laborales	R1.1	140 mujeres capacitadas en conocimientos básicos de construcción cumplen con el 80% de asistencia y han incrementado el Nro. de respuestas correctas en la prueba de salida	131 mujeres capacitadas hasta diciembre 2014 Adicional 23 jóvenes obreros del GAMLP	94%
	R1.2	100 mujeres capacitadas en liderazgo y gestión de las OEMC cumplen con el 80% de asistencia y han incrementado el Nro. de respuestas correctas en la prueba de salida	116 mujeres capacitadas	116%
	R1.3	60 mujeres capacitadas y especializadas en pintura, muralismo, instalaciones eléctricas y sanitarias cumplen con el 80% de asistencia y han incrementado el Nro. De respuestas correctas en la prueba de salida	166 hasta diciembre 2014	277%
Resultado Secundario 2 (R.2) Una Bolsa de Oportunidades y un fondo de Recursos Semilla funcionan para desarrollar capacidades técnicas y autogestionarias de las OEMC competitivas en el mercado laboral de la construcción	R2.1	7 OEMC con capacidad de gestión técnica y financiera	6 OEMC + 2 Mypes hasta el 2014	114%
	R2.2	Una Bolsa de Oportunidades que genera 10 contactos entre las OEMCs y actores públicos privados que se concretan en 7 contratos de prestación de servicios por parte de las OEMCs.	83 hasta diciembre 2014	830%
	R2.3	8 solicitudes presentadas por 4 OEMCs son atendidas con fondos de los Recursos Semilla	19 solicitudes presentadas hasta diciembre 2014	238%
Resultado Secundario 3 (R.3) Autoridades del ejecutivo y concejo municipal de La Paz, con capacidad de decisión, apoyan propuestas de normativa y/o política pública en favor de los derechos laborales de las mujeres constructoras.	R3.1	Una propuesta de normativa y/o política pública elaborada y presentada al GAMLP en favor de las mujeres constructoras.	Una propuesta de política pública elaborada y entregada al GAMLP en favor de las obreras municipales	100%
	R3.2	20 mujeres constructoras participan y asumen responsabilidades en acciones de seguimiento para la aprobación de normas o políticas en favor de sus derechos laborales.	30 mujeres	150%
Resultado Secundario 4 (R.4) Posicionamiento del rol de las mujeres constructoras en el mejoramiento de la ciudad y en su demanda de espacios públicos seguros para mujeres	R4.1	4 intervenciones entre el GAMLP y las OEMC para acciones conjuntas en trabajos comunitarios de pintura y muralismo.	4 Ferias de la pintura y una Jornada de Solidaridad con la Comunidad de Maria Auxiliadora = 5 intervenciones	125

Población Beneficiaria Directa.

Durante la ejecución del proyecto se aplicaron encuestas para relevar la información necesaria para conocer el perfil de cada grupo de participantes en las distintas fases y actividades del proyecto de esta forma

se cuenta con una amplia información sistematizada que por su extensión no se incluye en su totalidad en esta publicación. Sin embargo y para contar con una referencia de caracterización se presenta la siguiente información de las y los participantes de los cursos básicos de construcción:

Descripción del perfil de las y los participantes de los 5 cursos básicos de construcción.

Se aplicaron 145 boletas correspondientes a las personas que se inscribieron formalmente a los cursos básicos, se sistematizaron solo las que corresponden a los 129 participantes que concluyeron los cursos básicos. De este total, 106 fueron mujeres y 23 varones. Del mismo total, 78 mujeres fueron independientes laboralmente del GAMLP, en tanto que 43 mujeres y 23 varones correspondían a obreras y obreros del GAMLP. De las 78 mujeres independientes 55, conformaron 12 OEMC. A continuación se realiza una rápida descripción de los rasgos globales.

- Del total de mujeres encuestadas participantes del proceso de capacitación impulsado por el proyecto, 58 se dedicaban anteriormente a diferentes rubros laborales ajenos a la construcción, por lo que podemos hablar de una suerte de reconversión laboral. El resto, son mujeres que han estado involucradas a trabajos en la construcción antes de su participación en el proyecto, incluyendo a las obreras del GAMLP y cuya aspiración se focalizó a la necesidad de perfeccionar, profundizar o especializar su mano de obra y también la de lograr el reconocimiento en el mercado a partir de su certificación en la construcción.
- Respecto a la edad, más del 57% está entre 31 a 45 años, el 25% se encuentra entre 22 a 36 años y el 18% corresponde al rango de 46 a 60 o más años. Esta característica es un indicador de que, ante la falta de empleo una cantidad significativa de la población de mediana edad opta por trabajar en la construcción por la creciente demanda de mano de obra y la mejora permanente en la retribución salarial o del jornal.
- En relación al lugar de nacimiento el 60% de las y los participantes provienen de la ciudad de La Paz (las y los más jóvenes), seguido del 29% nació en las provincias de La Paz (la mayoría de mujeres obreras del GAMLP superan los 45 años de edad), nacieron en otros departamentos el 8% y el 3% en otras ciudades.
- La interculturalidad ha estado presente en los diferentes cursos, puesto que se establecieron relaciones horizontales entre diferentes géneros, edades y procedencia cultural. Aún más, si vinculamos este dato con los barrios de residencia y el idioma hablado donde si bien predomina el castellano, también existen personas que adicionalmente hablan aymara o quechua.
- No obstante que la mayoría de las y los participantes (90 %) tienen su domicilio en la ciudad de La Paz, los cursos también han beneficiado a población que radica en la ciudad de El Alto, siendo el 10% de los participantes, hecho que indica la importancia de expandir el territorio para el desarrollo de éstos procesos de capacitación, especialmente hacia la ciudad de El Alto.
- Respecto al grado de instrucción el 65% de las y los encuestados cuentan con educación secundaria, el 28% ha alcanzado solo el nivel primario y el 5% sin instrucción, lo que implica que enfrentaron limitaciones en el proceso de capacitación que han sido resueltos a partir de dinámicas y metodologías participativas en el aula y especialmente en las prácticas en obra. Estos datos muestran que el auge de la construcción y la expectativa de generar ingresos han provocado que las mujeres en general, las y los jóvenes se interesen por participar con su mano de obra en el sector de la construcción. También se puede advertir que las políticas de empleo en el país no dan respuesta a los jóvenes bachilleres que por su situación socioeconómica no pueden emprender una formación técnica superior en sectores alternativos como es la

construcción especializada en rubros de alta demanda como la obra fina, pintura, plomería, electricidad, etc.

- Con relación al estado civil de las y los participantes, el 38% son solteras/os, el 21% casadas(os), aunque el mayor porcentaje que alcanza 41%, corresponde a personas con estado civil de convivientes, separadas(os), viudas(os), divorciadas(os) y madres solteras. Este es un rasgo que confirma que en el sector de la construcción la mayor parte de mujeres que se incorporan son jefas de hogar. El 86% tiene un promedio de cuatro hijos y el 14% de encuestas/os, manifestaron no tener hijos(as), lo que en su mayoría comprende a las personas solteras(os) que participaron en los cursos.
- Respecto a los ingresos económicos que perciben, cerca del 50% manifiesta tener ingresos entre Bs.1.000 a 1500, el 36% entre 1501 a 3000 Bs, y el 15% corresponde los participantes que en algunos casos viven con los padres y no se encuentran percibiendo ingresos, otros(as) que se dedican a actividades informales eventuales que en ocasiones les generan ingresos.
- Un dato importante recabado de los resultados de la encuesta aplicada es que solo el 19% cuenta con vivienda propia, el 53% viven en anticrético o en vivienda cedida por parentesco y el 28 % cuenta con vivienda alquilada. Esto podría permitir que mujeres constructoras se organicen para aplicar a los programas de vivienda que promueve la Agencia Estatal de Vivienda. Muchas de ellas que participaron en la jornada de solidaridad en la Comunidad María Auxiliadora en Cochabamba han manifestado su interés de promover en la ciudad de La Paz una experiencia similar.

Participación de las mujeres constructoras en la implementación del proyecto

La población destinataria del proyecto participó activamente en la ejecución del proyecto sus demandas fueron insertas en la programación de actividades para dar cumplimiento a sus expectativas especialmente vinculadas a la profundización de procesos de capacitación y el fortalecimiento de las OEMC, de esta forma su influencia en la planificación de actividades fue importante.

Las y los beneficiarios del proyecto participaron en el diagnóstico de línea de base que se aplicó al inicio de los cursos básicos de construcción lo que permitió precisar su problemática socioeconómica, recoger expectativas desde las necesidades de las propias mujeres constructoras que se convirtieron en insumos orientadores para la ejecución adecuada del proyecto. Por otro lado, se incrementó la base de información con la que arrancó el estudio de línea de base (2011) que utilizó un marco muestral estratificado por localización de 418 entrevistadas, al término del proyecto se cuenta con cerca de 385 cuestionarios aplicados adicionales a

la línea de base que enriquece la información de un fenómeno laboral poco investigado y que requiere con urgencia de la intervención de políticas públicas que fomenten y fortalezcan los derechos laborales de las mujeres y hombres jóvenes en rubros económicos en expansión como el de la construcción.

Para el cumplimiento de los alcances del resultado vinculado a la incidencia política, la coordinación y planificación conjunta fue mucho más estrecha para que las reuniones, talleres y encuentros estén agendadas con anticipación de forma de garantizar su participación, así mismo se ponía en consideración el programa y agenda de cada actividad recibiendo sus sugerencias o ajustes.

Otro ámbito importante donde la población beneficiaria participó y definió líneas de acción fue el Comité Impulsor conformado por mujeres líderes elegidas en una asamblea cuya principal misión fue la de ser voceras de las demandas sectoriales ante autoridades públicas y desarrollar acciones de incidencia política con el apoyo técnico de los proyectos ejecutados. Estas líderes han logrado concertar reuniones autogestionadas con el

Oficial Mayor de Infraestructura Urbana del GAMLP por orden del Alcalde para exponer sus demandas de mejoras en las condiciones laborales y su preocupación por la marcada inestabilidad laboral (Nov/2012).

Por otro lado a través de la Bolsa de Oportunidades las OEMC tuvieron un rol protagónico demandando mayor capacitación en ámbitos que les permitan mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado de la construcción, de esta forma se realizaron cursos de cómputos y determinación de costos para lograr de forma ágil elaborar un presupuesto para las obras que demandaban su trabajo especializado en pintura. Las beneficiarias del proyecto participaron en la aprobación de los formularios de seguimiento como en la determinación de los precios que debían cobrar las OEMC por metro cuadrado de pintado según la tipología y texturas.

Con la creación de la ASOMUC, se dio inicio a una planificación más independiente de las mujeres constructoras con un enfoque que fomenta e impulsa la autogestión a partir del liderazgo de las representantes que conforman su directorio.

Población Beneficiaria Indirecta.

Para la cuantificación consolidada de la población beneficiaria indirecta del proyecto se consideró en principio al entorno familiar de las y los participantes como una de las poblaciones indirectas más beneficiadas, especialmente cuando a partir de este proceso se aportó a la generación de ingresos familiares adicionales o, en

el caso de las mujeres jefas de hogar; se promovieron condiciones de mayor sostenibilidad. Otro grupo importante de beneficiarios indirectos del proyecto lo constituyeron las unidades educativas y los vecinos de los barrios a través de la infraestructura urbana que ha sido parte de las intervenciones de las prácticas en obra de los cursos básicos y los cursos de especialización ejecutados. Así mismo, se considera como población indirecta relevante a los jefes inmediatos, compañeros/as de cuadrilla de las y los obreros capacitados ya que se espera un mejor desempeño laboral al ser una fuerza fundamental para la construcción de la ciudad y toda su infraestructura urbana que sirve a la gente que la habita. Como resultado de la sistematización de los diversos instrumentos de seguimiento del proyecto se llegó a una población indirecta de 111.819 personas que representa aproximadamente el 15 % de la población que habita en el municipio de La Paz. Para mayor información sobre este punto y los impactos generados se incluye más adelante un artículo específico sobre el alcance del proyecto para beneficio de una amplia población.

Por otro lado, también se consideró como población indirecta al público al que se llegó con la información relativa al proyecto y a las OEMC, a partir de entrevistas en medios de comunicación masivos (radio, TV) y a la publicación de notas periodísticas y al público que visita la página web de Red Hábitat a partir de la que se informó sobre la dinámica del proyecto y la oferta de mano de obra especializada de las OEMC. La población estimada que ha conocido las actividades del proyecto y su apoyo al empoderamiento técnico y político de las mujeres constructoras es de 1.049.528 personas.

2. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS ALCANZADOS POR EL PROYECTO



2.1. RESULTADO 1: Componente de Capacitación

Los avances metodológicos y de contenidos en las carpetas modulares aprobadas y certificadas por el Centro de Capacitación Municipal (CCAM) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) del Curso Básico de Construcción y del Curso de Especialización en Pintura y Muralismo ejecutados en el marco del primer proyecto, fueron mejorados para su aplicación en favor de las y los participantes de los cursos realizados por el proyecto sujeto de sistematización. También se utilizaron las cartillas elaboradas e impresas que apoyaron de forma determinante el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Se replicó la estrategia de utilización de espacios e infraestructura pública, especialmente unidades educativas, para el desarrollo de las prácticas en obra, lo que amplió de forma significativa la población beneficiaria indirecta del proyecto gracias a la sinergia y articulación con diversas unidades operacionales del GAMLP en el marco del convenio suscrito entre Red Hábitat y el GAMLP.

Todos los cursos realizados contaron con la participación de facilitadores –profesionales invitados– docentes de diferentes carreras de universidades privadas y públicas y técnicos del GAMLP que aportaron con sus conocimientos y experiencia a la facilitación realizada por personal técnico del proyecto.

Al proceso de capacitación técnica se añadió un Curso de Fortalecimiento para la conformación de las Organizaciones Económicas de Mujeres Constructoras (OEMC) que se

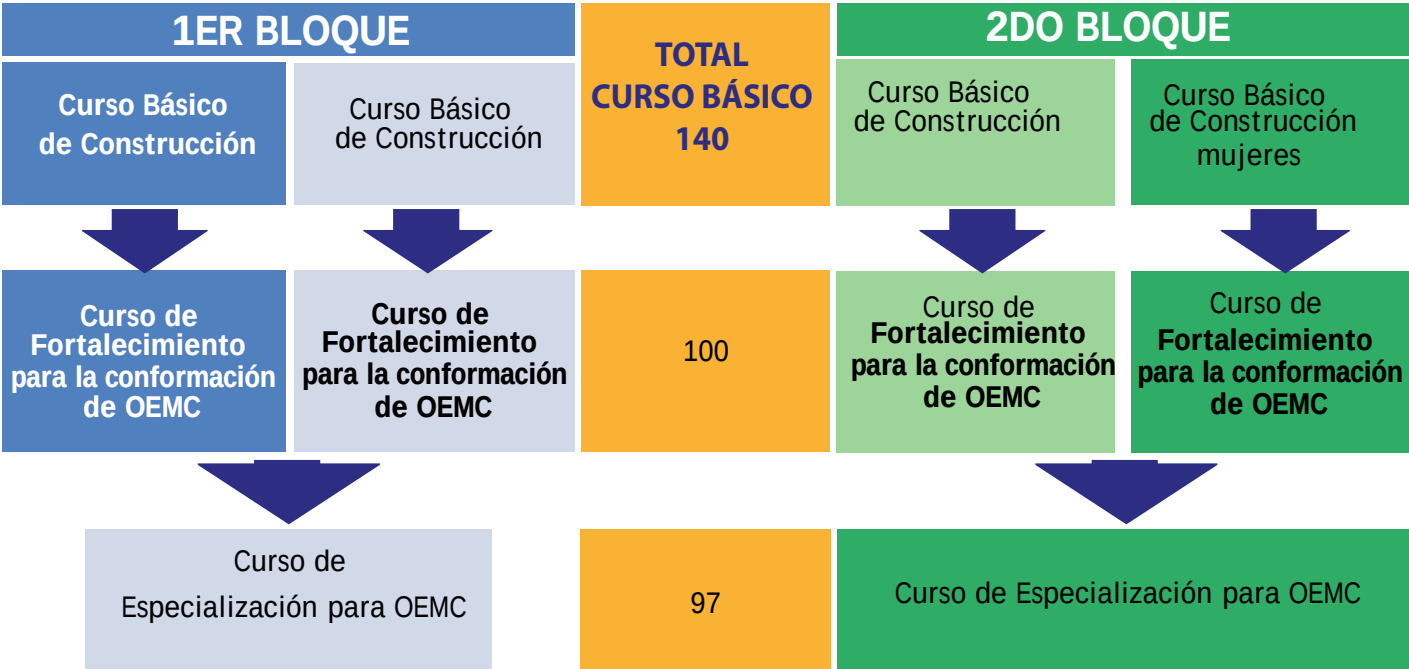
constituyó en un enlace entre ambos cursos técnicos. Este curso fue desarrollado en aspectos metodológicos y de contenidos entre Red Hábitat y la Dirección de Género y Generacional (DGG) del GAMLP según políticas de capacitación por competencias del CCAM que se encargó de hacer la aprobación y certificación correspondiente.

La capacitación técnica combinada con el curso en derechos, formación política y emprendedurismo ha resultado ser una innovación útil para potenciar a las mujeres constructoras, incrementar su autoestima, reforzar su confianza y perseguir el sueño de la autodeterminación económica como una estrategia también de reducir la violencia intrafamiliar que muchas de ellas declararon sufrir por parte de su entorno familiar.

Un aporte significativo al quehacer institucional producto de esta experiencia fue elaborar diseños curriculares aplicando la metodología de competencias utilizada por el CCAM con el objetivo de cumplir las normativas y políticas que este centro tiene para la respectiva certificación. Este aprendizaje permitió mejorar la propia estrategia de capacitación institucional al que se adscriben otros proyectos de alcances temáticos distintos al de la experiencia que se presenta.

El siguiente esquema muestra el proceso de capacitación en bloques de tres meses continuos que fue implementado por el proyecto:

Estrategia de capacitación



CONTENIDOS

Curso Básico de Construcción	Curso de Fortalecimiento para la conformación de OEMC	Curso de Especialización para OEMC
Replanteo – obra gruesa- obra fina- acabados – instalaciones sanitarias – instalaciones eléctricas – pintura básica	Autoestima – género – sororidad – liderazgo – formas de organización – requisitos para la constitución de oemc – emprendedurismo – mercado de mano de obra en la construcción – preparación de propuestas para resentarse en licitaciones – cómo ofertar los servicios de mano de obra en la construcción – cómo calcular los costos de materiales y la mano de obra – márgenes de ganancia – cómo generar y mantener las ventajas competitivas de las mujeres constructoras – contabilidad - administración – formación política	Pintura – muralismo – revoques – revestimientos – instalaciones de plomería

2.1.1. Cursos básicos

La capacitación técnica en construcción ha sido un componente importante de la experiencia, el desarrollo de los contenidos, su adecuación a la población destinataria, el diseño metodológico de combinación entre la teoría y la práctica, la planificación de la “práctica en obra” en espacios de utilidad social que aporten a la visibilización y valoración de lo que las mujeres son capaces de hacer en beneficio de las y los vecinos, de mujeres, de niños y niñas que utilizan los espacios que fueron intervenidos dando vida y color a las paredes y ambientes en establecimientos educativos y espacios públicos de reunión y esparcimiento.

En el siguiente cuadro se sistematiza los resultados de participación alcanzada en los seis cursos básicos de construcción realizados, cinco de estos fueron ejecutados en la gestión 2013 y un último curso ejecutado en el 2014 atendiendo una solicitud de la DGG para apoyar su programa de fortalecimiento de las casas distritales de las mujeres. Partimos del 9no curso aclarando que los 8 cursos precedentes fueron ejecutados en el primer proyecto Mypes Mujeres Constructoras del Hábitat y para mostrar la continuidad del proceso de capacitación técnica en construcción.

	Curso Básico	Fechas	Mujeres	Hombres	Prácticas en Obra realizadas
	9no	Del 04/03/2013 al 01/04/2013	22		Trazado y replanteo: Cotahuma Pintado de la fachada del colegio Bolivar
	10mo	Del 08/04/2013 al 01/05/2013	27		Trazado y replanteo: Zabaleta Refacción y pintado: fachada de la sede vecinal de Tembladerani 50M2 trabajados
	11vo	Del 08/07/2013 al 03/08/2013	33		Trazado y replanteo: Av. Zabaleta Pintado: Fachada U.E. Ismael Montes.
	12vo	Del 16/09/14 al 13/10/2014	22	10	Se intervino en las oficinas del P.I.B., construcción en obra gruesa,
	13vo	Del 16/09/14 al 13/10/2014	9	13	Trazado y replanteo: Av. Zabaleta Construcción: Colegio Club de leones, Av. Entre Ríos Pintado: Interiores Escuela Ismael Montes.,
	14vo	Del 16/09/14 al 13/10/2014	25		Pasantías en obras de pintura con las OEMC insertas en el mercado de la construcción con apoyo de la Bolsa de Oportunidades
Total			138	23	
161 participantes certificados por el CCAM(85 % mujeres y 15 % hombres)					

2.1.2. Cursos de fortalecimiento

En el periodo 2013 se logró capacitar a 117 participantes que cumplieron con el 80% de asistencia, de los cuales 101 fueron mujeres (86%) y 16 hombres (14%). Durante el 2º semestre del 2014 se realizó un Curso de Formación Política (CTF) donde participaron 27 mujeres constructoras dependientes del GAMLP y de las OEMC identificadas por su perfil de

liderazgo, como parte de la estrategia de dejar al término del proyecto, un grupo de mujeres con mayor formación para que se constituyan en las promotoras de continuidad de las acciones de exigibilidad de mejores condiciones laborales tanto en instancias públicas como aquellas privadas que vulneren los derechos de las mujeres constructoras.

	Curso	Fechas	Mujeres	Hombres	Sociodramas; Mujeres representando su vida
	1er	Del 08/04/2013 al 06/05/2013	21		Como metodología de evaluación de los conocimientos adquiridos, se propuso a las y los participantes representar una escena diaria, creada e interpretada por ellas y ellos, en la cual se manifestaran situaciones cotidianas y donde los derechos, valores y conocimientos recién aprehendidos se pusieran en práctica. Esta modalidad dio como resultado que las y los participantes lograran representar y catalizar sus propios problemas, estableciendo espacios de sororidad y solidaridad, internalizando los derechos y reconociendo los instrumentos sociales para su ejercicio.
	2do	Del 13/05/2013 al 01/06/2013	21		
	3er	Del 19/08/2013 al 13/09/2013	23		
	4to	Del 16/09/2013 al 04/13/2013	19	8	
	5to	Del 14/10/2013 al 1/11/2013	17	8	
Total			106	16	
116 participantes, 101 mujeres y 16 hombres.					

2.1.3. Cursos de fortalecimiento

Estos cursos tuvieron el propósito de calificar la mano de obra de las mujeres constructoras y especializarlas en un nicho del mercado de la construcción en el que ellas puedan tener una ventaja competitiva. Esta rama de la construcción necesita un adiestramiento específico en técnicas y materiales de pintado, para lo cual se firmó una carta de entendimiento entre RED HÁBITAT y la empresa

de Pinturas Monopol. El propósito de esta alianza fue la de capacitar y especializar a las y los participantes en pintura decorativa, desarrollando varios tipos de técnicas de pintado y de texturas. Una primera parte de la capacitación fue teórica para luego complementarlas con clases prácticas en el Centro de Capacitación y Asesoramiento Técnico de la empresa Monopol (CECATI/MONOPOL). Asimismo, en

coordinación con la Unidad de Mantenimiento del GAMLP se realizaron prácticas en obra en varias Unidades Educativas con el propósito de ganar experiencia en diferentes áreas del pintado. Se trabajó pintando interiores, exteriores, murales y pintura decorativa de ambientes infantiles.

Entre los resultados obtenidos al término de cada curso, se señalan los siguientes: las participantes conocen nuevas técnicas de pintura; calculan de acuerdo a rendimientos; cubican áreas; conocen dosificaciones y disoluciones para pintura; perfeccionamiento de las técnicas realizadas.

	Curso	Fechas	Mujeres	Hombres	
	2do de pintura	Del 03/06/2013 al 06/07/2013	30		• Santa Rosa de la Florida Pintado de interiores y murales. • Instituto Superior Marcelo Quiroga Santa Cruz: Pintado de interiores. • Kinder San Martín de Porres: Pintados de murales con motivos infantiles.
					
	3er de pintura	Del 16 /09/2013 al 29/10/2013	23		Pintado de Murales en la Plaza de Kupini II, altura de muros promedio 3.8 m. largo 93 m
	4to de pintura	Del 03/06/2013 al 06/07/2013	23	7	• Escuela Mariscal Santa Cruz/ Nuestra señora de Fátima Pintado de interiores y murales exteriores • Escuela 16 de Julio Pintado de interiores y murales exteriores.
					
	5to de pintura	Del 16/09/14 al 13/10/2014	14	7	• Escuela “Juariste Eguino” Calle Pichincha: Pintado de 1 aula con temática infantil + Pintado de 9 murales. • Escuela “Hernando Siles” Villa Fátima: Pintado y Dibujado de 8 murales y de juegos del parque infantil.
					
	6to	Del 16/09/14 al 13/10/2014	18		Pasantías con diferentes obras que estaban siendo trabajadas por las OEMC.
	1er de plomería y cerámica	Plomería 19/11/12 al 9/12/12 Cerámica 28/11/14 al 20/12/14	Plomería 30 mujeres Cerámica 20 mujeres		Plomería en los núcleos educativos La portada y Munaypata arreglos varios Cerámica: Mural cerámico en zona Kenanipata.
Total			131	23	
154 participantes certificados por el CCAM(86 % mujeres y 14 % hombres)					

Al margen de los cursos mencionados y a solicitud de las integrantes de las Mypes y las OEMC se desarrollaron; en la gestión 2012, un curso de especialización en plomería; en el 2013, cursos de especialización en cómputos y presupuestos que permitieron desarrollar mayores capacidades de gestión técnica y financiera que son puestas en práctica en los espacios laborales donde son contratadas; en la gestión 2014, para seguir fortaleciendo las capacidades técnicas y de gestión financiera de las OEMC se realizaron otros cursos como: Curso de cómputos y presupuestos (12,13,14 de

marzo/2014), Curso de licitaciones (26, 27,28 de marzo/2014) y una Charla sobre murales urbanos facilitada por un docente de la facultad de arquitectura de la UMSA (8 de abril/2014). Fue realizado también el “Curso de especialización en colocado de cerámica y murales cerámicos” (fines de semana del 28 de noviembre al 20 de diciembre/2014) para mejorar las capacidades técnicas en un rubro que es muy solicitado en el mercado de la construcción, así también el curso propuso la implementación e innovación de murales cerámicos como especialidad.

2.1. RESULTADO 2: Componente de Fortalecimiento de las Organizaciones Económicas de Mujeres Constructoras para su inserción en el Mercado Laboral.

La apertura de fuentes de trabajo en el sector de la construcción para las mujeres se ha incrementado en los últimos años gracias a una serie de factores como el crecimiento económico en general y en especial del sector de la construcción pública y privada que han coadyuvado al posicionamiento de las mujeres en un campo laboral históricamente monopolizado por los hombres. Precisamente por ello y para promover esquemas asociativos y solidarios de iniciativas económicas en favor de las mujeres constructoras capacitadas por el proyecto se incluyó el diseño e implementación de la Bolsa de Oportunidades y de los Recursos Semilla.

Surgimiento de las OEMC.

Durante la gestión 2014, se alcanzaron a formalizar a 7 OEMC de las 12 inicialmente constituidas, esta reducción estuvo prevista por efecto de la disidencia y de nuevas formas de relacionamiento basadas en la mayor afinidad y compañerismo entre las mujeres constructoras, y ya no solo en procesos de capacitación sino en el terreno laboral para perfilar la respectiva sostenibilidad de cada agrupación de mujeres. A estas se añadieron 2 OEMC producto del 14º curso básico de construcción haciendo un total de 9 OEMC que cuentan con sus documentos legales de constitución como “Sociedades Civiles”, forma de organización reconocida en el régimen jurídico nacional de sencilla aplicación y funcionamiento que evita los procesos largos, confusos y burocráticos, y que les permite operar

en el campo de los servicios de la construcción y en el caso que sea necesario obtener su respectivo NIT para poder participar en licitaciones públicas donde este documento sea requerido.

La constitución de las OEMC y su formalización fue una tarea ardua y esforzada principalmente enfocada a generar las condiciones de sostenibilidad y bajo una metodología que durante el 1º semestre del 2014 facilitó la movilidad o rotación de las mujeres de una agrupación a otra, hasta que consolidar lazos de amistad pero fundamentalmente de complementariedad laboral y de capacidades de liderazgo y no competencia que genera conflictos, la promoción del trabajo solidario colectivo y no individual pero basado en la confianza y la corresponsabilidad, el desarrollo y aplicación de valores entre las mujeres constructoras que son parte de una OEMC, hacia el cliente y entre todas las OEMC como colectivo que puede hacer fuerza para la exigibilidad de mejores condiciones laborales. Para ese propósito, durante el 2014 se realizaron un total de 56 reuniones con las mujeres pertenecientes a las 9 OEMC.

Se tiene como resultado la conformación en “Sociedad Civil” de 9 OEMC y 9 Reglamentos Internos de cada Sociedad Civil. Las OEMC conformadas legalmente son: “Alfa y Omega y Asociados” “Pinta Mas y Asociados; “Dulce Pintura y Asociados” “Maya y Asociados”; “Trébol y Asociados”, “Arco Iris y Asociados”, “Estrellas de la Pintura Floreciente y Asociados”; “Multicolor y Asociados” y “Pintura con Elegancia y Asociados”.

Proceso de diseño e implementación de la bolsa de oportunidades.



Durante la gestión 2012 se desarrolló un documento sobre los contenidos, alcances y funcionamiento de la Bolsa de Oportunidades y de los Recursos Semilla que ha sido la base fundamental para poner en marcha los servicios derivados de la implementación de estos instrumentos de apoyo a las OEMC. Para darle énfasis, en la gestión 2014 durante los meses de enero y febrero, se realizaron dos estudios para orientar de forma más precisa las acciones del proyecto para la implementación de la Bolsa de Oportunidades:

a) El primero se focalizó en determinar la oferta real de mano de obra, es decir el de cuantificar cuantas mujeres que fueron parte del proceso de capacitación realizado durante el 2013 y que luego conformaron las 12 OEMC en Dic/2013 como resultado de dicho proceso, querían continuar participando. Era indispensable conocer la nómina de mujeres que estaban dispuestas en tiempo, dedicación y compromiso real a incursionar en el rubro de la construcción con la especialización de pintura y con apoyo de la Bolsa de Oportunidades. Para ello se

procedió a la aplicación de una entrevista estructurada que permitió actualizar la información personal de las mujeres y fundamentalmente indagar si estaban motivadas a continuar en el proceso impulsado por el proyecto. De un total de 55 mujeres que fueron parte de las 12 OEMC, solo asistieron a la entrevista 50 y de estas solo 45 mencionaron su interés en dar continuidad a su incursión en el rubro especializado de la pintura, en base a estos resultados se determinó realizar un ajuste en el número de OEMC quedando vigentes para el trabajo durante el 2014 solo 9 del total de 12 OEMC conformadas inicialmente.

b) El segundo estudio se abocó a realizar un sondeo del mercado de la construcción a partir de visitas a obras emprendidas por el sector inmobiliario (método de observación y barrido de zonas donde se evidenció que existe el boom inmobiliario en la ciudad de La Paz) y algunas obras que estaban siendo construidas por el Gobierno Central (Ej Campo Ferial de Seguencoma) los

resultados de este sondeo de mercado nos revelaron que este mercado es impenetrable por sus características oligopólicas, pocos operadores en el mercado que se conectan de forma sincronizada para participar en todo el proceso de producción de edificios. Las grandes empresas constructoras terciarizan en otras empresas medianas y especializadas las obras estructurales (fundaciones y obra gruesa), a estas le siguen las empresas del círculo oligopólico que se encargan de instalar los servicios (agua, alcantarillado, energía eléctrica, gas, etc.) para luego ingresar las encargadas de la obra fina, acabados, carpintería y pintura. De esta forma se logró evidenciar que el mercado privado vinculado a las grandes edificaciones estaba cerrado para las OEMC quedando claro que el esfuerzo debía focalizarse a lograr su inserción en el mercado privado más doméstico y familiar.

Una vez definidos los universos de la oferta de mano de obra (mujeres dispuestas a continuar en el proyecto de las OEMC) y el sondeo de mercado, que oriento sobre el mercado potencial accesible para las OEMC, se procedió a precisar mejor los alcances y servicios que debería brindar la Bolsa de Oportunidades ratificándose los definidos inicialmente pero considerando que las estrategias de promoción deberían ser focalizadas y en la escala que permita no sobredimensionar la demanda ante una oferta de mano de obra limitada a las 9 OEMC conformadas.

Funcionamiento de la bolsa de oportunidades y el rol de la asistencia técnica.

Se desarrolló un sistema de recepción ordenada de la demanda de mano de obra que permitiera identificar la fuente primaria por la que el potencial cliente obtuvo la información sobre la oferta de las OEMC (propaganda publicada, volanteo, información boca a boca, etc) que permitió valorar el mejor sistema de promocionar los servicios de las OEMC. Otro instrumento diseñado y aplicado fue el registro de la demanda efectiva, es decir aquella que solicita la visita de diagnóstico técnico para definir el presupuesto, en

este mismo instrumento se introdujo la línea de tiempo en la que se desarrolla todo el proceso (presentación de la propuesta, adjudicación de la obra, firma de contrato, ejecución, supervisión técnica, entrega de obra) este sistema permitió evaluar los tiempos efectivos y reflexionar sobre la eficiencia y eficacia de las OEMC en un permanente proceso de aprendizaje y capacitación continua que sin ser formal en aula siguió siendo fundamental para el perfeccionamiento de la mano de obra y gracias al aporte de la asistencia técnica que con el seguimiento realizado fue dotando de la capacitación grupal orientada a la autogestión técnica y financiera, a cada OEMC como agrupación económica, así como a cada mujer participante de forma personalizada.

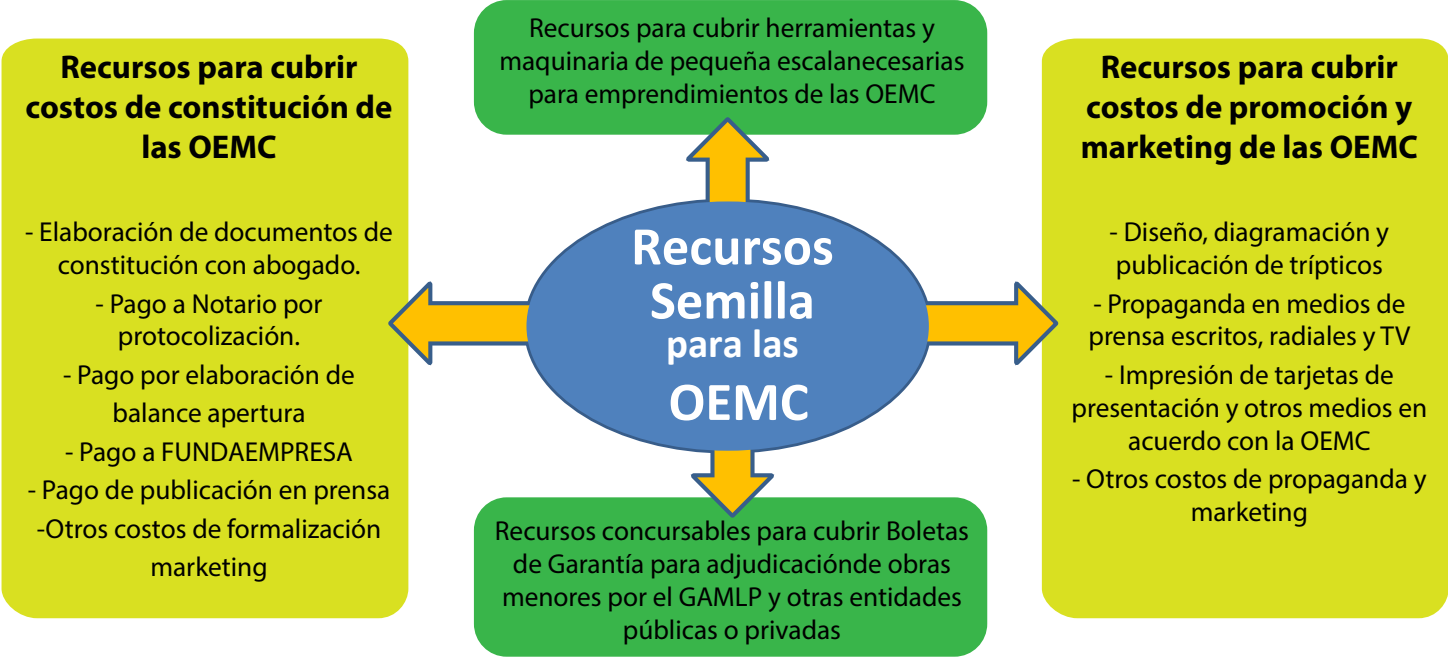
Se definió el rol y los alcances de la Asistencia Técnica a las OEMC y el diseño de los instrumentos que permitieron contar con los insumos para el seguimiento y evaluación de resultados. De esta forma se implementaron fichas técnicas para el diagnóstico de obra, para las supervisiones técnicas y para el cierre de la asistencia técnica con valoraciones del desempeño de la OEMC involucrada en la ejecución de cada obra. Con todos estos procedimientos se logró armar una carpeta por cada obra con la documentación necesaria para acreditar la experiencia de cada OEMC, estas prácticas fueron realizadas por la Asistencia Técnica con cada OEMC de forma que se constituyan en procedimientos que les permitan generar capacidades autogestionarias para cuando debieran operar de forma independiente del proyecto.

De esta forma, las OEMC que participaron de la Bolsa de Oportunidades adquirieron destrezas y prácticas útiles para contar con capacidad de gestión técnica financiera necesaria para su desenvolvimiento. Cabe mencionar que estas capacidades se fueron incrementando en la medida que las OEMC adquirían mayor experiencia en la correcta aplicación del diagnóstico, costo, ejecución de obra y entrega de la misma con plena satisfacción del cliente. Estos procedimientos fueron plasmados en un Manual publicado y entregado a las mujeres activas de las OEMC para que se constituya en un instrumento de gestión a partir de la conclusión del proyecto.

Avances logrados de la implementación de la bolsa de oportunidades

- Consolidación de una base de datos de empresas constructoras a las cuales se hizo llegar material de promoción impreso de las OEMC.
- Diseño de material promocional para las OEMC conformadas de parte de la UNICOM con aprobación en su contenido por las mismas mujeres constructoras integrantes de estas agrupaciones, entre los materiales diseñados se encuentran banners, tarjetas personales, catálogos de pintura personalizada, volantes, realización de jingles radiales y cartas informativas ampliamente difundidas.
- Publicación de volantes de propaganda que se distribuyeron entre las integrantes de las OEMC para que ellas mismas realicen la promoción en sus barrios y con sus contactos personales e institucionales a fin de fomentar procesos de autogestión y corresponsabilidades.
- Producción de videos promocionales para difusión en medios de comunicación masivos con el propósito de insertar en el mercado de la construcción a las 12 OEMC constituidas.
- Diseño e implementación de los sistemas de asistencia técnica y funcionamiento del banco de herramientas.
- Formato de armado de las carpetas de adjudicación de obras que incluye modelos de contratos, proyecto de la obra, cómputos métricos, propuesta de oferta de mano de obra, forma de seguimiento y entrega de la obra a su finalización.
- Publicación y entrega a las OEMC de un manual que define los procedimientos de adjudicación y entrega de obras intervenidas que incluye una serie de instrumentos de gestión interna de las OEMC como de relacionamiento formal contractual con los demandantes de sus servicios.
- Impresión de formularios de cotización para formalizar la propuesta técnica de los trabajos de pintura que afronten las OEMC.
- Diseño y publicación de los “Catálogos de Pintura”, para espacios de niñas, niños y bebés. De esta manera se quiere llegar a un mercado de especialización en pintura mural infantil.
- Como resultado de las gestiones de la Bolsa de Oportunidades se logró el contacto con 83 demandantes de mano de obra de las OEMC y fueron ejecutadas 32 obras.
- Fue diseñada, implementada y transferida a las OEMC una estrategia para organizar el seguimiento de atención oportuna de la demanda de la obra, hasta la entrega de la obra con evidencias sobre la satisfacción del cliente.
- Se implementó un sistema de medición del desempeño de las OEMC denominado el “Pintometro” que mostraba de forma clara el trabajo de cada OEMC que marcaba las obras, metros cuadrados ejecutados durante la gestión 2014.
- Se realizaron cursos complementarios y de reforzamiento de temas que eran importantes para la fase de incorporación en el mercado como el de “Cómputos y Presupuesto” “Licitaciones” “Charlas de Murales” que apoyaron de forma determinante a lograr cada vez más independencia en las OEMC y que les permitió realizar un diagnóstico con los detalles técnicos requeridos: costo, tiempo e insumos requeridos; y una ejecución satisfactoria.

Avances logrados de la implementación de los recursos semilla.



Los recursos semilla se constituyeron en otro instrumento de apoyo a la inserción de las OEMC en el mercado de la construcción, estos recursos presupuestados dentro del proyecto permitieron atender distintas necesidades que fueron formalizadas con solicitudes, entre las que se pueden mencionar las siguientes:

- Confección de ropa de trabajo diseñada por las propias mujeres constructoras como una indumentaria que las identifique no solo en las jornadas de trabajo en obras sino también en las intervenciones de espacios públicos, pintado de murales y las reuniones de incidencia política.
- Impresión de los materiales promocionales de las OEMC, como volantes, banners, tarjetas personales, etc.
- Cursos de especialización en Cómputos y Presupuestos.
- Dotación de un stock de herramientas básicas y maquinaria de pequeña escala requerida para las ejecuciones de obras.
- Boletas de garantía de pequeñas obras adjudicadas.
- Gastos de promoción y marketing.
- Gastos de constitución legal de las OEMC.
- Concurso denominado “el Pintatlon” para el cual se asignaron recursos para la premiación del concurso cuyo principal propósito fue el de fortalecer las capacidades autogestionarias de las OEMC constituidas para desarrollar acciones de inserción en el mercado, aplicación de procedimientos definidos para la atención eficiente y efectiva de las obras adjudicadas con responsabilidad, puntualidad, solidaridad y corresponsabilidad de las mujeres que son parte de cada OEMC. Se nombró un jurado calificador imparcial que determinó premiar a 5 OEMC desde US\$ 450 al 1º lugar, US\$ 350 al segundo, US\$ 200 al tercero y US\$ 100 al cuarto y quinto lugar. Los montos se destinaron a la compra de herramientas que las OEMC eligieron y cotizaron, de esta forma los Recursos Semilla aportaron a fortalecer el capital de las OEMC.

Como resultado concreto del funcionamiento de la Bolsa de Oportunidades y los instrumentos y mecanismos puestos en práctica se puede mencionar lo siguiente: Hasta diciembre del 2014 se ejecutaron 34 obras de las cuales la mayoría corresponden a la gestión 2014 (32 obras) de las cuales 31 cuentan con las respectivas actas de entrega en plena satisfacción de los clientes lo que representa un grado de efectividad del 91%. Existiendo un 9% que no alcanzaron la certificación requerida, estos tropiezos son fuente de aprendizajes para las OEMC que les permiten asumir de forma autocrítica una situación en la que no solo importa la capacitación en aula sino el adquirir mayor práctica para aplicar y perfeccionar lo aprendido de forma efectiva en el campo laboral y una actitud más flexible ante un mercado altamente competitivo y donde deben poner mucho esfuerzo para abrirse un espacio frente a los hombres que monopolizan la oferta de mano de obra. En esta misma lógica, las mujeres deben redoblar esfuerzos para demostrar sus capacidades ya que existe una posición de desconfianza de parte de los clientes que ven a las mujeres con recelo por una supuesta invasión de espacios de trabajo no convencional para las mujeres, y que predispone hacia una actitud de mayor exigencia y menos tolerancia hacia errores que también podrían ser cometidos por los hombres, pero que en las mujeres que se atreven a incursionar en ese campo parecen mayores.

Adicionalmente a estos resultados es importante resaltar que 20 mujeres constructoras que son parte de las OEMC fueron contratadas en las épocas de vacaciones escolares

con el propósito de aportar en el mantenimiento y pintado de las unidades educativas del municipio bajo contratos gestionados por la Bolsa de Oportunidades, este espacio laboral es eventual por el máximo de tres meses y se ha convertido en un amplio campo para adquirir mayor experiencia laboral. Una vez finalizados sus contratos se rearticulaban como OEMC. Esta es una doble estrategia que combina su participación en el sector público y el privado.

Para visibilizar el rol de las mujeres en la construcción y promocionar los servicios especializados en pintura de las OEMC se cubrieron todas las actividades realizadas en el proyecto logrando documentar con material fotográfico y de video que luego fue utilizado en la producción de audiovisuales cortos de difusión de las actividades realizadas por las OEMC. Así mismo se aportó con el diseño de tarjetas, banners, producción de jingles, spots, gestión de medios para entrevistas en programas de alto rating de audiencia en canales televisivos y emisoras radiales, invitaciones para eventos y otros materiales de apoyo para promocionar los servicios de las OEMC y de esta forma facilitar su mejor inserción en el competitivo mercado de la construcción.

Se concluyó que el 90% de las OEMC cumplieron con la calidad de servicios requeridos en gran medida gracias a la asistencia técnica facilitada por el proyecto, como parte de la Bolsa de Oportunidades. Esta promovió en el espacio laboral una continuidad de la capacitación combinando lo técnico con la gestión eficiente y responsable además de otorgar dosis progresivas de mayor autogestión.

2.3. RESULTADO 3: Componente de Incidencia Política



Articulación con el Gobierno Municipal de La Paz (gamlp)

- Se logró suscribir un Convenio Marco (abr 2011) firmado por el Alcalde Luis Revilla y el Director de Red Hábitat homologado por Ordenanza Municipal No. 383/2011 gracias al apoyo y compromiso de tres Concejales. A partir de este convenio se firmaron acuerdos con las subalcaldías de Max Paredes y Cotahuma. Estos acuerdos permitieron desarrollar un trabajo colaborativo con varias instancias del gobierno municipal como: el Centro de Capacitación Municipal – CCAM; la Dirección de Género y Generacional; la Dirección de Mantenimiento y la Dirección de Cultura que dan un marco de formalización a un trabajo articulado, sinérgico y de complementación. Adicionalmente el proyecto coordinó actividades con otras dependencias del GAMLP como Programa Barrios y Comunidades de Verdad, Unidad de Gestión de Riesgos, EMAVIAS, EMAVERDE lo que posibilitó establecer espacios públicos donde las mujeres pudieron realizar pasantías para poner en práctica los conocimientos adquiridos.
- Talleres de intercambio con autoridades y técnicos del GAMLP para analizar sobre resultados del proyecto y realizar los ajustes que permitan mayor efectividad. Esto dio lugar a la conformación del Comité de Articulación

Interna del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz por orden de despacho del Alcalde gracias a gestiones realizadas por el CCAM.

- En forma conjunta con la Dirección de Género y Generacional se diseñó, desarrolló e implementó los 5 cursos de fortalecimiento, liderazgo, derechos, autoestima y emprendedurismo para la conformación de las OEMC.
- Se fortaleció significativamente la relación de trabajo articulado con el Centro de Capacitación Municipal (CCAM), sentando las bases sólidas para el proceso de transferencia del paquete de capacitación previsto por el proyecto como estrategia de sostenibilidad. Elaboración y aplicación parcial de un Plan Estratégico en el que se definieron acciones concretas, plazos de implementación y responsabilidades. Una de las acciones importantes realizadas fue la evaluación de la malla curricular de los cursos sujetos de transferencia que fueron encargados a una consultora, los resultados de este estudio fueron expuestos en una reunión el 27 de mayo/2014 a todas las unidades involucradas dentro del GAMLP toda vez que como una conclusión de la consultoría, el CCAM tiene competencias limitadas para responder de forma integral al mejoramiento de las condiciones laborales de las obreras del GAMLP ya que ese propósito sobrepasa el rol de la capacitación.

Avances en la exigibilidad de los derechos laborales en favor de las mujeres constructoras del hábitat - propuestas de política pública en favor de las obreras del GAMLP.

- Para dar continuidad a la elaboración y presentación de una propuesta de política pública en favor de las mujeres constructoras se conformó una Mesa Técnica de expertos que hicieron valiosos aportes como el de precisar la población beneficiaria de la propuesta ya que inicialmente la norma fue diseñada como un paraguas tanto para mujeres independientes como para las obreras que dependen laboralmente del GAMLP.
- Como resultado de varios debates se definió realizar los ajustes y precisiones para que se constituya en una política en favor de las obreras del GAMLP aprovechando la coyuntura de que la Dirección de Género y Generacional (DGG) estaba diseñando una política interna institucional en favor de la igualdad de oportunidades de la que sería parte la propuesta presentada. Esta política, que incluye varias de las estrategias y acciones propuestas por el proyecto, está en espera de que se realicen las elecciones municipales y sea la nueva gestión la que apruebe e implemente la misma.
- Como estrategia de salida se definió publicar la propuesta elaborada por el proyecto, que recoge las demandas de las obreras y las sugerencias de expertos laboristas y difundirla entre las mujeres constructoras que dependen del GAMLP para que la próxima gestión (2015) puedan tener un instrumento para realizar acciones de exigibilidad y control social a la gestión pública en beneficio de mejorar sus condiciones laborales.
- Esta propuesta de política pública fue formalmente enviada a la Dirección de Género y Generacional y existe el compromiso de tomarla en cuenta para fortalecer la Política Interna de Género.

Mujeres constructoras organizadas - nacimiento de la asociación de mujeres constructoras del hábitat - ASOMUC.

- Producto de una Asamblea de más de 100 mujeres constructoras se conformó un comité impulsor compuesto por 16 mujeres representantes de las OEMC y MYPES para impulsar la constitución de una Asociación Nacional de Mujeres Constructoras que tendrá la importante tarea de realizar las acciones de incidencia política para la aprobación de la política pública y fundamentalmente velar por su implementación.
- La ASOMUC-LP posesionó a un primer directorio conformado por 8 mujeres constructoras entre representantes de las OEMC y obreras del GAMLP que se destacaron por su liderazgo, compromiso e iniciativas para impulsar acciones en favor de sus representadas.
- La ASOMUC también es parte del Consejo Ciudadano de las Mujeres del Municipio de La Paz, un espacio institucionalizado en el marco de la Ley de Participación y Control Social que se constituye en un importante escenario para promover acciones en favor de los derechos de las mujeres constructoras.

Espacios de participación política de las mujeres constructoras

- Fueron realizados dos eventos de capacitación sobre incidencia y un curso de formación política para potenciar los liderazgos de las OEMC y las MYPES hacia la exigibilidad de sus derechos humanos en general, los derechos a la igualdad y equidad, y fundamentalmente aquellos derechos vinculados al trabajo digno. En el corto plazo se evidenció que los resultados de estos procesos de fortalecimiento han desarrollado en las mujeres participantes fortalezas para su participación en eventos públicos, entrevistas en medios con un discurso claro y emancipatorio.
- Se logró una mayor visibilidad en espacios políticos públicos y que sean consideradas como un sector

importante de mujeres organizadas para la participación política activa en defensa de los derechos de las mujeres.

- Participación en foros, encuentros y otros eventos donde las mujeres constructoras se destacaron tanto por ser parte de un mercado laboral no convencional y fundamentalmente porque cuentan con un discurso con perspectiva de derechos y la demanda de un trato no discriminatorio por razón de género en el ámbito laboral, con la consigna de que a igual trabajo, igual salario.

El rol comunicacional para el posicionamiento de las mujeres constructoras en el debate público.

Hubo un apoyo permanente de la Unidad de Comunicación de Red Hábitat, que ha logrado un importante inventario de material fotográfico, audio y filmaciones dando cobertura a las actividades desarrolladas por el proyecto, material que luego fue utilizado para la producción de videos cortos y otros productos impresos.

Gracias a esta contraparte institucional se estima que la cobertura de medios permitió llegar a una significativa cantidad de personas que vieron, escucharon o leyeron información referida al trabajo de las mujeres constructoras y los aportes del proyecto ejecutado con el apoyo del Fondo lo que implicó su visibilización.

2.4. RESULTADO 4: Ferias de la Pintura, una estrategia de sensibilización y visibilización de la función social del trabajo en el ámbito del Hábitat.

Ferias de pintura intervenciones urbanas comprometidas

Manteniendo la tradición del anterior Proyecto “Mypes, Mujeres Constructoras del Hábitat” y usando las habilidades adquiridas, durante los cursos básicos y de especialización en pintura, las Mujeres Constructoras del Hábitat transformaron paredes muertas en murales coloridos y amigables que pretenden fortalecer la cultura ciudadana.

Estas intervenciones ciudadanas fueron posibles gracias al trabajo conjunto y permanente con el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz y varias de sus reparticiones, como ser: la Dirección de Género y Generacional, la Dirección de Cultura Ciudadana y la Oficialía Mayor de Culturas. Este trabajo conjunto a dado como fruto, en esta etapa del

proyecto una serie de intervenciones en diferentes espacios urbanos como prácticas de los cursos de especialización pero sobre todo tres “Ferias de la pintura” que fueron jornadas en las cuales las mujeres constructoras acompañadas por la ciudadanía y algunas autoridades pintaron murales importantes en espacios urbanos frecuentados. Las jornadas las mujeres constructoras demostraron su trabajo profesional y comprometido con la ciudad además de llevar el mensaje de que las mujeres unidas y organizadas, pueden transformar su hábitat.

Estas ferias también sirvieron como espacios de promoción de los servicios de pintado de las OEMC sobre la base de una adecuada gestión de medios, habiendo logrado una optima cobertura de distintos medios de comunicación radial, televisivo y medios escritos.

1 era Feria de la Pintura - TEATRO AL AIRE LIBRE

La Parte posterior del Teatro al Aire Libre, ubicada en la Av. del Poeta en la ciudad de La Paz, fue el espacio elegido por las mujeres pintoras para la primera feria de pintura de este proyecto domingo 4 de mayo de 2014 en conmemoración al día del trabajo.

Con el objetivo de dar color a un espacio público y visibilizar el trabajo comprometido de las mujeres constructoras en el embellecimiento de la ciudad, esta “Feria de la Pintura” contó con la participación voluntaria de 32 mujeres constructoras, además de 15 funcionari@s del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

El esbozo del mural fue diseñado por el artista Javier del Carpio quién forma parte del departamento de artes plásticas de la oficialía mayor de cultura.

Las mujeres pintoras comenzaron su trabajo muy temprano fondeando con color la pared y comenzando el pintando del mural. Un grupo de funcionarios del GAMLP trabajaron codo a codo con las mujeres constructoras apoyando así la labor de embellecimiento de la ciudad. La prensa también estuvo presente en la actividad dominical, haciendo la respectiva cobertura. Tanto medios de prensa escrita como canales de televisión se dieron cita en el lugar para realizar entrevistas y sacar fotos a las señoras constructoras.

A lo largo del día las mujeres constructoras especializadas en pintura cambiaron un espacio gris y sin vida en una verdadera obra de arte, embelleciendo el espacio urbano.

Extensión de la obra	142.60 m2
Participantes	40 mujeres constructoras
Tiempo de ejecución	Un día



2 da Feria de la Pintura - Av. Bush, Club de Tenis

Extensión de la obra	91.96 m2
Participantes	35 mujeres constructoras y un grupo de educadores urbanos (cebras)
Tiempo de ejecución	Un día



La segunda Feria o “Ayni” de la pintura se llevó a cabo el domingo 14 de septiembre en la avenida Bush, en la fachada del tradicional club de tenis Sucre.

A esta actividad asistieron más de 30 mujeres pintoras, entre obreras del gobierno municipal participantes del proyecto y las pintoras de las OEMC. Todas compartieron una jornada de encuentro y sororidad para pintar un mural para el “Programa de la Felicidad”, con una obra en homenaje a la ciudad de La Paz y su gente.

Para la realización de este nuevo mural se contó con el apoyo del artista Daniel Cartagena quién realizó el diseño, representando escenas de disfrute de la ciudad usando la línea gráfica de la cebras del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP). La actividad fue organizada por RED HABITAT, en coordinación con el GAMLP a través de la Dirección de Cultura Ciudadana. Desde muy temprano las pintoras se reunieron y pusieron manos a la obra, dando color a un muro antes carente de vida. A lo largo de la jornada las mujeres constructoras compartieron con autoridades ediles como las concejales Dennis Osterman y Silvia Tamayo además de jóvenes cebras, quienes aportaron con unas horas pintando el mural dentro de un espacio democratizado e intercultural. La prensa también estuvo presente en esta actividad cubriéndola y apoyando la promoción de las OEMC.

3era Feria de la Pintura - Achumani

Extensión de la obra	308 m2
Participantes	60 Participantes. Mujeres Constructoras y alumnos del colegio René Barrientos.
Tiempo de ejecución	Un día



Este tercer ayni fué organizado en conmemoración del Día Internacional del Hábitat. Participaron más de 60 mujeres constructoras, entre obreras del gobierno municipal y de las OEMCs. A la actividad se sumaron los jóvenes estudiantes de la Unidad Educativa René Barrientos Ortuño que fueron parte de la actividad. El trabajo se llevó a cabo el domingo 19 de agosto en la avenida Costanera entre las calles 13 y 15 de la zona de Achumani; fue organizada por RED HÁBITAT, con el apoyo del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) a través de la Dirección de Promoción y Producción Cultural y la Sub Alcaldía de la zona sur. El tema elegido para este mural fue el “derecho a la ciudad” plasmado artísticamente por Javier del Carpio con el objetivo hacer reflexionar a la población sobre la importancia de vivir en un espacio territorial donde el ejercicio de los derechos garantice la inclusión, la participación, la democracia y la seguridad de vivir con dignidad. El espacio donde se pintó el mural tiene una extensión de 308 m2. El trabajo tuvo la presencia de autoridades del gobierno municipal y la directora de Conexión-Fondo de Emancipación, Diana Urioste, quién felicitó al grupo de mujeres constructoras por el aporte a la ciudad y por su valentía al encarar una actividad “para varones” y por trabajar para mejorar sus condiciones laborales y de vida”.

4ta Feria - Mural con aplicación de cerámica y Tren Cadiz - Cotahuma , Av Quiroga Santa Cruz

La intervención se realizó en un muro de contención de la Av. Mariscal Santa Cruz y Av. 8 de mayo zona Kenanipata. Esta intervención sirvió de práctica en obra al grupo de mujeres constructoras que hizo el curso de especialización en cerámica y murales cerámicos , participaron 20 mujeres y en cuatro días lograron este ejemplo de trabajo detallado y minucioso. El tema fue la celebración a La Paz como “Ciudad Maravillosa”



Feria Solidaria en la Comunidad María Auxiliadora de Cochabamba

Participantes	45 Mujeres Constructoras
Número viviendas asistidas	13 viviendas
Tiempo de ejecución	2 Días



Alrededor de 45 Mujeres Constructoras del Hábitat acompañadas por señoras de la Red Nacional de Mujeres Líderes Barriales, fueron protagonistas de las “Jornadas de Solidaridad en favor de la comunidad María Auxiliadora” de la ciudad de Cochabamba, esta actividad se realizó entre el 30 de Noviembre y el 1 de Diciembre del 2013. En estas jornadas también estuvo presente la presidenta de Hábitat International Coalition, Lorena Zarate.

Las mujeres llegaron a dormir en las casas de la comunidad, a compartir su vida cotidiana y sobre todo a trabajar y apoyar en varias obras de refacción y pintado de casas y murales.

En esa ocasión se pintaron 7murales en diferentes zonas de la comunidad y se intervinieron en el pintado interior de 13 viviendas apoyando la iniciativa de la comunidad sobre la convivencia en propiedad colectiva.

La comunidad María Auxiliadora está ubicada al sur de la ciudad de Cochabamba, en el Distrito 9, zona de Sivingani. Como comunidad ejercen su Derecho Humano a la vivienda amparados en los Art. 56 parágrafo I y Art. 21 de la Constitución Política del Estado.

CURSOS BÁSICOS DE CONSTRUCCIÓN



9^{no} Curso Básico. Fecha: 4 de marzo al 30 de marzo del 2013
Práctica de obra; Pintado de Fachada Colegio Bolivar, La Paz. 22 mujeres participantes.



10^{mo} Curso Básico. Fechas 8 de abril al 6 de mayo 2013 . Práctica de obra; Pintado de Centro Comunal Tembladerani, La Paz. 27 mujeres participantes.



11vo Curso Básico. Fechas 8 de julio al 3 de agosto 2013. Práctica de obra: Pintado de fachada U.E. Ismael Montes. 33 mujeres participantes

12^{vo} Curso Básico. Fechas 19 de Agosto al 14 de Septiembre 2013. Práctica de obra: Intervención oficinas del P.I.B. 22 mujeres y 10 hombres participantes.



13vo Curso Básico. Fechas 16 de Septiembre al 13 de Octubre de 2013. Práctica de obra: Pintado de aulas y ambientes de la Escuela Ismael Montes. 9 mujeres y 13 hombres participantes



CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN EN PINTURA



2 do Curso de Especialización en pintura.

Del 03 de Junio al 06 de Julio 2013. Prácticas en obra: Pintado ambientes escuela Santa Rosa, instituto M. Quiroga Santa Cruz y Kinder Chamoco Chico



3er Curso de Especialización en pintura.

Del 16 de Septiembre al 29 de Octubre 2013. Práctica en obra: Pintado infraestructura urbana, Murales en la Plaza de Kupini II, altura de muros promedio 3.8 m. largo 93 m.



4to Curso de Especialización en pintura.

Del 14 de Octubre al 16 de Noviembre 2013. Práctica en obra: Pintado de aula y murales pedagógicos Escuela Mariscal Santa Cruz y Escuela 16 de Julio.



5to Curso de Especialización en pintura.

Del 18 de Noviembre al 21 de Diciembre 2013. Práctica en obra: Pintado murales, escuela "Juariste Eguino" y escuela "Hernando Siles" Villa Fátima



CURSOS DE FORTALECIMIENTO



Se llevaron a cabo 5 “cursos de fortalecimiento” a la finalización de los cursos básicos de construcción, en estos se tocaron temas de identidad de género, derechos, liderazgo y emprendedurismo. Como evaluación final del proceso las participantes demostraron sus conocimientos adquiridos a través de socio-dramas. Los cursos contaron con la participación activa de la dirección de género y generacionales del GAMLP y del CCaM.



El 4to y 5to curso contaron con la participación de Cultura Ciudadana del GAMLP y su programa de La Felicidad con el propósito de lograr que las y los obreros asuman mayor compromiso con su trabajo que tiene impacto social.



Ambos cursos fueron mixtos, participaron hombres y mujeres por lo que se incorporó un módulo de masculinidades para los obreros.

Parte 2. Logros y Desafíos para las Mujeres Constructoras del Hábitat





SOBRE LA GESTIÓN DEL PROYECTO

Red Hábitat incorpora en el diseño de los proyectos que ejecuta las líneas estratégicas de investigación, capacitación, asistencia técnica, fortalecimiento organizacional, comunicación y difusión sintonizadas a acciones de incidencia política que permite avanzar no solo en el cumplimiento de los indicadores de resultados comprometidos sino hacia resultados de procesos e impactos.

En este contexto metodológico la experiencia se ha implementado con acciones y actividades de investigación que han generado aportes significativos para conocer la realidad de las mujeres constructoras del hábitat en el municipio de La Paz. En esta línea estratégica también se desarrolló la sistematización de la experiencia originada en la primera fase identificando los principales aprendizajes, dificultades, logros y desafíos que fueron de mucha utilidad para la etapa de continuidad. La investigación está vinculada estrechamente a la comunicación y difusión que acompañó a todas las actividades y productos pues estos son procesados en formatos de producción audiovisual y en publicaciones que una vez concluidos son difundidos hacia diversos actores institucionales.

Con la aplicación de la encuesta de diagnóstico situacional a todas/os las y los participantes de los cursos básicos se logró incrementar la base de información con la que arrancó el estudio de línea de base (2011) que utilizó un marco muestral estratificado por localización de 418 entrevistadas, al momento contamos con más de 450 cuestionarios aplicados adicionales a la línea de base que enriquecen la información de un fenómeno laboral poco investigado y que requiere con urgencia de la intervención de políticas públicas que fomenten y fortalezcan los derechos laborales de las mujeres y hombres jóvenes en rubros económicos en expansión como el de la construcción.

La aplicación a los fondos concursables en favor del nuevo proyecto de forma inmediata permitió asumir acciones de continuidad que facilitaron enormemente la gestión

integral del proyecto tanto en lo programático, como en lo financiero. El proyecto fue ejecutado siguiendo la planificación definida para cada semestre resolviéndose de forma eficiente las dificultades encontradas para garantizar la continuidad al proceso.

Presentación y aprobación oportuna de la línea de base que incluye la identificación de instrumentos de seguimiento a los indicadores de los resultados del proyecto, se diseñaron e implementaron instrumentos que permitieron el relevamiento y/o sistematización de la información continua y eficiente para la medición de los avances en el cumplimiento de los indicadores. Se superaron la mayoría de los indicadores propuestos en cada uno de los resultados sin necesidad de añadir recursos sino basados en una lógica de ejecución colaborativa y en el marco de amplias articulaciones.

Para los procesos de capacitación se coordinó con varias organizaciones e instituciones como: la Facultad Técnica de la UMSA, MONOPOL (con quién se tiene un acuerdo de colaboración firmado), CEDLA, Comunidad de DDHH, Capítulo de DDHH democracia y desarrollo, Católicas por el Derecho a Decidir, PADEM, CIDEM y profesionales independientes comprometidos con esta iniciativa.

Un aspecto a ser resaltado y que se constituye en una contraparte importante de la capacidad instalada institucional en favor del proyecto fue el permanente acompañamiento que brindó la Unidad de Comunicación (UNICOM-RH) a las diversas actividades que desarrolló el proyecto, especialmente a la prácticas en obra de los cursos básicos y de especialización de forma que se documentó en grabaciones de video, fotografías, entrevistas, etc. Luego este material fue utilizado para la producción de videos cortos que muestran de forma objetivo el avance y resultados del proyecto.

Trabajar desde las mujeres para las mujeres es una tarea que más que responsabilidades implica apego, compromiso y

miliciancia. La satisfacción manifiesta por el equipo de trabajo técnico, que en su mayoría fueron mujeres, es más grande por el reconocimiento útil del esfuerzo realizado, útil para mujeres en situaciones difíciles pero que con su valentía y ganas de salir adelante influyeron para lograr rebasar las metas redoblando esfuerzo y efectividad en el desarrollo de las responsabilidades del trabajo de asistencia técnica, capacitación, gestión y dirección de ambos proyectos.

En todos los resultados e indicadores se logró el cumplimiento de las metas definidas, en la mayoría de los casos superando de forma significativa el parámetro inicialmente determinado.

Cumplimiento de las metas de capacitación por encima de las previsiones planificadas, con excepción de los alcances cuantitativos a ser cubiertos en los cursos básicos de construcción donde solo se alcanzó cumplir con el

94% de la meta comprometida (131 mujeres capacitadas hasta diciembre 2014). Sin embargo, se logró evitar que este resultado impacte en las metas de los otros cursos vinculados al paquete logrando mayor retención y de esta forma logrando superar las metas definidas inicialmente.

El desarrollo de la carpeta curricular para el curso de Fortalecimiento, que como resultante principal tuvo la conformación de 12 OEMC, fue un trabajo conjunto con la Dirección de Género y Generacional del GAMLP, a partir del cual su involucramiento fue definitivo para el éxito del proceso de capacitación en este componente, la participación en el proceso de transferencia y toda actividad impulsada por el proyecto. De esta forma esta dirección se constituyó en una aliada estratégica para acompañar e influir en el proceso de incidencia política orientada a garantizar la sostenibilidad programática del proyecto.

LOGROS ALCANZADOS

- La firma del convenio entre el GAMLP y RH significó un importante avance para el proyecto, pues permitió que se ejecute en un marco de coordinación con las unidades operacionales pertinentes, especialmente aquellas que cuentan dentro de su planilla de trabajadores a mujeres constructoras. Se abrieron espacios de diálogo que posibilitaron que el municipio atienda a sus obreras con acciones concretas de capacitación y fortalecimiento. Este convenio posibilitó las intervenciones en espacios municipales para las prácticas en obra que beneficiaron a la población de los barrios y en especial a mujeres, niños, niñas y adolescentes.
- Por orden del despacho del Alcalde se conformó un Comité de Articulación Interna del GAMLP, en el que participaron representantes designados de la Subalcaldía de Cotahuma, de las Oficinas de Infraestructura Urbana, de Desarrollo Humano, de Recursos Humanos, y otras direcciones bajo la coordinación del CCAM que trazó un Plan Operativo que incluyó acciones concretas para continuar con las mejoras en las condiciones laborales y de capacitación de las obreras del GAMLP, en esta instancia Red Hábitat participó en calidad de apoyo y asistencia técnica para la transferencia de metodologías, contenidos

e insumos capitalizados en el marco de la experiencia, en la pretensión de que estas alcancen sostenibilidad desde la acción pública municipal.

- La capacitación técnica en construcción ha desarrollado contenidos adecuados para la población destinataria, el diseño metodológico de combinación entre la teoría y la práctica, la planificación de la práctica en obra en espacios de utilidad social que aporten a la visibilización y valoración de lo que las mujeres son capaces de hacer en beneficio de las y los vecinos, de mujeres, de niños y niñas que utilizan los espacios que fueron intervenidos dando vida y color a las paredes y ambientes en equipamientos educativos y espacios públicos de reunión y esparcimiento. Esta capacitación combinada con el curso en derechos, formación política y emprendedurismo ha resultado ser una innovación útil para potenciar a las mujeres constructoras, incrementar su autoestima, reforzar su confianza y perseguir el sueño de la autodeterminación económica como una estrategia también de reducir la violencia intrafamiliar que muchas de ellas declararon sufrir por parte de su entorno familiar. Actualmente la mayoría de estas mujeres constructoras tanto independientes como las

que trabajan en el GAMLP, conocen sus derechos lo que ha implicado mejorar su autoestima y potenciarlas no solo para encarar con mayor fuerza y confianza el mercado laboral (...“las mujeres si podemos” como el lema principal), también generar mejores condiciones en el entorno familiar (...ahora apporto económicamente y mis hijos me respetan más, es un dinero que yo puedo disponer según mis prioridades y necesidades ...). Conocer sus derechos es un buen paso para ejercerlos, saber cómo el Estado les brinda o no condiciones para el ejercicio de sus derechos define una posición crítica y da pie a la exigibilidad.

- El proyecto ejecutado por Red Hábitat junto con otras 5 iniciativas fueron las ganadoras del concurso “De muestra un botón” apoyado por la Agencia Suiza de Cooperación en Bolivia. El concurso consistió en reflejar el resultado del proyecto con los cambios visibles en la vida de las participantes desde su incursión en las actividades económicas. La Sra. Sonia Quispe en representación del proyecto de “Fortalecimiento y Empoderamiento de Mujeres Constructoras del Hábitat” fue una de las protagonistas de un video que tuvo una amplia difusión. La premiación de los proyectos ganadores consistió en un fondo que en el caso del proyecto permitió fortalecer el Banco de Herramientas que apoya a las OEMC para prestar sus servicios de forma más eficiente.
- La experiencia impulsada por el proyecto fue seleccionada por la Cooperación de Canadá para ser visitada por la Embajadora de Canadá residente en el Perú. Fue el único proyecto visitado de la cartera del Fondo. Para la visita se organizó una Práctica en Obra en el Kinder Simona Manzaneda, la embajadora se llevó una buena impresión de los proyectos que impulsa el Fondo.
- En todos los resultados del proyecto se logró el cumplimiento de las metas e indicadores definidos y en la mayoría de los casos superando de forma significativa el parámetro inicialmente determinado. En referencia a capacitación se incrementó el número de cursos de 10 programados a una ejecución efectiva de 17 cursos, lo que significa un incremento adicional del 70 % sobre lo planificado. Si bien este incremento no tuvo un efecto en el presupuesto implicó que parte importante del tiempo trabajo del equipo técnico estuviera vinculado a la ejecución de estos cursos. Se incluyó un curso

de capacitación básica de Construcción a solicitud de la Dirección de Género y Generacional dirigido a mujeres de las Casas Distritales de dos barrios y de donde se logró la conformación de 2 OEMC adicionales de manera que en total se concretaron 9 OEMC en favor del cumplimiento de uno de los indicadores del resultado principal. También se incluyó el 6to curso de especialización en pintura con las mejores 6 alumnas del 14^{avo} Curso Básico de Construcción junto a 12 participantes de las Mypes y OEMC que no tomaron el curso anteriormente y que fueron las que hicieron la demanda de forma permanente en los últimos meses del proyecto en la gestión 2014.

- Los logros vinculados al funcionamiento de la Bolsa de Oportunidades, los Recursos Semilla y la Asistencia Técnica son evidentes en la medida de haber abierto canales efectivos para la inserción de las OEMC en el mercado de la construcción en rubros como la pintura. Fueron realizadas muchas más de las actividades programadas en apoyo a la consolidación y formalización de las OEMC, las mismas fortalecieron la cohesión grupal requerida para afrontar retos en un escenario distinto de las capacitaciones. En tal sentido se realizaron retiros, encuentros y otras actividades de fortalecimiento que luego impactaron positivamente en los alcances concretados en el resultado 2 y 3 del proyecto. A fin de fomentar la autogestión y la mayor ejecución de obras, fue lanzado en el 2^{do} semestre del 2014, el Concurso denominado “Pintatlon”, que destinó recursos para la compra de herramientas y su distribución a las OEMC según el nivel de trabajo. Las primeras 5 OEMC obtuvieron el premio.
- Con la respectiva autorización del Fondo se propició una actividad de solidaridad en favor de la Comunidad María Auxiliadora en la comunidad de Sivingani del Municipio del Cercado en Cochabamba que desde hace más de una década promueve el ejercicio del derecho a una vivienda y hábitat adecuado sobre la base de la propiedad colectiva del suelo y la vida comunitaria, donde las mujeres son las principales protagonistas de esta experiencia única en Bolivia. Fueron dos días de intenso y rico intercambio en el que las mujeres constructoras que participaron de esta actividad comunitaria (R.4) y las mujeres de la Comunidad pudieron conocerse y generar lazos de amistad.

- Se realizaron tres actos de certificación de los cursos ejecutados durante la implementación del proyecto hasta dic/2014. El 7 de octubre del 2013, fecha en que se conmemora el Día Internacional de Hábitat. El acto de certificación contó con la participación de la Concejala Denisse Osterman, de la Directora del CCAM, de la Directora de Género y Generacional, de la directora Ejecutiva de Conexión y otras autoridades y técnicos del GAMLP con los que se articulaba permanentemente. Se logró la certificación de las mujeres y varones de los cursos: 11º, 12º y 13º Básico de Construcción; 3º, 4º y 5º de Fortalecimiento y 3º, 4º y 5º de Especialización en Pintura. Capacitados en la gestión 2013, con un total reportado de 214 certificados (85 participantes que en promedio recibieron 3 certificados por curso aprobado). En el 2014 se entregaron certificados a 74 participantes de los diferentes cursos implementados en esa gestión.

- De todo el proceso surgió la Asociación de Mujeres Constructoras quienes fueron fortalecidas en sus capacidades de formación política y liderazgo para impulsar mejoras en favor de las Mujeres Constructoras y visibilizar un trabajo con perspectiva de género que ayude a su sector. La Directiva de la ASOMUC está consciente que uno de sus mayores desafíos es el de mantener la organización en marcha y poder hacerla crecer promoviendo cada vez un mayor número de afiliadas, elaborando y presentando proyectos para dar vida a procesos de fortalecimiento y capacitación de sus afiliadas. Como parte de la estrategia de salida se ha garantizado la contratación de un abogado para que se encargue de los tramites de obtención de la personería jurídica de la ASOMUC en la Gobernación de La Paz en la modalidad de llave en mano.

LIMITACIONES O DIFICULTADES ENCONTRADAS

- El desarrollo de los procesos de capacitación enfrentó problemas de aprendizaje por parte de las mujeres constructoras por deficiencias con la lectura y escritura de textos. Pero la activa participación y el empeño de las mujeres para superarse lograron que el proceso alcanzara resultados favorables, ya que muchas de ellas tenían experiencia previa en construcción y eso facilitó la transmisión de conocimientos al resto de sus compañeras. En los cursos se vio que se puede superar los obstáculos de la escasa o nula alfabetización construyendo el proceso de enseñanza-aprendizaje con los conocimientos previos de las participantes, lo que elimina los riesgos de una estructura curricular planteada con anticipación; pero se vio también que era necesario planificar los contenidos mínimos de los talleres, contar con más tiempo para su desarrollo y hasta con más presupuesto para los materiales.
- Dificultades estructurales para romper con los esquemas patriarcales que en el rubro de la construcción son marcados por ser monopolizado hasta hace pocos años por los hombres. Los estudios realizados y testimonios recabados de las mujeres advierten que con frecuencia se presentan casos de acoso sexual, asignación de labores que exigen un esfuerzo físico extremo, en

otros casos impiden a las mujeres utilizar maquinaria y herramientas porque las consideran incapaces de hacerlo adecuadamente.

- Otra dificultad estuvo asociada a lograr ambientes adecuados para la capacitación técnica de los cursos básicos ya que la intención inicial fue la de que el CCAM gestione infraestructura municipal para su realización. Lamentablemente se evidenció que el GAMLP cuenta con una infraestructura escasa y muy dispersa que limita una gestión integral y articulada de sus unidades, programas y proyectos que encara en favor de la ciudad.
- Los clientes todavía desconfían del trabajo realizado por mujeres especializadas en trabajos de construcción. Sin embargo, cuando dan la oportunidad a las mujeres “Pintoras” y estas demuestran sus capacidades, los clientes satisfechos son los principales aliados para difundir el servicio.
- La situación política del 2014, por ser un año electoral, generó dificultades para el proceso de incidencia política y a encaminar las gestiones que permitan la aprobación de una política pública en favor de las mujeres constructoras.

APRENDIZAJES Y BUENAS PRÁCTICAS

- La experiencia es innovadora por: (i) haberse propuesto fortalecer la inserción de las mujeres en un ámbito laboral no convencional, como es la construcción y que ofrece mejores ingresos que otros donde las mujeres, en situación de pobreza, están confinadas; (ii) plantearse una ruta de inserción alternativa a la que siguen los hombres que se dedican a la construcción que es la de empezar como peón, luego avanzar a ser ayudante, contra maestre, maestro y contratista, ya que el desafío que nos planteamos es que las mujeres, luego de recibir una formación técnica genérica sobre la construcción que abarca todos los procesos de la obra gruesa, obra fina, acabados e instalaciones de servicios, pasen a una formación más profunda en rubros de especialización como la pintura, plomería y revestimientos que son más aptos y no demandan de la fuerza física extrema y donde las mujeres pueden generar valores agregados por su naturaleza misma (detallistas, ahorradoras, más responsables y puntuales).
- La necesaria complementación de la formación técnica con el fortalecimiento del ejercicio de ciudadanía ha sido un acierto en la medida de haber entendido que para el perfil de las mujeres insertas en el rubro de la construcción (generalmente jefas de hogar, con bajos niveles de escolaridad e incluso analfabetas, con numerosos hijos, déficits en sus condiciones de habitabilidad, muchas de ellas con historias de persistente violencia intrafamiliar y otras tantas injusticias) había que generar un espacio de afirmaciones, de autovaloración, de reconocer sus derechos, de reconocerse como mujeres valiosas en su rol de constructoras de espacios públicos para que la vida de la gente que habita la ciudad de La Paz sea más confortable y segura. Hacerles comprender que no solo es un trabajo que les puede generar ingresos sino que tienen una función social muy importante y desde esa perspectiva la construcción es un trabajo útil y digno.
- Para desencadenar procesos e impactos, los proyectos deben desarrollarse en un marco amplio de articulaciones que permita involucrar, comprometer, generar corresponsabilidades, contribuciones de saberes y recursos que amplíen de forma significativa los presupuestos asignados a las prácticas en obra aplicados

en espacios e infraestructura urbana de uso social. Esto permite la visibilización de las mujeres constructoras y de su trabajo que aporta de forma directa la mejora de la infraestructura y equipamiento urbano. Sin embargo, la gestión de un proyecto o experiencia en un proceso articulado enfrenta dificultades derivadas de que los tiempos de la administración pública en general son más lentos y burocráticos que se oponen a una lógica de ejecución de proyectos con una programación definida, con objetivos, resultados, actividades y metas comprometidas bajo un convenio de financiamiento concreto que deriva en obligaciones contractuales en los técnicos operadores de los proyectos. Este riesgo debe ser resuelto con creatividad, persistencia, y una alta dosis de paciencia, ya que de a poco los funcionarios/as públicos se van comprometiendo y aportando a acelerar procesos y cumplir compromisos en el marco de las corresponsabilidades pactadas en planes de trabajos conjuntos en el que todos resultan beneficiados pero fundamentalmente la población meta de la iniciativa.

- Los cursos/talleres desarrollados en el marco del proyecto, no solo han impartido capacitación técnica, sino también se llevó a cabo un proceso de involucramiento en el contexto social y económico donde se desarrollan las mujeres, lo que fortalece el enfoque sistémico (abarcador) del proyecto, sentando las bases para promover procesos de continuidad, innovación, coordinación institucional y otros. En este contexto se desarrollaron las prácticas en obra de los cursos básicos y los cursos de especialización en pintura que llegó a beneficiar a una significativa cantidad de población indirecta entre los que se destacan niños, niñas y jóvenes de las diferentes unidades educativas intervenidas para darle color a sus ambientes de aula y patios. También se encuentran como beneficiarios de intervenciones de mejoramiento de espacios públicos como el de Kupini, vecinos que a partir del aporte de trabajo de las mujeres constructoras pueden disfrutar de espacios más acogedores. Igualmente con la experiencia de intercambio en las jornadas de solidaridad en la Comunidad María Auxiliadora se ha logrado un espacio donde ambas partes, mujeres constructoras como las mujeres de la comunidad han aprendido lecciones de

entrega y compromiso militante por los derechos de las mujeres para vivir con dignidad.

- Impulsar una experiencia similar deberá tomar en cuenta de que: (i) es un ámbito de trabajo especializado que requiere la conformación un equipo multidisciplinario donde no pueden faltar profesionales del área técnica (Arquitecto/a o Ingeniero/a Civil) con experiencia práctica en la construcción y con capacidades de compartir sus conocimientos en forma teórica y práctica utilizando metodologías de enseñanza aprendizaje que promuevan la generación colectiva del conocimiento sobre la base de lo que las propias participantes han acumulado en el trascurso de sus vidas y experiencia empírica en el oficio; (ii) requiere de la logística e infraestructura adecuada ya que no son simples disertaciones teóricas, se necesitan en lo posible espacios de experimentación como laboratorios para la práctica de pintura, de instalaciones sanitarias, eléctricas en dimensiones reales (maquetas escala uno a uno) dotadas de las herramientas, materiales e insumos necesarios para el aprendizaje practico que es el más pertinente en este tipo de oficios.
- El posicionamiento en los medios de comunicación generadores de opinión publica en favor de las mujeres constructoras fue eficiente y se complementó con la dotación de material apoyo tanto en video como fotográfico a estos. Los medios de comunicación, por su parte, realizaron entrevistas, notas de prensa, y editoriales dedicados a la situación de las mujeres que están trabajando en el sector de la construcción, esto sirvió para sensibilizar a autoridades sobre el rol de

las mujeres constructoras y la necesidad de impulsar acciones para mejorar sus condiciones laborales y de seguridad ocupacional.

- Es fundamental la planificación de actividades que estén orientadas a aportar al cumplimiento de los resultados del proyecto. Sin embargo, es también importante aprovechar la coyuntura que se presente para reaccionar con actividades que no fueron pensadas pero que sin embargo pueden contribuir al proyecto. La flexibilidad e iniciativa son fundamentales para la implementación de proyectos.
- Para mejorar la comprensión de los contenidos del curso de especialización de plomería combinó la facilitación profesional con la de un plomero (técnico – empírico) lo que significó mejorar substancialmente los resultados del curso en cuanto los componentes prácticos. Estos aprendizajes fueron replicados exitosamente en otros cursos de forma que los saberes adquiridos por la práctica de maestros albañiles plomeros, electricistas durante muchos años de experiencia puedan aportar a la formación de las mujeres beneficiarias del proyecto
- También es fundamental dejar de lado las lógicas paternalistas y por el contrario impulsar y promover en todo momento la iniciativa, la organización, el empoderamiento en las acciones que se desarrollan en el marco del proyecto de forma que estos activos estimulados se constituyan en una forma de sostenibilidad de la experiencia quedada en las capacidades en las mujeres empoderadas.

DESAFIOS Y OPORTUNIDADES DE CONTINUIDAD

- Existe un marco normativo que reconoce los derechos de las mujeres como es la Constitución Política del Estado cuya vigencia genera condiciones para la exigibilidad de los derechos sociales y también ampara la conformación de unidades económicas de servicios, como las Mypes o cooperativas, o las innovadoras formas que el proyecto impulso denominadas Organizaciones Económicas de Mujeres Constructoras (OEMC) como opciones alternativas al mercado mercantilizado del trabajo,

con un espíritu más solidario, bajo el reconocimiento y vigencia de la economía plural. Sin embargo, un estudio realizado por el CEDLA revela que si bien la inserción de las mujeres en el mercado laboral se ha duplicado en los últimos ocho años la mayoría aún se emplea en el sector informal lo que implica un ámbito laboral riesgoso y sin el goce de los derechos vinculados de protección y seguridad social, en este grupo están insertas las mujeres constructoras del hábitat.

- El convenio suscrito con el GAMLP ha posibilitado a la experiencia un escenario de apertura para impulsar acciones orientadas a la transferencia del paquete de capacitación desarrollado al CCAM, tanto en la formación técnica como en el componente de ciudadanía y formación política de las mujeres obreras y constructoras del municipio de La Paz. La consolidación de ese proceso, transferido parcialmente, habría avanzado hacia la sostenibilidad de la experiencia a partir de la acción pública en lo que se refiere a continuar los procesos de calificación de la mano de obra tanto para obreras como para otras mujeres y jóvenes varones que necesiten fuentes laborales y mejorar sus ingresos.
- Según la Ley 321 promulgada el 18 de Dic/2012, que incorpora a las y los trabajadores municipales a la Ley General del Trabajo, se benefician de la disposición todos los empleados permanentes de las alcaldías que realizan tareas manuales, técnicas, operativas y administrativas. Sin duda esta es una normativa que beneficiara a las mujeres constructoras que dependen laboralmente del GAMLP, sin embargo se deberá hacer un estrecho seguimiento para que su implementación se realice con igualdad de género, especialmente en relación a la transferencia de las obreras a contratos que les signifique mayor estabilidad laboral. Sin embargo, es importante considerar que este beneficio no alcanza a la mayoría de las mujeres y hombres vinculados a la construcción por lo que es fundamental desarrollar otras alternativas que signifique seguridad ocupacional y prestaciones sociales para mejorar progresivamente la situación crítica del empleo en el sector de la construcción.
- Es necesario promover el desarrollo y oferta de servicios de microseguros para las y los obreros de la construcción, en especial para aquellas que están vinculadas a contratos informales o emprendimientos autogestionarios de generación de empleo y que requieren ciertas coberturas para minimizar los riesgos inherentes al trabajo de alto riesgo como es la construcción. El diseño de los productos bajo un enfoque de investigación – acción participativa que incorpore de forma efectiva las necesidades de las mujeres constructoras es fundamental para garantizar la sostenibilidad del servicio y su masificación. Las

coberturas de los riesgos y los beneficios derivados deben ser los esperados en un claro equilibrio de beneficios compartidos, servicios de alta calidad, oportunos, accesibles, transparentes a costos razonables.

- Una de las oportunidades abiertas es la de aprovechar los avances del trabajo articulado con el CCAM, la Oficialía Mayor de Infraestructura Urbana y la Dirección de Genero Generacional para consolidar la oferta de capacitación para las y los obreros del GAMLP como una iniciativa pionera en relación a los otros gobiernos locales del país. Sería fundamental lograr a futuro que estos procesos de capacitación sean insertos en los POAS del GAMLP para garantizar que los procesos de capacitación de mano de obra se realicen periódicamente con presupuesto municipal. Esta política municipal deberá estar en tono con procesos administrativos y de gestión de recursos humanos, calificación de competencias laborales y una política salarial que premie el mejor desempeño, eficiencia y productividad ya que de ello dependerá que una obra para la ciudad y su gente que tiene una programación y costo determinado se cumpla evitando perjuicios y dificultades a la gente que habita esos espacios donde se construyen o mejoran la infraestructura urbana.
- La aprobación de una política municipal, ya elaborada en el marco del proyecto, debe ser impulsada para su implementación en favor de los derechos de las obreras del GAMLP. Existe una nota de la DGG del GAMLP en la que se compromete a incorporar en la Política Interna de Género las demandas de las obreras dependientes del GAMLP insertas en la publicación de la Propuesta de Política Pública presentada a las autoridades.
- En relación al mercado privado de la construcción el GAMLP podría desarrollar normativas que incluyan criterios de género para la adjudicación de las obras por parte de las empresas privadas como las de incluir en sus planillas un cupo de obreras en condiciones de igualdad de oportunidades y remuneración. Por otro lado, la propia continuidad de los procesos de capacitación que desarrolle el CCAM podrían encontrar una vertiente de sostenibilidad al vender sus servicios de capacitación en

favor de las obreras y obreros de la empresas privadas que se adjudican obras con presupuesto público como una estrategia de también generar calidad y eficiencia en las intervenciones que estas empresas realicen en favor de la infraestructura urbana de la ciudad.

- El funcionamiento de la Bolsa de Oportunidades y los Fondos Semilla son dos instrumentos que podrían ser apropiados por la Dirección de Emprendedurismo del GAMLP para generación de empleo en el sector de la construcción como lo viene realizando en otros rubros laborales.
- Uno de los mayores riesgos radica en las dificultades que tienen las propias mujeres constructoras para asumir su trabajo en la construcción como algo digno, sostenible y permanente. Al principio la mayoría asumía esta ocupación como algo coyuntural para generar ingresos y no como un ámbito de realización personal, actualmente las mujeres constructoras que conforman las Mypes y las OEMC han asumido este importante rol y se muestran abiertamente con orgullo y mucha dignidad como trabajadoras de la construcción. Con el desarrollo de los contenidos del curso de fortalecimiento se ha logrado que las mujeres constructoras conozcan el alcance de estos derechos, sin embargo se deben desarrollar estrategias más efectivas para que el conjunto de mujeres que se dedican a la construcción tengan conocimiento de los marcos normativos que protegen sus derechos laborales y otros que garantizan una vida digna a las mujeres.

- La ejecución del proyecto coincidió con un periodo de crecimiento del sector de la construcción tanto pública como privada, este boom de la construcción determino que las condiciones de contexto para la incorporación de las mujeres en este sector están abiertas. La Ley de Servicios Financieros, promulgada el 2013 con el propósito de incrementar la inversión en vivienda social plantea otro escenario de oportunidades para las mujeres que están interesadas en incorporarse en el ámbito de la construcción.
- En el campo de la capacitación técnica es necesaria la diversificación y complementación de las especialidades, es decir además de la pintura es necesario capacitar a las mujeres en cerámica, barnices, construcción de muros alivianados que es lo que demanda el actual mercado de la construcción.
- La discriminación de género se mantiene en relación a las oportunidades que se dan a las mujeres que en forma creciente se incorporan a rubros de la construcción ya que para igual trabajo que sus homólogos hombres perciben un jornal más bajo. Son estas desigualdades que se deben superar fortaleciendo las capacidades de las mujeres y sus ventajas competitivas para lograr que los demandantes de mano de obra remuneren al trabajo sin prejuicio de género. Es necesario todavía impulsar un ciclo de fortalecimiento y consolidación de la Asociación de Mujeres Constructoras de La Paz (ASOMUC-PAZ), como instancia que asocia, agrupa y vela por los intereses y derechos de las mujeres constructoras. Una instancia que se constituya como sujeto organizado y permita ser la interlocutora frente a las entidades del Estado.

Parte 3.- Artículos que reflejan algunas Miradas sobre Diversos Ámbitos del Proyecto





De obra en obra, de riesgo en riesgo.

Empleo y Condiciones Laborales en la Construcción

Bruno Rojas *

El presente artículo, busca aportar al conocimiento de la situación de las condiciones y derechos laborales de los trabajadores de la construcción en el país y llamar a la urgente reflexión y transformación de la alta precariedad laboral existente en este rubro. Para este fin, se recurrió a información de la investigación sobre la situación de los derechos laborales en Bolivia para el período 2011 – 2012 publicada por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario¹.

Contexto

La construcción fue una de las actividades que experimentó una acelerada expansión en los últimos cinco años generando un importante impacto en la generación de nuevos empleos. En el año 2010 la tasa de crecimiento de esta actividad fue de 7,5% con una participación de 2,67% en el PIB nacional. Según la Cámara Boliviana de la Construcción el ritmo de crecimiento continuó en aumento hasta alcanzar el 9% el 2012², lo que indica que fue uno de los rubros más beneficiados en el ciclo de bonanza económica actual.

Entre los factores principales que explican este crecimiento destacan el incremento de la inversión pública en la

construcción de obras de infraestructura que pasó de 481 millones de dólares el 2006 a 1.158 millones de dólares el 2012, con una participación del 51% en la inversión ejecutada³. Asimismo, figuran la mayor liquidez y canalización de recursos del capital financiero a esta actividad como parte de sus estrategias de acumulación, la liquidez monetaria que proviene de las exportaciones de materias primas, las inversiones especulativas en lugar de otras alternativas de inversión productiva, las remesas de los emigrantes bolivianos en el exterior y una mayor demanda de viviendas por parte de los grupos sociales de ingresos medios y altos que accedieron al crédito bancario con bajas tasas de interés. Algunos empresarios constructores asociaron el boom con los recursos originados en actividades ilícitas como el contrabando y el narcotráfico.

Según el Registro de FUNDEMPRESA, a septiembre de 2012 existían 9.657 empresas constructoras legalmente establecidas en el país, constituyendo el segundo rubro con mayor número de establecimientos inscritos⁴. Del total de estas empresas, alrededor del 93% eran pequeñas y solo el 7% estaba

conformado por empresas medianas y grandes, reflejando un rasgo característico del aparato productivo nacional que alude a la predominancia de pequeñas unidades económicas. En la ciudad de La Paz, existían 2.400 empresas constructoras registradas en FUNDEMPRESA en 2011 y solamente 300 estaban afiliadas a la Cámara Departamental de Construcción de La Paz⁵.

El auge de la construcción se sustentó en una mayor explotación de la fuerza de trabajo, al mantener condiciones laborales precarias como la inestabilidad laboral y la falta de seguridad social e industrial debido a la flexibilización laboral y a la alta subcontratación reinantes que limitan el ejercicio de derechos laborales individuales y colectivos. Como sintetizó uno de los obreros entrevistados, “se gana bien, pero no tenemos derechos laborales y cualquier rato nos podemos morir”.

El empleo en la construcción

A nivel urbano nacional, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la población total ocupada en la construcción en 2011 fue de 314.009

1. Versión resumida bajo formato de artículo por Bruno Rojas de: Escobar, Silvia; Rojas, Bruno y Arze, Carlos. *País sin industrias, país con empleos precarios. Situación de los derechos laborales en Bolivia 2011 – 2012*. CEDLA, 2014.
2. El Diario, 03/04/12, “Sector de la construcción crecerá 9% en esta gestión”.
3. www.vipfe.gob.bo. Para el año 2013 se prevé un aumento en el monto de ejecución que alcanzaría a los 1.540 millones de dólares. http://www.vipfe.gob.bo/index.php?opcion=com_contenido&ver=contenido&id=2189&id_item=704
4. Jornada, 07/09/12, “¿Bolivia está viviendo un boom de la construcción?”
5. GAIA Noticias, 11/10/12, “Sólo 300 empresas constructoras están legalmente establecidas en La Paz”.

personas, de las cuales, el 63.8% eran asalariados y el restante 36.2% no asalariados, destacando en esta categoría los trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados (25.4%). No fue desdeñable la

cantidad de empleadores (10.7% equivalente a 32.782 personas). De la población ocupada, casi la totalidad fueron hombres (96%), de los cuales 64 de cada 100 trabajaban como asalariados frente a 36 no asalariados.

Entre las mujeres, que sumaban 12.579, 61 de cada 100 ocupadas eran asalariadas y 39, no asalariadas; gran parte de ellas como trabajadoras familiares no remuneradas o aprendices.

Cuadro 1: Bolivia urbana nacional. Población ocupada en la construcción según categoría ocupacional y por sexo, 2011.

CAT. OCUPACIONAL	SEXO				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Nº	%
ASALARIADOS	191.553	95.5%	8.902	4.5%	200.455	63.8
Obreros	161.860		5.540		167.400	
Empleados	29.693		3.362		33.055	
NO ASALARIADOS	77.095	96.4%	2.878	3.6%	79.973	25.4
Trabajador/a por cuenta propia	71.531		0		71.531	
Trabajador/a familiar o aprendiz sin remuneración	5.564		2.878		8.442	
PATRONES/EMPLEADORES	32.782	97.6%	799	2.4%	33.581	10.7
Patrón, socio o empleador que recibe salario	3.987		516		4.503	
Patrón, socio o empleador que no recibe salario	28.795		283		29.078	
TOTAL:	301.430	96.0%	12.579	4.0%	314.009	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2011 del INE.

El promedio de edad de los trabajadores fue de 35.6 años, ligeramente superior al de las mujeres que fue de 33.5 años, revelando que gran parte de los ocupados y ocupadas en este rubro fueron trabajadores con mayor trayectoria laboral que en otras actividades.



Cuadro 2: Bolivia urbana. Población ocupada en la construcción según grupos de edad y por sexo, 2011.

GRUPOS DE EDAD	SEXO		TOTAL	
	Hombres	Mujeres	Nº	%
10 a 19 años	33.561	1.487	35.048	11.2
20 a 29 años	86.733	3.800	90.533	28.8
30 a 39 años	74.941	3.625	78.566	25.0
40 a 49 años	45.933	2.531	48.464	15.5
50 a 59 años	43.582	847	44.429	14.1
60 y más años	16.680	289	16.969	5.4
TOTAL	301.430	12579	314.009	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta de Hogares 2011 del INE.

En general, los trabajadores de la construcción son migrantes rurales, cesantes de otros rubros, personas que buscaban trabajo por primera vez y población femenina inactiva y desocupada, atraídos por los altos salarios en el rubro. Bajo esta figura, la construcción contó con una importante fuerza laboral, sin embargo, la demanda de trabajadores calificados y especializados confrontó una menor oferta con estas cualidades repercutiendo en la elevación de salarios. Según los dirigentes de los gremios de empresarios constructores, una parte significativa de los maestros albañiles habrían emigrado a la Argentina y Brasil atraídos por la alta demanda y elevados salarios en la construcción en estos países; también

migraron a Santa Cruz, donde el auge inmobiliario llegó muy alto y a algunos centros mineros, cautivados por las altas remuneraciones.

Condiciones y derechos laborales

Si bien un obrero de la construcción obtiene un salario superior al que se paga a los trabajadores de otras ramas de actividad como la manufactura, transporte, comercio y servicios, esta mejora económica no está acompañada de avances en las demás condiciones laborales, las que continúan siendo igual o más precarias que en períodos anteriores. Basta señalar que la ausencia de medidas de seguridad e higiene industrial, la falta de cobertura de la seguridad social y el pago de otros beneficios complementarios al

salario (aguinaldo, vacaciones, etc.), siguen siendo asignaturas pendientes.

Predominancia de contratos temporales y verbales

De acuerdo con la información del CEDLA para el año 2011, en las ciudades del eje central y El Alto, 77 de cada 100 asalariados de la construcción contaban con contratos a plazo fijo y eventuales. En el caso de las mujeres, la inestabilidad laboral alcanzó a 86 de cada 100 asalariadas, gran parte de ellas con contratos por tiempo fijo. La inestabilidad laboral en esta actividad fue superior a la registrada en general en ese año (40%) y con relación a otros rubros, lo que repercute en un mayor índice de precariedad en el trabajo.

Cuadro 3: Ciudades capitales del eje central y El Alto. Asalariados de la construcción según tipo de contrato y por sexo.

TIPO DE CONTRATO	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Permanente	13.558	23.3	13.192	23.7	366	14.3
Temporal o con contrato a tiempo fijo	23.678	40.7	22.355	40.2	1.323	51.6
Eventual	20.919	36.0	20.047	36.1	872	34.1
TOTAL	58.155	100.0	55.594	100.0	2.561	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ECEDLA 2011.

En los casos analizados en la ciudad de La Paz, además de temporales, los contratos fueron verbales. Los acuerdos establecen únicamente las tareas y obligaciones del trabajador y el monto del jornal. En el ámbito de las obras municipales, algunos contratos fueron acordados con maestros contratistas por obra concluida lo que conlleva a la explotación de ayudantes y peones que deben someterse al tiempo e intensidad que supone la conclusión de la obra en un plazo determinado a cambio exclusivamente del pago de su salario, sin ningún otro beneficio económico dispuesto por la legislación laboral

2011, INE-BID). Del mismo modo, tanto para trabajadores y trabajadoras, los días promedio a la semana fueron de 6 días. Según estos datos, al parecer, el trabajo en horas extraordinarias no sería común.

En el caso de la construcción de viviendas residenciales en La Paz, las jornadas de trabajo diaria y semanal no superaban las 8 y 48 horas respectivamente y el trabajo extraordinario aparece esporádicamente en la fase final del trabajo. El panorama en el mercado de obras municipales es distinto por cuanto los trabajadores cumplen jornadas de

cada hora trabajada, dependiendo si se trata de un día laborable o domingos y feriados.

“De ocho en punto a seis o seis y media y se comprende eso porque otros días se van temprano (...). En su mayoría nos vamos a las siete, ocho de la noche y lo que quedamos con ellos es que les aumentas un poco más, medio jornal puede ser al final, si te conviene pagas medio jornal, si no, no. Horas extras no, salvo que trabajen los domingos que de acuerdo a ley son tres jornales y sábado dos horas si hay una emergencia”. (Propietario de constructora de obras municipales, 2012).

Cuadro 4: Bolivia urbana. Jornadas laborales en la construcción según sexo, 2011.

SEXO	HORAS PROMEDIO DIARIO	DIAS DE TRABAJO SEMANA	HORAS PROMEDIO SEMANA
Hombre	8	6	49.4
Mujer	8	6	47.3
TOTAL	8	6	49.4

“Contrato escrito, no lo hacemos, porque es algo que no se cumple, pero también porque a ellos les conviene dependiendo de la magnitud de la obra. Preferimos hacerles el contrato (por obra), digamos construcción de gaviones, 450 por gavión. (Propietario de constructora de obras municipales, 2012).

Jornadas laborales intensas

En el ámbito urbano nacional, la jornada de trabajo diaria promedio en la construcción fue de 8 horas tanto para hombres y mujeres, y la jornada semanal de 49.4 horas, superior al tiempo establecido por la legislación laboral boliviana (EH,

10 a 11 horas diarias y se explica por los plazos limitados establecidos por la Alcaldía para las obras licitadas, según referencias proporcionadas por el propietario. Si bien el trabajo semanal no excede los 6 días, el mayor número de horas trabajadas diariamente por el tipo de contrato por obra hace presumir un mayor nivel de explotación de fuerza de trabajo, sabiendo que se cumple parcialmente el pago de las horas extraordinarias. Este pago es negociado por el propietario con los trabajadores sin seguir la norma que fija la remuneración doble o triple por

Se gana más, pero...

Varias fuentes coinciden en que los salarios en la construcción subieron notoriamente en los últimos 3 a 4 años, lo que se habría traducido en la mejora de la situación económica de los trabajadores; sin embargo, esta es una verdad a medias dado que el incremento de las remuneraciones no benefició por igual a todos los trabajadores.

Información del INE para el área urbana del país, muestra que el salario mensual promedio en el rubro fue de 2.530 bolivianos en

el 2011, por encima del promedio salarial en el eje central urbano del país que alcanzó en ese año los 1.899 bolivianos; sin embargo, en el caso de las mujeres, el promedio salarial fue de 1.493 bolivianos por debajo del pagado a los hombres (2.573 bolivianos), del salario promedio en el rubro e inferior al salario promedio nacional. El estudio de Red Hábitat realizado en La Paz corroboró la existencia de esta brecha salarial en el mismo nivel de ocupación, ya que la mujer peón ganaba un jornal inferior en 10 bolivianos (60 respecto de 70 bolivianos) al igual que una ayudante (80 frente a 90 bolivianos) (Red Hábitat, 2012). De este modo, a la segregación laboral de las mujeres, se suma la discriminación salarial por razones de género.

Recurriendo a la mediana que es un estadígrafo que divide a la población en dos partes iguales, el panorama salarial es aún más desigual puesto que la mitad de las obreras ganaban igual o por debajo de 1.292 bolivianos, a diferencia del 50% de los hombres que contaba con salarios iguales o inferiores a 2.338 bolivianos.

Las diferencias salariales son también evidentes en la estructura ocupacional del sector, tal como puede observarse en el siguiente cuadro.

Con estos datos, un maestro albañil obtendría en el mejor de los casos un salario mensual de 5.200 bolivianos considerando el monto máximo del jornal a agosto de 2012 y 26 días de trabajo; un ayudante, 3.640 bolivianos y un peón, 2.860 bolivianos. Este último monto representa el 55% del salario percibido por un maestro albañil y menos cuando las que trabajan como peones son las mujeres. Estos cálculos permiten apreciar las significativas diferencias salariales entre los diferentes grupos de trabajadores de la construcción e inferir que el grueso de los obreros/as conformado por peones y ayudantes cuentan con salarios que no obstante su incremento, cubren entre el 62 y 79% del costo de una canasta básica familiar estimado en 4.572 bolivianos a diciembre del 2011.

En el ámbito de las obras municipales, los jornales eran inferiores a los que regían en el mercado inmobiliario, tal como puede colegirse de la comparación de ambas escalas salariales. Los peones ganaban un jornal de 80 a 90 bolivianos; los ayudantes, 120 bolivianos y los maestros, 140 a 150 bolivianos. En la empresa inmobiliaria, un peón ganaba 100 bolivianos, un ayudante, 140 y un maestro hasta 200 bolivianos por jornal.

Tomando los casos analizados,

destaca que el salario no incorpora otros componentes como los bonos de producción, de antigüedad y otros; asimismo, pocas veces contempla el pago por el trabajo en horas extraordinarias. Del mismo modo, el pago del aguinaldo es un beneficio inexistente, así como otros beneficios establecidos por la legislación laboral boliviana. La temporalidad de los contratos es una de las razones que permite flexibilizar la cobertura de los beneficios complementarios al salario.

“Aguinaldo no hay porque los trabajos son de tres, cuatro meses y después tienes que esperar, no es continuo el trabajo o sea ni bien terminan conmigo ya están trabajando en otro lado.” (Propietario de constructora de obras municipales, 2012).

En general, en el ámbito urbano nacional, sólo 11 de cada 100 asalariados de la construcción percibían el año 2011 el bono de antigüedad y 20 de 100 trabajadores percibían el pago por horas extraordinarias, revelando claramente que la gran mayoría de los obreros/as no recibían el pago de otros componentes salariales (EH, 2011, INE-BID).

Es muy probable que los salarios relativamente altos percibidos en la construcción hayan mejorado los ingresos familiares nominales de los trabajadores, pero no necesariamente su capacidad adquisitiva ya que los

Cuadro 5: Evolución de jornales en la construcción por tipo de ocupación, 2010 – 2012 (En Bs.)

CARGO	Dic. 2010	Enero 2011	Junio 2011	Nov. 2011	Agosto 2012	Variación Dic. 2010 Agost. 2012
Maestro albañil	90	100	120	125 - 150	180 - 200	Bs. 110
Ayudante (maestrillo)	70	80	90	100 - 120	130 – 140	Bs. 70
Peón	50	60	70	80 - 90	100 - 110	Bs. 60

Fuente: Elaboración propia con base en datos de CADECO difundidos en Correo del Sur, 27/09/13, “Escasea la mano de obra” y La Razón, 09/09/12.

salarios todavía son insuficientes para asegurar que las condiciones de vida de los obreros tengan un horizonte sostenible.

“No alcanza para vivir, porque semanal nos paga 540 y eso no alcanza para mantener a la familia. A veces 100 pesos es nada, para comprar por día la carne y eso no alcanza (...) casi al tope es el semanal ni para ahorrar, cuando uno se enferma no alcanza. (...) Tengo un terrenito hace 5 años. Tengo una casita, unos cuartos. Con mi trabajo lo he hecho. Agua, luz y alcantarillado todavía no hay, es una comunidad nueva que queda en Yucumo. Celular es lo único que tengo.” (Obrero de constructora de obras municipales, 2012).

Acceso a la seguridad social de corto y de largo plazo

En el 2011, según información del INE para el área urbana nacional, 10 de cada 100 ocupados en la construcción contaba con seguro de salud con la particularidad que, del pequeño grupo de mujeres ocupadas (- del 5%), 30 de cada 100 contaban con este beneficio social. La Encuesta de Hogares que sustenta esta información no indaga sobre la modalidad y el tipo de financiamiento del seguro de salud, pero es posible advertir que este derecho como obligación del empresario tenga bajísimo cumplimiento.

A su vez, información del CEDLA para el eje central urbano y El Alto muestra que sólo 8 de cada 100 ocupados en esta actividad aportaban al sistema de pensiones vigente en el año 2011, de las cuales ninguna era mujer, situación que puede agravarse en el tiempo. Estos datos advierten sobre el enorme riesgo de desprotección social y pobreza

que correrán la mayor parte de los trabajadores del rubro y sus familias durante la vejez.

En los casos analizados, los empresarios entrevistados ratifican la desprotección social existente en el sector al reconocer que ninguno de sus trabajadores accede a un seguro de salud ni aporta a la seguridad social de largo plazo y que “optan” por otros servicios de atención en casos de contingencias de salud.

“No tienen (seguro de salud), porque no me parece buena atención, hay alguno que pide el beneficio, por ejemplo, uno me ha pedido para el embarazo de su mujer y eso no cubro porque si los pongo en la Caja es control y asistencia médica que no es mejor de lo que yo les doy (...) no aportamos a la AFP, pero si se controla debe ser un 5% de empresas que tiene un grupo mínimo asegurado en la Caja por apariencia, porque asegurar a todo un personal, puede venir un día y desaparecer y el papeleo queda en nada.” (Propietario de constructora de inmuebles residenciales, 2012).

La temporalidad laboral predominante en el rubro, más acentuada en el mercado de obras municipales, explica, entre otros factores, el bajo acceso a la seguridad social.

En las alturas, sin seguridad

La ausencia de medidas de seguridad e higiene industrial o la escasa vigilancia cuando existen, son otros rasgos estructurales del rubro de la construcción en el país. En tal sentido, la mínima inversión en las medidas de seguridad y en la gestión del control de riesgos continúa siendo práctica común entre los empresarios del rubro. La Ley de Higiene

y Seguridad Industrial y Ocupacional que establece la obligatoriedad de los empresarios a adoptar medidas y acciones orientadas a precautar la salud e integridad física y emocional de los trabajadores, no se cumple.

Entre los años 2011 y 2012 los accidentes de trabajo continuaron marcando a la construcción como el rubro con mayor número de incidentes laborales, muchos con consecuencias fatales, dejando a los obreros afectados y a sus familias, en el desamparo. Para muestra basta un botón de la información difundida en los medios de comunicación:

“De acuerdo a un informe proporcionado por algunos vecinos del lugar al parecer el albañil no estaba puesto su equipo de seguridad como son el casco, arneses y otros instrumentos que se debería utilizar en este tipo de construcciones y como si fuera poco estaba solamente sujeto en un precario andamio que por el peso del mismo obrero se habría soltado. El hombre habría caído de unos 70 metros de altura, lo que le produjo una muerte instantánea, quedando gran parte de su cuerpo destrozado, producto del golpe en plena acera al pie del edificio en construcción.” (El Diario, 05/10/12, “Obrero cae de una construcción por no contar con equipo de seguridad”).

En los casos analizados las empresas adoptan algunas medidas de seguridad industrial sin lograr una cobertura suficiente. En el caso de la constructora de inmuebles se entrega a los obreros parte de los implementos de trabajo como cascos, hociqueras, lentes y otros, los que son utilizados irregularmente por los trabajadores. El hecho que los obreros no utilicen los implementos de seguridad

recibidos o lo hagan eventualmente, más que expresar una falta de hábito o de negligencia de los trabajadores, refleja la ausencia de políticas e instancias operativas que obliguen al uso de las medidas establecidas.

“Los márgenes de seguridad industrial acá son pésimos, en el exterior son más sofisticados y más seguros; acá el obrero trabaja como puede.” (Propietario de constructora de inmuebles residenciales, 2012).

En el ámbito de las obras municipales, la seguridad industrial es más precaria dado que la adopción de medidas de prevención, la dotación de ropa de trabajo y de otros implementos básicos de seguridad, es casi inexistente.

“No tenemos ropa de trabajo ni otras cosas (de protección), solamente guantes.” (Obrero de constructora de obras municipales, 2012).

Es importante hacer notar que entre los requisitos exigidos por la Alcaldía a las empresas participantes en las licitaciones públicas, figura la presentación de un seguro contra accidentes, empero, ninguno referido a normas de seguridad e higiene industrial.

Finalmente, ninguna de las constructoras analizadas brinda un seguro de vida a sus trabajadores lo que simplemente refleja la acentuada desprotección industrial existente en la actividad de la construcción.

“(...) nosotros no tenemos ese seguro (de vida), tampoco estamos haciendo un compromiso firmado, simplemente me contratan y seguimos trabajando. (...)” (Obrero de constructora de obras municipales, 2012).

“(...) el seguro de vida o sea que sus hijos y mujeres tengan pago de por vida, no tengo eso.” (Propietario de constructora de inmuebles residenciales, 2012).

Discriminación laboral. Las mujeres en la mira

La presencia creciente de la mujer en la construcción en los últimos años, generó ciertas acciones y comportamientos de discriminación laboral en contra de las obreras por parte de los trabajadores y de los propios empresarios.

“Han habido dos que han trabajado este último año (2012), pero más que todo de apoyo a la limpieza, eran dos cholitas, pero extrañamente el maestro mayor no ha contratado el ayudante que yo pensé iba a contratar y era por 20 bolivianos menos y le dije ¿por qué estaba pagando menos? (Me dijo), porque son mujeres. Han trabajado poco tiempo y se han ido porque en otro lado les han pagado más. No rinde lo mismo que un hombre, sí

como apoyo, pero, para reemplazar al maestro, difícil. Soy reacio a usar mujeres más que todo porque es distracción y para que no se desvíen de pensamiento los que tienen familia (...).” (Propietario de constructora de inmuebles residenciales, 2012).

“Quisiera ser maestro de obra, pero será difícil porque el machismo todavía está latente entre los que trabajan en la construcción. Algunos albañiles se enojan y no quieren que trabajemos junto a ellos. Para los jefes sólo somos peones y aunque les demostramos que sabemos, ellos no lo aceptan.” (La Razón, 09/09/12, “Las mujeres albañiles ya son 12 mil, pero ganan menos que los varones”).

En este escenario, los principios doctrinarios del derecho laboral, de los convenios internacionales y de la Constitución boliviana, al igual que las normas laborales que prohíben la discriminación y acoso laboral, son completamente ignorados.



Conocimiento y ejercicio de derechos laborales

Según datos del INE para el área urbana nacional, solamente 10 de cada 100 asalariados gozaron de vacaciones anuales en el año 2011. Asimismo, información del CEDLA para el eje central urbano, mostró en el mismo año que 11 de cada 100 asalariados en el rubro tenían bono de antigüedad, 20 recibían el pago de horas extraordinarias y tan solo 14 continuaban percibiendo pago por los días de baja por enfermedad. A su vez, el estudio de Red Hábitat en 418 mujeres constructoras de La Paz y El Alto, reveló que 73% de ellas desconocían sus derechos, 78% no conocían sobre el descanso semanal, aguinaldo y el seguro de salud, y 82% nunca se animaron a reclamar sus derechos “por temor a la rescisión del contrato o el no pago del jornal” (Red Hábitat, 2012). Estos datos hablan por sí solos del reducido ejercicio de derechos laborales en el rubro y, al mismo tiempo, de la ausencia del Estado en la protección del trabajador/a.

La tasa de afiliación sindical es muy baja como efecto de la naturaleza temporal, informal y flexibilizada de esta actividad. De acuerdo a datos del INE para el área urbana nacional, escasamente 6 de 100 ocupados en el 2011 era parte de una organización sindical o gremial, y menos en el caso de los hombres. Si bien no existe información sobre los asalariados, es altamente probable que la afiliación sea insignificante.

En el rubro existe la Confederación de Trabajadores Constructores de Bolivia constituida por varias federaciones, sindicatos y asociaciones que tienen presencia predominante de trabajadores por cuenta propia y maestros contratistas (pequeños patrones). Por los datos mostrados, la cobertura de estas organizaciones es casi marginal. En los casos analizados, no sólo no existen sindicatos sino, es muy probable que nunca sean organizados.

Además de las características propias de la actividad que limitan la organización,

el propietario de la constructora de inmuebles enfatiza otro elemento que seguramente recoge el sentimiento general de los empresarios del rubro: “*si quieren organizarse no me convendría*”.

En este contexto adverso, la ausencia de sindicatos no impide que el instinto de clase de los trabajadores los conduzca a asumir medidas de hecho en defensa de sus intereses, tal como puede colegirse del siguiente testimonio:

“Hacen paro cuando no les pagan, inclusive yo he trabajado con ellos, estaban en otro lado y les he llamado, se han venido ese mismo rato porque la gente con la que estaban trabajando no les habían pagado una semana o dos quincenas. No me ha pasado a mí, pero llegan incluso a decomisar a la misma empresa y todo lo venden hasta que les paguen, si ha pasado mucho tiempo y no les han pagado lo venden. Son bien fregados los maestros.” (Propietario de constructora de obras municipales, 2012).

Manos a la Obra!!! MUJERES EMPRENDEDORAS

Mariela Muñoz*

El creer

La incorporación de las mujeres a un oficio considerado exclusivamente masculino se produjo debido a la escasez de mano de obra en un determinado periodo de tiempo en el cual ellas, paulatinamente, se fueron introduciendo a este gremio. Primero en labores de peón o ayudante, con escasa experiencia, poco conocimiento y limitada competencia en tareas específicas pero actualmente ya están incursionando en oficios especializados.

Es a partir de esta realidad que el proyecto denominado “Fortalecimiento y Empoderamiento de las Organizaciones Económicas de Mujeres Constructoras” ejecutado por RED HÁBITAT se pone en marcha, identificando las capacidades especiales de género dentro del mercado laboral de la construcción, enfocándose en las labores específicas que no representan riesgos de salud para las mujeres y que, además, generan independencia económica, y se realizó un proceso de capacitación en esos nuevos oficios como el de la “Pintura” y posteriormente apoyar a la inserción de las participantes en el mercado.

El formar una mujer pintora desde la capacitación “teórica” en aula y práctica en el pintado de murales en espacios públicos y la posterior

búsqueda de su inserción al mercado laboral, fue un proceso de impactos tanto internos como externos, donde se establecieron articulaciones que involucraron, comprometieron y generaron corresponsabilidades entre la institución ejecutora y las mujeres participantes.

En el mercado, estas “articulaciones” se replicaron con los potenciales clientes. En el momento en que la mujer constructora se atrevió a decir “puedo hacerlo/puedo pintarlo” y el cliente se decidió a confiar en una “mujer para que pinte su casa”, se generó un pacto y se rompieron los esquemas acostumbrados. Desde ese momento se espera un solo resultado: la satisfacción del cliente. El oír “Buen trabajo muchachas” es cuando uno se dá cuenta de que valió la pena asumir el reto.

El trascender

Desde ya, el camino/proceso fue difícil y trajo consigo situaciones enfrentadas a los roles de madres o de jefas de hogar donde perspectivas de vida diferentes y necesidades específicas se fueron expresando y solucionando y que en definitiva ayudaron e influyeron para que las participantes tuvieran mayores aspiraciones y mas fuerza para seguir adelante a pesar de los traspiés.

El pensar que “todas las cosas nos ayudan para bien” marcó una

actitud positiva que motivó en varias oportunidades a retomar las brochas y los baldes cuando las cosas no salían bien y era necesario seguir adelante con menos orgullo, pero con más experiencia. “El dinero se va rapidito, pero la experiencia nadie nos la quita”; fue una de las frases que reflejo el sentir de una de las pintoras.

Ante tal compromiso, fue necesario para el proyecto, apoyar a las “mujeres pintoras” con diferentes estrategias en la difusión de la oferta. Para esto se repartieron miles de volantes por toda la ciudad, se consiguieron espacios de difusión en medios de comunicación y así mismo se diseñaron catálogos para una mejor promoción del servicio, se establecieron metodologías de atención al cliente para consolidar las actividades y organizar mejor a las mujeres constructoras al interior de las OEMCs. Todas estas medidas lograron la generación de la demanda tan anhelada.

Gracias a la disciplina, el compromiso y la perseverancia es que se logró que las mujeres de las OEMC’s realizaran trabajos de pintura en diferentes espacios y que en la gestión 2014 se ejecutaran 29 obras a satisfacción de los clientes, quienes en muchos casos se convirtieron en promotores y aliados del servicio ofrecido por “Las Mujeres Pintoras”.

Cuadro 6 :Estado de la afiliación de la población ocupada en construcción por sexo, 2011..

AFILIACIÓN	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Si	18.054	5,7	16.921	5,6	1.133	9,0
No	295.955	94,3	284.509	94,4	11.446	91,0
TOTAL	314.009	100,0	301430	100,0	12.579	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares del INE, 2011

BIBLIOGRAFIA
Instituto Boliviano del Cemento y Hormigón, 2012
Encuesta de Hogares 2011, INE
Encuesta Urbana de Empleo, ECEDLA, 2011

FUENTES HEMEROGRÁFICAS
El Diario, 03/04/12, “Sector de la construcción crecerá 9% en esta gestión”.
Jornada, 07/09/12, “¿Bolivia está viviendo un boom de la construcción?”

El Diario, 24/01/12, “Aumento sin control de empresas constructoras”.
GAIANoticias, 11/10/12, “Sólo 300 empresas constructoras están legalmente establecidas en La Paz”.
La Razón, 09/09/12, “Las mujeres albañiles ya son 12 mil, pero ganan menos que los varones”.
Los Tiempos, 20/03/12, “Trabajadores de construcción temen por empleos”.
Correo del Sur, 27/09/13, “Escasea la mano de obra”.
El Potosí, 23/08/12, “La construcción generó 50 mil

nuevos empleos”, difundido en Radiofides.com
El Diario, 05/10/12, “Obrero cae de una construcción por no contar con equipo de seguridad”.

DIRECCIONES ELECTRÓNICAS
Viceministerio de Presupuestos Fiscales.
www.vipfe.gob.bo. http://www.vipfe.gob.bo/index.php?opcion=com_contenido&ver=contenido&id=2189&id_item=704

Mujeres que dan color, vida, alegría y son capaces de transformar espacios con sus intervenciones. Mujeres a quienes se les dio la oportunidad de que consideren este oficio como un primer paso para obtener mejores oportunidades.

Otro logro importante del proyecto fue el de trascender gracias a intervenciones sociales urbanas donde las Mujeres Pintoras plasmaron murales educativos, dando la oportunidad no solamente de recrear la vista, sino también de enseñar valores que deben afianzarse en la sociedad con temas como: “El Derecho a la Ciudad”, “El Apoyo al Programa

de la Felicidad” “El Arte y Cultura”, y la campaña “La Paz Maravillosa”. Murales que aportan a la población directamente y con el plus del sello:

HECHO POR UNA MUJER.

El ser parte del proyecto, me dio la satisfacción de haber trabajado con mujeres decididas, dedicadas, esforzadas y valientes; y haber puesto mi granito de arena para apoyarlas técnicamente y conseguir en ellas una sonrisa de complacencia por las metas logradas. Esta es la mejor gratificación conseguida. El fortalecer a grupos de mujeres que piensen en comunidad y en trabajo en equipo para poder mejorar en todo aspecto

con sus habilidades en un terreno donde decir “Mujer Constructora” es alzar una bandera pesada que tiene satisfacciones que son valoradas por la demostración de 100% de trabajo duro...

pues entonces:

Manos a la Obra muchachas!!!!.

Arq. Mariela Marlem Muñoz Vera

Asistente Técnico

Red Hábitat

Capacitación y Empoderamiento de las MUJERES CONSTRUCTORAS para el ejercicio de sus derechos.

Paola Estensoro*



Cuando reflexionamos, proyectamos, actuamos y soñamos sobre una sociedad justa, donde todas y todos tengamos las mismas oportunidades en los ámbitos económico, social, cultural y político, no podemos dejar de considerar que éstas se encuentran mediadas por las profundas desigualdades e inequidades en razón de género. Basta con mirar las cifras, índices y situaciones concretas en la vida cotidiana de grandes sectores de la población femenina, para confirmar que las desventajas no dejan de contraponer la balanza con mayor peso hacia las mujeres, en tanto estas condiciones y oportunidades están inmersas en relaciones de poder, determinadas por la permanencia de rígidas estructuras de un sistema sexo-género patriarcal - colonial y una cultura de prácticas machistas, que naturalizan la violencia y la exclusión social.

El mercado laboral de la construcción - habitualmente masculino - va teniendo una mayor participación femenina en los últimos años, pero la mayor parte de las veces en condiciones más precarias y de subordinación, a las que se suman las desventajas de escasas oportunidades de tecnificación y especialización, falta de reconocimiento de capacidades y habilidades, y por lo tanto, de mínimo acceso a mejoras de puestos y remuneraciones de acuerdo a la jerarquía estratificada del oficio de “albañil” (peón - jornalero, ayudante,

contra-maestro y maestro), forjado en una larga tradición de relaciones y costumbres del gremio.

Por ello, cuando se inició el Segundo Proyecto de la RED HÁBITAT dirigido a dar continuidad al Fortalecimiento y Empoderamiento de Organizaciones de Mujeres Constructoras, se sumó a la capacitación técnica y de especialización, otros componentes que coadyuven al conocimiento y ejercicio de los derechos de las mujeres. Dentro del alcance del Convenio Marco entre el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, a través del Centro de Capacitación Municipal y RED HÁBITAT, la Unidad de Equidad e Igualdad de la Dirección de Género y Generacionales participó activamente en el diseño, planificación y realización de 5 Cursos denominados: “Fortalecimiento para la conformación de Organizaciones Económicas de Mujeres Constructoras (OEMC)” y “Fortalecimiento para la equidad de género y el ejercicio de los derechos humanos”.

En una perspectiva retrospectiva, esta experiencia de aprendizajes ha tenido resultados importantes, por lo cual la valoramos positivamente. Por un lado, se han diseñado y desarrollado cursos con abordaje integral sobre las principales problemáticas en relación a la inequidad y desigualdad de género, con énfasis en las particularidades laborales de las mujeres constructoras, y se han ido ajustando de acuerdo a las

necesidades y características de cada grupo participante. Se realizaron cursos dirigidos a mujeres con experiencia previa o interesadas en el ámbito de la construcción y la conformación de agrupaciones laborales, como también a grupos mixtos de mujeres y hombres obreras/os del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

Esta experiencia ha contado con el aporte especializado de diferentes instituciones comprometidas por la promoción de los derechos de las mujeres: Católicas por el Derecho a Decidir, Defensoría del Pueblo, PADEM, CIDEM, Capítulo Boliviano de Derechos Humanos. Y de otras unidades organizacionales municipales con los temas de Masculinidades (trabajado exclusivamente con los hombres obreros), y de Roles como trabajadoras/es municipales del Programa de la Felicidad, de la Dirección de Cultura Ciudadana.

Por otro lado, - y con seguridad - la valoración más importante se refiere a la voluntad, el esfuerzo y el aporte activo y permanente de las mujeres participantes. La reflexión desde sus propias experiencias, el interés, los testimonios, las anécdotas, las lágrimas y las risas, han construido espacios y momentos intensos para buscar respuestas conjuntas a las necesidades de generar cambios a nivel personal, familiar y social. Estos cambios, por supuesto, no se sustentan en sólo reconocer las propias



condiciones de género y los derechos de las mujeres, pero sí pueden contribuir cualitativamente a la autovaloración y la autoestima, a la posibilidad de exigibilidad de derechos, a la conciencia política de luchas conjuntas y a prácticas alternativas en las relaciones de género.

Ellas aportaron con propuestas de solución de exigibilidad respecto a la vulneración de derechos, a través de expresivos y creativos socio dramas; establecieron y afianzaron lazos de confianza entre ellas; se animaron a denunciar situaciones de violencia; se plantearon nuevas posibilidades en la

transmisión de roles de género hacia hijos e hijas; cuestionaron órdenes sociales y culturales establecidos; se dieron consejos unas a otras; valoraron sus capacidades y habilidades; y muchas de ellas, apostaron a asociarse en agrupaciones de pintoras calificadas para ofertar sus servicios y trabajar por cuenta propia.

Por ello, sólo queda agradecer a todas las participantes por la “construcción” de aprendizajes compartidos. Son las constructoras del hábitat que realizan valientes emprendimientos laborales para tener mejores días para ellas

y sus familias, y sobre todo por el ejemplo que irradia la búsqueda de ser “constructoras” de la propia condición de género de ser mujer...

*** Ma. Paula Estenssoro Veloachaga**

Asistente Técnica de Proyectos

**Unidad de Equidad e Igualdad -
Dirección de Género y Generacionales**

**Oficialía Mayor de Desarrollo
Humano - Gobierno Autónomo
Municipal de La Paz**

De las ollas al balde: La experiencia de mujeres en actividades no tradicionales.

Lic. Maria Lizzy Montaña E.*

Dos chicas jóvenes llegan a mi casa, cambian sus jeans y poleras por un enterizo, preparan su material de trabajo, ponen música y manos a la obra. La jornada empieza a las 9 de la mañana y a diferencia de lo que comúnmente vemos en los trabajos encargados a mujeres, ellas toman la lija, la brocha y el balde de pintura. Previamente habían medido, calculado material, tiempo y costo total de la obra, por lo que inician su trabajo con entusiasmo, dedicación y detalle. En vano les sugiero continuar al día siguiente cuando veo que empieza a oscurecer: “más trabajo es volver mañana, queremos terminar ahora”. Ellas no sueltan sus herramientas hasta ver la tarea concluida: los dos techos pintados quedan como nuevos.

Este es un ejemplo de mujeres que incursionan en el mercado de la construcción y han desarrollado sus destrezas para ofrecer sus servicios como pintoras, ayudantes o contra maestras. Mujeres de todas las edades ven oportunidades para generar mejores ingresos en oficios de albañilería, plomería, electricidad, o en otros rubros como mecánica automotriz y mecánica industrial que son tradicionalmente masculinos.

El trabajar en oficios no tradicionales para mujeres es más rentable. Sólo como referencia, según un estudio

del CEDLA sobre los derechos laborales, el trabajo asalariado en el servicio doméstico se redujo 5,8 por ciento cada año, dejando de ser una alternativa laboral atractiva para las mujeres; en contraste con la expansión del trabajo asalariado en otros sectores del mercado laboral como es el caso de la construcción, concentrado en el sector empresarial, que ocupa el segundo lugar en aumento de empleos (CEDLA, 2012).

Adicionalmente a los ingresos se identifican otras ventajas para las mujeres, por ejemplo, se abren espacios en los que ellas ganan reconocimiento, prestigio y acceden a oportunidades para ejercer sus derechos como trabajadoras. Hay mayor reconocimiento hacia ellas en sus familias y entornos cercanos porque generan más ingresos, porque se han capacitado y porque ellas mismas están más orgullosas de la actividad que realizan. Este tipo de actividades brinda mayores opciones para acceder a beneficios sociales y de salud y desde la perspectiva de las personas empleadoras, las mujeres que se dedican a estas áreas son valoradas positivamente por su responsabilidad, seriedad y eficiencia.

Un elemento importante que se suma a las ventajas de incorporarse en rubros no tradicionales es que son espacios diferentes al del hogar o la familia que

posibilitan opciones de asociatividad entre mujeres que lleven a fortalecer su sentido de solidaridad, generen nuevas redes sociales que les brinden seguridad y las fortalezca en el plano laboral así como en el personal.

La paradoja de estos avances es que la normativa nacional en temas económicos todavía refleja estereotipos de género, restringiendo el acceso de las mujeres a gozar de sus derechos económicos como igual remuneración por igual trabajo, protección social, acceso a crédito, la titularidad de bienes y medios de producción.

Es necesario que las políticas y programas de desarrollo económico y formación laboral a nivel municipal y nacional generen las condiciones para que las mujeres puedan acceder a la cualificación de su mano de obra, desarrollen las capacidades para trabajar en cualquier espacio sin prejuicios ni preconceptos y se conviertan en nuevos modelos que sean ejemplo para las nuevas generaciones.

*** Lissy Montaña es parte de
CONEXIÓN**



Pintándole sueños de color a la vida

Margarita Palacios*



El último informe emitido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en base a los resultados oficiales del Censo de Población y Vivienda de 2012, revela que un total de 987.852 mujeres en Bolivia son jefas de hogar; este dato solo aumenta la preocupación por las condiciones laborales en las que se desempeñan las mujeres y los obstáculos que tienen que atravesar para alcanzar su derecho a un trabajo digno e ingresos justos. En un mundo creado para los hombres por el rol histórico que se les asigna, no es descabellado pensar que la tan mentada “igualdad de género” no es más que un enunciado de moda.

¿Cómo ser mujer constructora y no dejarse caer, en el intento?

El sueño que tienen, Pacesa Chura y Nevi Chacón, de ser empresarias se ha convertido en una hermosa imagen pero a la vez muy difícil de alcanzar por el hecho de ser mujeres en un mundo tan competitivo como el rubro de la construcción, luchar a brazo partido con los varones que cuentan con muchas más oportunidades, fuerza física y ventajas en todos los ámbitos, se ha convertido en un reto. Reto que enfrentaron con miedo sí, pero sin dejarse intimidar por el desafío que les hicieron sus compañeros varones en una obra que iniciaban en el subsuelo de la Plaza Eliodoro Camacho, cuando les dijeron que “pintar no era solamente hacer murales y dibujitos en el piso”, sino que debían aprender a pintar fachadas de edificios y que

“si quieren saber lo que es trabajar de verdad, bebían pagar derecho de piso” armando y desarmando andamios de más de ocho metros de altura. En un segundo trabajo les dijeron que debían volverse “arañas” si querían permanecer en el trabajo, tuvieron que vencer el vértigo y descolgarse de un edificio a una altura de más de 10 metros, atadas con sogas, todo con tal de demostrar que son capaces, porque de ello depende la generación de recursos para sostener a sus familias y de defender su derecho a trabajar dignamente, alzando la frente y la voz sin intimidarse ante el peligro.

Pese a la “bienvenida” que les dieron sus compañeros, Pacesa prefiere seguir trabajando en estas obras junto a sus compañeras constructoras “porque en otro lugar no hay estabilidad (laboral), ni seguridad, en cambio ahora el contacto es directo, me pagan por día y gano hasta 900 Bs. por semana cosa que nunca había soñado y lo que me permite darles una mejor calidad de vida a mis hijos” dice.

Ya no volvería a los trabajos que antes hacía, me levanto más temprano, cocino y vengo a pintar, cuando no vengo a trabajar me siento incomoda, mis hijos me dicen que ahora estoy más alegre”. “Sé que puedo enseñarles cosas a mis hijos que antes no podía”.

“Mi sueño es comprar herramientas que nos hacen falta para el trabajo y ser en el futuro una empresaria independiente, sin intermediarios y poder crecer para dar trabajo

a hombres y mujeres, donde todos tengamos las mismas oportunidades y el mismo salario, sin ningún tipo de discriminación”.

“El derecho de piso no nos ha vencido, fue pesado pero nos sirvió para demostrarles a ellos (los varones) que nosotras si podemos; al igual que en los cursos mientras nos capacitábamos, nos decían “las pintoras de Red Hábitat que pintan sólo cebritas”, allí también demostrábamos que éramos capaces y ya no dependíamos de los varones para hacer cortes, mezclas y combinar colores, recuerda Nevi Chacón; quién cuida de sus hijos sola, desde hace cuatro años, cuando su pareja la abandonó luego de que lo denunciara por maltrato. Afirma que luego de conocer sus derechos laborales y de género nunca más tendrá miedo y los hará prevalecer, “ahora aprendí a hablar, hasta a las cámaras de televisión les perdí el miedo”.

Nevi quiere ver crecer a su grupo “no nos vamos a quedar abajo, por eso estamos consiguiendo arneses para no caernos y con el tiempo conseguiremos un seguro de riesgos para seguir adelante”. Mientras sonríe, con un brillo en sus ojos dice: “gracias por ayudarnos a soñar y a hacer realidad nuestros sueños”.

En este mundo, que es cada vez más masculino, se masculiniza a la mujer en su intento de someterla, lo que nos lleva a la bien llamada competitividad, al estrés, a la prisa, al materialismo, al deseo de poder, de dominio que son características netamente masculinas; competencia en la que mujeres jóvenes

como Aurora Arias o Jhurina Quispe, tuvieron que abrirse camino solas, para mantener a sus hijos pequeños, poniéndose en contra a sus madres y/o padres por haber elegido una profesión para “machos”, enfrentaron la crítica, las miradas de desconfianza de otras mujeres que no las creían capaces de hacer un trabajo tradicionalmente liderado por hombres.

“Con la capacitación de Red Hábitat en valores y en nuestros derechos, a todas nos ha cambiado la vida” dice Aurora. “Desde que estoy en el proyecto soy más alegre, segura, me siento más abierta (extrovertida) porque ahora sé más”.

Jhurina se siente feliz porque la vida le cambió, se siente capaz de hacer muchas cosas, le gusta compartir con sus compañeras que la apoyan “me cuidan como si fueran mis mamás, creo que además gané una familia”.

Ambas quieren seguir estudiando y especializándose en pintado de murales con texturas y relieve, también quieren aprender restauración. “La población aprecia nuestro trabajo en los murales, porque hacemos muchas cosas que la gente pensaba que eran sólo para hombres” señala Aurora Arias.

“Estoy orgullosa de pertenecer al grupo, la gente nos reconoce por nuestro paso en los medios de comunicación, que nos abrió las puertas para conseguir trabajo”, afirma Jhurina.

Y es que, su paso por los medios de comunicación les abrió cancha para conseguir “más trabajito” hacerse conocidas y descubrir talentos comunicacionales e histriónicos que estaban ocultos, debido a la tristeza, la baja autoestima y el sometimiento al que

estaban expuestas en sus entornos más cercanos (familia, trabajo, sociedad). Su incursión en prensa, radio y televisión, las llevó a un lugar de protagonismo que no habían experimentado antes, siendo parte de artículos, entrevistas y hasta invitadas de honor de un homenaje por el Día de la Mujer, de un prestigioso canal local que además, admirado por su trabajo, a través de su brazo social promocionó su actividad produciendo y difundiendo un spot de manera gratuita; lo que las motivó a insertarse también en las redes sociales, a través de un Taller de capacitación en Tecnologías Informativas y Comunicacionales (TICs) “Conectividad y Redes Sociales”, donde visibilizan y promocionan su trabajo, pero además consiguen un cúmulo de información que las ayuda a superarse.

Haciendo camino al andar...

Sonia Quispe Ventura dice que era una persona callada “me dejaba gritar, todo me aguantaba; desde que empecé a capacitarme, ya no me dejo “bajonear”, ahora sé que puedo hacer muchas cosas”, asegura.

Entró a los cursos de capacitación por una convocatoria que dejaron en su fuente laboral, “me gustaron los cursos y me sirvieron tanto para mi hogar como para el trabajo”. Dice sentirse feliz porque sus hijos están orgullosos de ella, con una sonrisa en los labios cuenta: “una vez mi hija de 9 años me acompañó a una obra y se puso a pintar conmigo, dice que cuando sea grande será pintora como yo”.

Sonia recuerda que en su anterior trabajo su salario alcanzaba los 900 bolivianos al mes “actualmente me va bien, con mi

profesión de constructora ganó hasta 1700 pesos (Bs.) en 8 días de trabajo”.

Lo que más valora son las otras cosas que aprendió como: derechos, liderazgo, incidencia política y hasta computación. Yo no sabía ni encender una computadora, ahora estoy hasta en el Facebook (red social) para promocionar mi trabajo, aunque me falta práctica sé que lo lograré, nada es imposible, acotó.

Estas historias de vida deben hacernos reflexionar y rendir tributo a todas las mujeres que figuran como un número más en la estadística del país como JEFAS DE HOGAR, pues no son los hombres, ni el desarrollo tecnológico y científico, ni la energía masculina en algunas mujeres, que mantiene a este mundo girando; es más bien la garra, la responsabilidad, los pequeños detalles, la sororidad, la entrega, el trabajo en equipo y la dedicación que le ponen las Mujeres Constructoras que con su amor de madres, de hijas, de esposa, de hermanas, de abuelas y de amigas, luchan por lograr el derecho humano a un trabajo justo, a la ciudad y a un hábitat digno para sus ciudadanos y las futuras generaciones.

Con estas historias de vida y el ejemplo de estas mujeres, yo Margarita Palacios Chacón, reafirmo mi compromiso social y me siento orgullosa de ser mujer!!!

* Margarita Palacios Chacón
Comunicadora
Unidad de Comunicación-
Red Hábitat

El rol comunicacional en el proceso de fortalecimiento y empoderamiento de las OEMC

Carlos Roberto Hurtado Meneses*



Acompañar el proceso de capacitación de las mujeres constructoras, su organización en OEMCs, su paulatina inserción en un mercado difícil y su crecimiento; a través de la lente de una cámara y en el reporte permanente de sus actividades constituyó una experiencia gratificante, fue descubrir a un grupo de mujeres valientes, luchadoras y esforzadas con una profunda voluntad de aprender, de trabajar y de crecer.

En el proceso de transformación de estas mujeres, la unidad de comunicación de Red Hábitat apoyó al proyecto con el objetivo de documentar las actividades con fotografías e imágenes para la posterior sistematización de los resultados y para diseñar productos de promoción y mercadeo de los servicios de las Organizaciones Económicas de las Mujeres Constructoras (OEMC).

Fue por estos objetivos y por el compromiso hacia el trabajo de las señoras constructoras, que estuvimos presentes en todas sus actividades; desde la participación en los 5 cursos de capacitación básica hasta las reuniones de organización de la Asociación de Mujeres Constructoras (ASOMUC).

En los cursos básicos de construcción,

las participantes nunca sonreían a nuestro lente, se ocultaban detrás de su trabajo, detrás de brochas y rodillos; de a poco se fueron acostumbrando a nuestra presencia; actualmente después de verse en los videos ya editados y en las fotos publicadas es que buscan las cámaras, les sonríen y emanan orgullo por su trabajo demostrando no solo su destreza como pintoras sino también, a nuestro modo de ver, el crecimiento de su autoestima.

Sobre videos y fotografías.

Como productos emergentes de este seguimiento permanente, contamos con un importante archivo de imágenes en movimiento y de fotografías que testimonian el proceso, además de una serie de audiovisuales editados de los cursos y de las actividades, impresos, grabaciones de audio y otros.

En lo que se refiere a audiovisuales, se logró producir una serie de videos cortos mostrando los cursos y las prácticas y los sociodramas (exámenes finales en los cursos de fortalecimiento), además de dos documentales testimoniales donde estas mujeres valientes nos narran sus experiencias, sus problemas y sus expectativas.

En estos productos, son ellas las que toman el protagonismo, son ellas las

que nos cuentan las cosas, es a través de sus ojos que vemos su proceso de capacitación y posteriormente la conformación de las OEMCs y de la asociación gremial.

Actoras y promotoras de materiales promocionales

Con el propósito de promocionar a las organizaciones económicas producimos una serie de materiales, tanto impresos como radiales.

De nuevo, fueron ellas quienes nos mostraron los caminos a seguir, pensando en cuáles serían las mejores herramientas para realizar su promoción; pensaron en la necesidad de salir a los barrios a repartir volantes masivamente apoyadas por el perifoneo. Fueron ellas también las que aportaron sus ideas en el diseño de los diferentes materiales promocionales, desde banners hasta tarjetas de presentación de cada OEMC; diseñamos juntos sus 9 logos, escogieron sus colores, pensaron en sus mensajes.

También fueron ellas quienes realizaron el trabajo duro de repartir estos promocionales y las que le dieron los lineamientos a 4 productos radiofónicos, aportando a los guiones y prestando sus voces como locutoras



Entrevista realizada por Juan Carlos Arana en el programa levántate Bolivia de Cadena A

de los jingles que promocionaron su trabajo por radios locales de alta audiencia.

También estuvieron presentes en la tele con un spot producido por una canal amigo como apoyo a estas mujeres trabajadoras, pero esto no fue todo.

Incursión de constructoras en los medios

Las mujeres constructoras participaron en varios programas de televisión, en programas de radio y en artículos de prensa, incluso fueron tapa de algún suplemento, promocionando su trabajo y revalorizando el papel de mujeres en un rubro hostil como el de la construcción. Fueron más de 15 medios los que en este periodo les

realizaron 38 entrevistas y coberturas, 9 notas de prensa, 11 entrevistas televisivas, 2 entrevistas por radio.

Un significativo número de compañeras se atrevieron a pararse frente a las cámaras y a mandar su mensaje de forma clara y elocuente.

Todas estas apariciones en los medios de comunicación posicionaron a las mujeres constructoras y hubo un crecimiento de la demanda de su mano de obra, aumentando los trabajos y por lo tanto mejorando los ingresos de las OEMC.

Después de acompañarlas en sus actividades por dos años, podemos testimoniar su crecimiento tanto como pintoras y como personas;

muchas de las compañeras que hoy pertenecen a las OEMCs llegaron a las primeras prácticas siendo muy tímidas, rehuyendo conversaciones y como lo comentábamos, escapando de las cámaras. Hoy son mujeres más seguras, conocedoras de sus habilidades comunicacionales, de sus capacidades profesionales y, me atrevería a decir, más felices.

Carlos Roberto Hurtado Meneses

UNICOM

Red Hábitat



Desafíos de la organización como herramienta de PODER

Desde la experiencia del trabajo con el grupo de mujeres constructoras durante su proceso de organización, se ha determinado que la capacitación se constituye en un instrumento de fortalecimiento de sus capacidades técnicas y de autovaloración como sujetos de derechos; la transmisión de conocimientos, el desarrollo de habilidades y actitudes como elementos para integrarlas al campo laboral.

Sabemos que la capacitación puede realizarse de dos formas: el que se ejecuta externamente y se propicia de manera ajena al ámbito de la organización; y aquella que se produce al interior del mismo grupo de trabajo, generando un intercambio que fomenta el aprendizaje a través de experiencias compartidas, en este aspecto, la capacitación de saberes es inherente al oficio específico de cada trabajadora. Es en este ámbito en el que se gesta la motivación para la organización, a partir de la interacción e intercambio de experiencias con características y condiciones similares, que les permite la identificación de regularidades en demandas insatisfechas, en consecuencia, se ve la necesidad de trabajar unidas en busca de respuestas propias a las mujeres constructoras del hábitat.

Las mujeres se han insertado a un mercado laboral competitivo y sobre todo, monopolizado por los varones, y permanecen siendo el grupo más vulnerable del sector, ya sea público o privado.

El análisis que hacen las participantes del proyecto sobre su situación, es por definición una lectura de poder, ante ello surge la necesidad y voluntad de reivindicar sus derechos en uno de los sectores de mayor auge de la economía boliviana.

Las mujeres constructoras entienden a cabalidad que la transformación de su realidad laboral demandará mucho trabajo y perseverancia, por lo que deberán promover espacios de capacitación; de formación técnica y orgánica sostenida; de la interpelación activa a tomadores de decisiones y la exigibilidad de políticas públicas a su favor; y particularmente del fortalecimiento autogestionario de su propia organización.

Para las mujeres dedicadas a la construcción, la organización es un proceso de acumulación de experiencia, capacitación, reconocimiento y apropiación de sus derechos, para alcanzar la madurez y consolidación necesarias para emprender una lucha ardua que enfrenta la discriminación por el simple hecho de ser MUJERES.

La falta de oportunidades, el mercado laboral saturado y monopolizado por varones dificulta la inserción y el derecho legítimo a un trabajo digno, de ello surge la imperiosa necesidad de la asociatividad teniendo como objetivo final la conformación de una organización consolidada y fortalecida para la acción social y política; es en ésta ecuación, donde radica el impulso que le dará a este proceso de conformación

legal, que en definitiva busca lograr el reconocimiento al trabajo que realizan las mujeres constructoras, brindándoles la oportunidad de constituirse en protagonistas de su propia realidad, a partir de la constitución de la Asociación de Mujeres Constructoras (ASOMUC) que tiene como objetivo principal: “Participar de manera decisiva de la generación de políticas en el sector de la construcción que involucren a mujeres constructoras y garanticen el ejercicio pleno de su ciudadanía, velando por la adecuada implementación de estas políticas, particularmente de aquellas que involucren sus condiciones laborales. Los principios en los que se basa la ASOMUC son: Unidad e Igualdad; Inclusión y Solidaridad; Transparencia, Equidad Generacional, Bienestar Común, Voluntariedad, Complementariedad, Reciprocidad, Subsidiariedad, Participación, Lealtad Institucional, Control Social y Autocrítica.

Las mujeres constructoras conformadas en una Asociación pretenden mejorar no sólo sus condiciones laborales sino también la de sus compañeros varones promoviendo la cultura de una convivencia solidaria, equitativa, igualitaria y participativa libre de discriminación y la eliminación del acoso laboral y sexual, tan característico del sector de la construcción en perjuicio de las mujeres constructoras.

Marko Carrasco
Consultor
Red Hábitat

Mujeres Haciendo Ciudad

Aporte de las mujeres constructoras en la mejora de las Unidades Educativas y Espacios Públicos

Anelise Melendez Lundgren*

La ejecución de procesos de capacitación técnica en favor de las mujeres u hombres que se dedican a la construcción no es común, son pocas las instancias que promueven estos servicios no solo por la escasa disponibilidad de tiempo para las personas dedicadas a este ámbito laboral, lo que limita su posibilidad de asistencia regular que acredite la carga horaria tanto teórica como práctica, necesaria para las respectivas certificaciones, también porque es un ámbito de aprendizaje donde la práctica es la clave y donde la disponibilidad de infraestructura y logística es particularmente compleja.

Sin embargo, como parte de la experiencia de los proyectos ejecutados por Red Hábitat los últimos cuatro años en el municipio de La Paz, con el apoyo de Fondo de Emancipación Conexión, se evidencia que estas limitaciones son superables en la medida de que las interesadas participen de un ambiente motivador, de encuentro de saberes técnicos aportados por los profesionales facilitadores de los procesos de capacitación, como de aquellos empíricos, producto de la transferencia cotidiana que realiza el más experimentado de todos, el maestro albañil, “el” porque por lo general son hombres, a los otros y otras que se inician en las obras civiles

públicas y privadas como ayudantes o peones.

Encontrar un espacio apto para las sesiones teóricas no es una tarea fácil ya que se requiere de aulas-taller con cierto equipamiento, que normalmente no se encuentra en las salas comunes de capacitación, y que permitan las prácticas de instalaciones de plomería y electricidad. Lo que se hizo fue adecuar ambientes para facilitar estos procesos, sin embargo lo ideal es contar con laboratorios que faciliten la práctica hasta poder dominar la técnica.

Las dificultades reales empiezan cuando se evidencia que la teoría sin práctica no lleva a ningún lado, se convierte solo en información que puede ser desechada con facilidad entrando a una suerte de esfuerzo sin resultado y sin alcanzar el impacto deseado, que es mejorar las destrezas y habilidades de las personas para ser más competitivas en un mercado que para las mujeres no solo es innovador sino que incluye una serie de barreras de género que deben ser superadas a partir de la demostración en la obra de capacidades y calidades diferenciadas, con mayores ventajas competitivas.

Había que pensar en otras estrategias para complementar de forma adecuada

la parte teórica y talleres en aula con la experimentación a escala real de las obras, ahí fue donde asumimos que el laboratorio en realidad existía en todas las obras de infraestructura urbana, mantenimiento de equipamientos sociales y mejoramiento de los barrios. Es así que el convenio suscrito con el GAMLP también debía ser útil para generar sinergias, fomentar el trabajo articulado que suma recursos y capacidades.

De esta forma se generaron convenios operativos con las Sub Alcaldías de Cotahuma, Max Paredes, Zona Sur, con la UMIP, UMIU, con la Dirección de Riesgos, la Dirección de Cultura Ciudadana, Dirección de Promoción y Producción Cultural, con el Programas Barrios y Comunidades de Verdad, la mayoría de estas unidades operativas del GAMLP tienen a su cargo obreros y obreras quienes materializan con su trabajo, la construcción, mantenimiento y mejoramiento de la infraestructura urbana, equipamientos sociales y la mejora de los espacios públicos. De esta forma se abrieron los laboratorios de prácticas en obra, en algunos pocos casos con dificultades de coordinación en otros con energías sumadas en el tiempo y espacio correcto que hacían de estos procesos gestiones sincronizadas con propósitos compartidos.





Fachada Colegio Bolivar



Mural Plaza Kupini 2



Murales Kinder en Villa Fátima



Técnica de cerámica en Kenanipata

Cuales eran esos propósitos?

Desde la perspectiva de los procesos de capacitación, cumplir con la carga horaria de prácticas en obra que son parte de la estructura curricular que fue evaluada rigurosamente por el CCAM, instancia encargada de certificar los cursos de capacitación en construcción básica, de especialización en plomería, pintura/muralismo y los cursos de derechos y fortalecimiento de capacidades para emprendimientos económicos en el campo de la construcción.

Desde las unidades operacionales del GAMLP, el propósito fue realizar mayores avances de lo programado en el mantenimiento de las unidades escolares donde se hicieron intervenciones en aulas para darles color y crear condiciones ambientales que promuevan un mejor aprendizaje.

Para las mujeres que fueron parte de estos procesos de capacitación y prácticas en obras públicas, significo muchas cosas; en principio, el hacer la obra y ver las transformaciones que surgían de su intervención, les permitió afianzar los conocimientos, pero fundamentalmente implicó el crecimiento de la confianza en sus capacidades, el poder afirmar enfáticamente que “si pueden hacer obras en el ámbito de la construcción” antes reservado solo para los hombres. Significó su empoderamiento en un ámbito laboral que requiere ciertas habilidades técnicas pero también de autoconfianza y de conocimiento de sus derechos, para promover un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

El impacto generado más allá

de la capacitación.

Mujeres Haciendo Ciudad

Uno de los mayores riesgos radica en las dificultades que tienen las propias mujeres constructoras para asumir su trabajo en la construcción como algo digno, sostenible y permanente. Al principio la mayoría se vinculaba a esta ocupación como algo coyuntural para generar ingresos y no como un ámbito de realización personal, actualmente las mujeres que conforman las Organizaciones Económicas de Mujeres Constructoras o las obreras dependientes del GAMLP han asumido este importante rol y se muestran abiertamente con orgullo y mucha dignidad como trabajadoras de la construcción.

Para llegar a ello han logrado comprender que su trabajo tiene un agregado, una función social importante y vital para la vida de la gente en la ciudad. La construcción de viviendas, escuelas, hospitales, postas de salud, centros comunales y toda otra infraestructura urbana tiene sentido si la gente las usa, las disfruta y si estas son mejoradas de forma permanente garantizando ese uso y disfrute de lo público y lo privado. Es esta comprensión, de que más allá de ser un trabajo que garantiza la generación de un ingreso y que su aporte a la sociedad es fundamental para que la ciudad cumpla su función social de hacer accesible los recursos e infraestructura para el bienestar equitativo de la población, de hombres y mujeres que habitan ese

Tipo de intervención	Número de intervenciones	Población Secundaria Beneficiaria (estimada)	Tipo de población considerada en la estimación
Mantenimiento Unidades Educativas , pintado aulas con murales pedagógicos, canchas , pasillos , etc.	31	41.019	Estudiantes, profesores, padres de familia
Construcción y Mejora de espacios e infraestructura publica	15	32.000	Población asentada en los barrios donde se realizaron las intervenciones
Ferias o Aynis de la pintura	7	38.800	Se toma el 5 % de la población que habita en el municipio de La Paz
TOTAL	51	111.819	

territorio urbano o rural del municipio de La Paz, la principal razón para sentirse orgullosas y empoderadas por irrumpir un espacio de trabajo antes limitado y excluyente para la participación de las mujeres.

Otro ámbito de comprensión alcanzado por las mujeres es el hecho de que hombres y mujeres somos iguales en derechos pero respetando las diferencias y una de ellas radica en que por naturaleza las mujeres no deben realizar trabajos donde se extreme la fuerza física, por ello en la experiencia desarrollada se han identificado rubros de la construcción

donde el rol de las mujeres es más adecuado, como el caso de la pintura, y se ha explotado este ámbito con énfasis en la pintura decorativa y muralista donde precisamente se han generado los impactos no previstos en los proyectos ejecutados.

Para dimensionar el impacto se han sistematizado todas las intervenciones realizadas tanto en los cursos básicos de construcción como en los de especialización en dos proyectos ejecutados, las cifras mostradas a continuación son conservadoras en la medida de que son estimaciones de porcentajes de población mínima

que en la realidad puede ser significativamente mayor.

La población indirecta en la generalidad de proyectos es bastante reducida, en el caso nuestro es altamente significativa, ya que representa aproximadamente el 15 % de la población que habita en el municipio de La Paz debido precisamente al haber incorporado la concepción de que el laboratorio de las “prácticas en obra” es toda obra que la ciudad necesita construir, mejorar o mantener en beneficio de la gente y nuevamente, en esta virtuosa articulación, la gente sale ganando porque los recursos



destinados para la capacitación en el componente práctico han sido usados en esas infraestructuras a las que el GAMLP ha contribuido y de esta forma se ha generado como un “apthapi” de recursos de mano de obra en proceso de capacitación (mujeres constructoras), de materiales (proyecto y GAMLP) , y técnicos (proyecto y GAMLP).

La satisfacción que encuentran las mujeres al transformar (construyendo o mejorando) un espacio y saber que ello contribuye a mejorar la calidad de vida de la gente que habita la ciudad es una recompensa muy importante que sumada a la generación de ingresos hace de su inserción laboral en el campo de la construcción un ámbito de realizaciones. Algo que de principio era un escape, una estrategia coyuntural se va convirtiendo de

a poco en parte de sus vidas y orgullosas se muestran como mujeres constructoras de vidas y de su ciudad.

Anelise Melendez Lundgreen

Responsable del proyecto
“Fortalecimiento empoderamiento
de organizaciones económicas
de mujeres constructoras “

Red Hábitat



Intervención Kinder Simona Manzaneda

Cultura y muralismo con ojos de mujer

Arq. David Barrientos

Recibir la invitación de Red Hábitat, para escribir un artículo sobre “Cultura y Muralismo desde los ojos de una Mujer” que será incluido en la publicación que cerrará el Proyecto Fortalecimiento y Empoderamiento de Organizaciones Económicas de Mujeres Constructoras despertó en mí, de manera simultánea, las sensaciones de honor y obligación: luego de un proceso de racionalización paso a describir algunas razones del porqué.

Considero que las características del proyecto expresan una faceta de la cotidiana y permanente lucha social, económica, política, cultural que encaran las mujeres por reivindicar sus derechos en una sociedad capitalista, machista y discriminadora, por lo que unas cuantas líneas que cualquiera de los que transitamos las calles de La Paz y conocemos los murales podemos escribir, no alcanzan la magnitud de la expresión simbólica de los mismos y por eso me considero honrado por la invitación.

Y siento mi obligación escribir porque coincido en que la participación de la mujer en la construcción de la Sociedad y sus expresiones espaciales no es reconocida y no se la hace visible solamente por aspectos estéticos y/o sentimentales, también se las desconoce por razones vinculadas a las relaciones de poder.

Afirmar que Bolivia es un país capitalista no significa desconocer los avances alcanzados en la construcción de la Constitución Política del Estado vigente y las transformaciones culturales y de inclusión que la lucha popular desde 2003 impulsó; significa reconocer que las relaciones sociales estructuradas por redes complejas en las que vivimos y transitamos La Paz, reproducen las relaciones de clase en las cuales la mayoría de las mujeres, junto a la mayoría de los hombres, forman parte de la reserva laboral que permite a la minoría acumular la riqueza producida socialmente; sin embargo la presencia del trabajo femenino en esta realidad tiene la particularidad de constituirse en un mecanismo de regulación del salario masculino, con mucha naturalidad se legitima el hecho de que el hombre por su apariencia cuenta con mayor posibilidad de derrochar esfuerzo físico por lo que el salario femenino debiera ser menor, esta y otras falacias similares también asumidas por las propias mujeres se convierten en un sustento más del orden capitalista establecido.

Los componentes machistas que imperan en Bolivia y sus ciudades también naturalizan las actitudes que menosprecian la capacidad femenina de sus realizaciones laborales, intelectuales, artísticas y de todo tipo en el que interviene el hombre bajo el

prejuicio de que lo masculino tiene una calidad superior y las complementan con la ridiculización de la faena femenina midiéndola bajo el supuesto que lo masculino será mejor.

Entonces, la sumatoria, entre otros aspectos, de las condiciones capitalistas y machistas de nuestra Sociedad confluyen en acciones y hechos discriminadores que se concretizan en menor salario para las mujeres y asignación de tareas relegadas por los hombres y/o en peores condiciones.

Para esta lógica que se guía por alcanzar resultados sin importar los procesos y por garantizar el margen de ganancia con el trabajo no remunerado la capacidad femenina no interesa a no ser que sea funcional al sistema de reproducción social.

Entonces, considero que el Proyecto Fortalecimiento y Empoderamiento de Organizaciones Económicas de Mujeres Constructoras es una posibilidad de cuestionar el orden capitalista establecido sin ignorar que en su desarrollo hay aspectos que deben ser considerados y evitados para que esta experiencia se convierta simplemente en una oferta laboral que garantice un salario de equilibrio mercantil.

Entre los aspectos a ser tomados en cuenta considero un riesgo para la condición transformadora del programa que las mujeres que

intervienen en el mismo asuman su tarea sólo y estrictamente desde el punto de vista salarial que coadyuva a satisfacer necesidades inmediatas, el salario sin duda que es importante por esa condición, pero es también importante el valorar su trabajo como desarrollo de su capacidad manual e intelectual para fortalecer su autogestión.

También es riesgoso que al interior de los grupos organizados se terminen imponiendo relaciones mercantiles que destruyan lazos de solidaridad y reciprocidad llevándolas a privilegiar lo individual antes que lo colectivo, es necesario reconocer y alcanzar los objetivos del proyecto que permiten alcanzar niveles mayores de calidad individual a partir de la calidad colectiva.

Un tercer aspecto que considero entraña riesgo para el programa es el relacionado con una actitud mecanicista y reiterativa en la producción de los murales que puedan conducir a las mujeres a destinar

mayor preocupación por la realización que por la concepción; la sensibilidad femenina determina expresiones estéticas distintas a las masculinas y esta diferencia debe estar presente por lo que se debe evitar caer en la estandarización y la marca y fortalecer los procesos de creación colectiva de cada obra.

En esa dirección me permito sugerir como temas de análisis para evitar las condiciones riesgosas que alejen los objetivos del programa los siguientes:

Capacitación permanente tanto en aspectos técnicos como en aspectos estructurales relacionados a lo simbólico de los temas de los murales, además en aquellos relacionados con la presencia y responsabilidad femenina en las transformaciones sociales.

Rotación de responsabilidades que permitan la combinación de las capacidades técnicas con las compositivas y de creación de la obra artística.

Información veraz y oportuna de

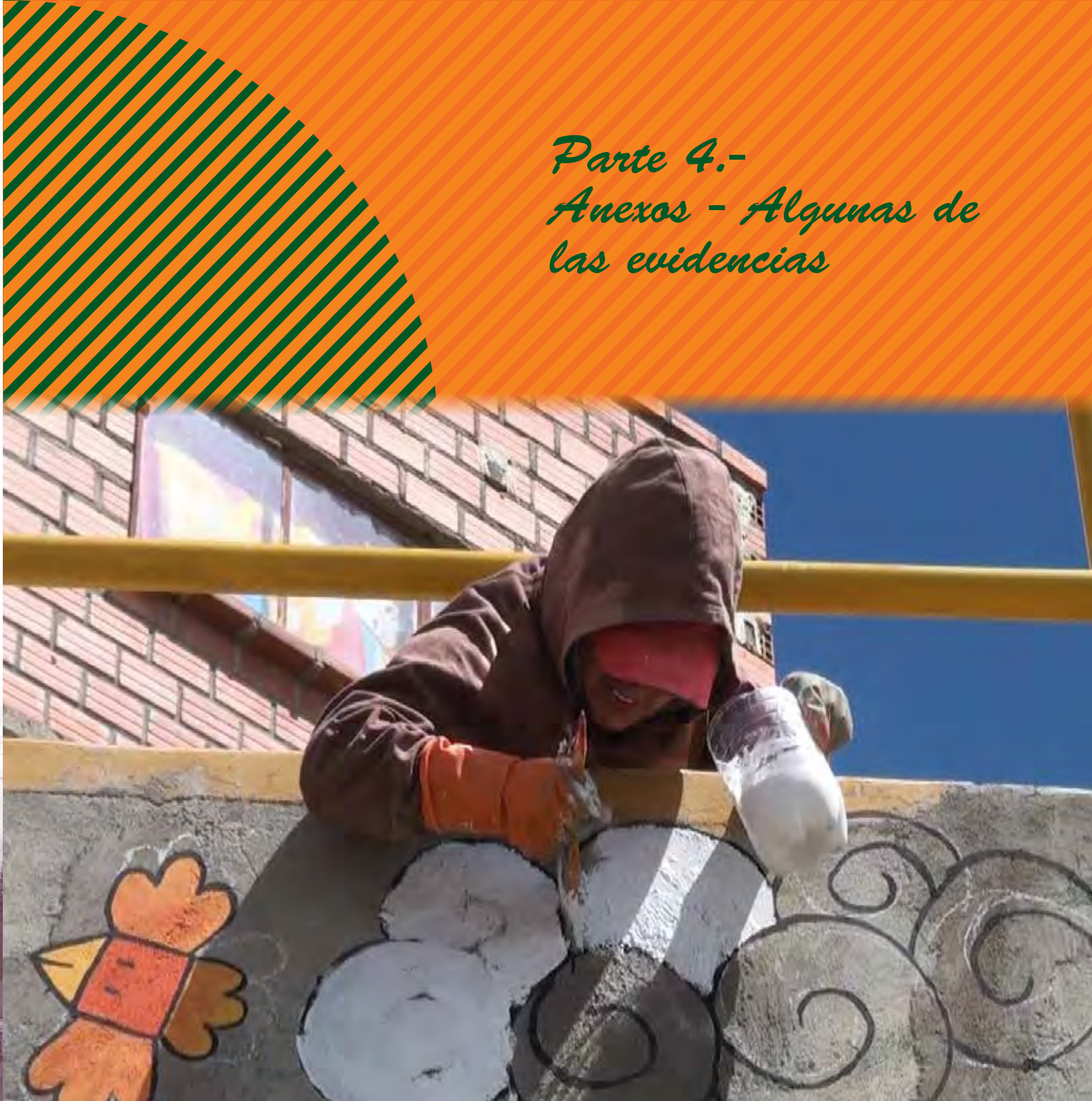
todos los aspectos que las convierta en actrices dinámicas de la gestión administración y realización del programa que les permita acortar el tiempo necesario para su autogestión.

Considerar la necesidad de divulgar con mayor intensidad y reproducir las experiencias para garantizar la permanencia en el tiempo del programa articulándose con experiencias similares.

Las ciudades como La Paz son construcciones colectivas con fuerte presencia femenina en la que las Instituciones actúan con una velocidad menor a la de su conformación y crecimiento y es algo que se debe recordar a quienes coyunturalmente ejercen la gestión de la ciudad.

Arq. David Barrientos
Docente e Investigador
UMSA

Parte 4.- Anexos - Algunas de las evidencias





Anexo nº1

LAS FERIAS DE LA PINTURA

TEATRO AL AIRE LIBRE

Av. de los leones, domingo 04 de mayo de 2014

Extensión de la Obra	Número de participantes	Tiempo de ejecución
142.60 m2	40 Participantes	1 DIA



Antes

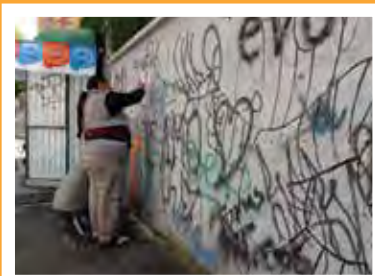


Después

Club de Tenis Sucre

Av. Busch 14 de Septiembre 2014

“Apoyo al Programa de la Felicidad - GAMLP”



Extensión de la Obra	Número de participantes	Tiempo de ejecución
91.96 m2	35 Participantes	1 DIA



Antes Después



Av. Costanera Achumani

19 de Octubre 2014

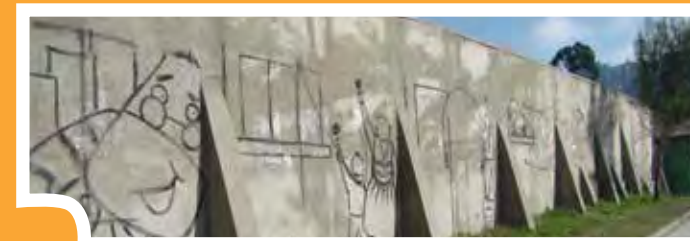
“Por el Derecho a la Ciudad”



Extensión de la Obra	Número de participantes	Tiempo de ejecución
308 m2	60 Participantes	1 DIA



Antes Después





Grupo de compañeras poniendo en práctica las nuevas técnicas de cerámica aprendidas.



Instalación de Cerámica Kenanipata

Extensión de la Obra	Número de participantes	Tiempo de ejecución
91.96 m2	17 Participantes	3 DIAS



JORNADAS SOLIDARIAS EN COMUNIDAD MARÍA AUXILIADORA - COCHABAMBA



El 30 de Noviembre y 1 de diciembre del 2013, 45 Mujeres Constructoras del Hábitat acompañadas por un grupo de la Red Nacional de Mujeres Líderes Barriales fueron protagonistas de las "Jornadas de Solidaridad en favor de la Comunidad María Auxiliadora" de la ciudad de Cochabamba. Las mujeres hicieron la refacción y el pintado de interiores de las viviendas además de pintar 4 murales.

La comunidad María Auxiliadora está conformada por 320 grupos familiares y que luchan por el derecho a una vivienda adecuada que incluya equipamientos, seguridad ciudadana y el cuidado del medio ambiente. Promoviendo la integración social en el marco de la propiedad colectiva. Las jornadas contaron con la presencia de la presidenta de Hábitat International Coalition (HIC), Lorena Zarate.

Las compañeras compartieron con la presidenta del HIC Lorena Zarate



Antes

Después



Anexo 2

LAS 9 OEMC LEGALMENTE CONFORMADAS

Estrellas de la Pintura Floreciente



Integrantes: Sonia Quispe, Adela Apaza, Fausta Quispe, Lorenza Surco y Cristina Guarachi

Características: *El grupo esta motivado y organizado.*

Experiencia: Lograron el primer premio del concurso “pintatlon”. Cuentan con amplia experiencia producto de la continua práctica que lograron al haber conseguido contratos de obra en viviendas particulares.

PINTA +



Integrantes: Ximena Mendoza, Lidia Romero, Delia Tapia y Claudia Patricia Plata Calderón.

Características: Es un grupo con iniciativa e interés en continuar trabajando. Poseen un liderazgo conciliador donde los problemas son resueltos al interior.

Su obra mas destacada: Fachada del Centro de Exposición Pedro Domingo Murillo, perteneciente al G.A.M.L.P.

ARCOIRIS



Integrantes: Elisavet Ticona y Ruth Espejo

Características: Un grupo pequeño con empuje y voluntad de dar continuidad al trabajo, con compromiso y donde la construcción es algo que realmente les gusta hacer.

Experiencia: Es la OEMC de mayor experiencia en la construcción tanto en Pintura como en cerámica. . Elizavet ha logrado ser considerada “Maestra de Obra”

TREBOL



Integrantes: Pacesa Chura, Roxana Rodríguez y Santosa Amaro

Características: Las participantes tienen ganas de superación y actualmente se encuentran cursando clases de secundaria en el CEMA para ingresar alguna carrera técnica que tenga que ver con la construcción.

Su obra mas destacada: : Pintado de parqueos en el concejo municipal del municipio de Las Paz y varias otras donde demostraron sus capacidades como pintoras.

ALFA Y OMEGA DE LA PINTURA



Integrantes: Aurora Arias, Janeth Silva Ruelas, Antonia Cáceres y Dora Nora Quispe.

Características: Es un grupo unido, marcado por solidaridad demostrada hacia una de sus integrantes que sufrió un accidente.

Experiencia: Varios trabajos en viviendas privadas.

MAYA



Integrantes: Lucia Segales, Belinda Castagne, Silvia Cruz.

Características: Grupo diligente y participativo, con ganas de superación y nunca darse por vencidas.

Experiencia: Varios trabajos en viviendas privadas.

DULCE PINTURA



Integrantes: Jhurinia Quispe, María Esther Rocha Menacho, Lourdes Ramos, Esther Calle, Nevy Chacon.

Características: Al interior de la OEMC las relaciones de amistad entre las participantes es buena.

Experiencia: Trabajos en viviendas privadas.

PINTURA CON ELEGANCIA



Integrantes: Regina Flores, Gloria Ticona, Basilia Cruz, Nathaly Vila.

Características: Esta OEMC es producto del 14º Curso Básico de Construcción. Es un grupo que tiene gran motivación para trabajar.

Su obra mas destacada: Ambientes de RED HÁBITAT El Alto conjuntamente al grupo MULTICOLOR y viviendas privadas.

MULTICOLOR



Integrantes: Lucia Copa y Justina Soria de Torrico

Características: Esta la OEMC mas nueva, recién empieza a trabajar gracias a la especialización cursada satisfactoriamente en pintura.

Su obra mas destacada: Ambientes de RED HÁBITAT El Alto conjuntamente al grupo PINTURA CON ELEGANCIA y viviendas privadas.

Concurso Pintallon



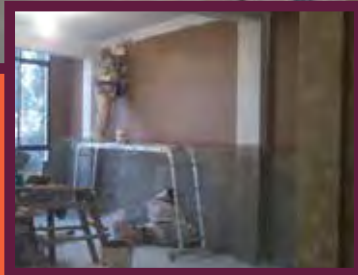
Obra: Fachada Instituto Geográfico Militar
Grupo: Estrellas de la Pintura y Arco Iris



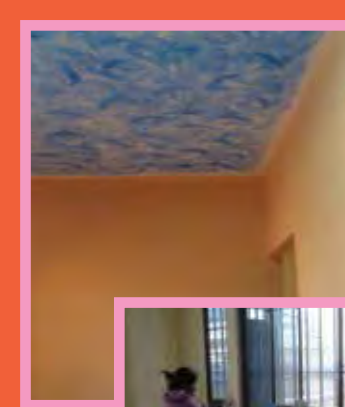
Obra: Centro de promoción económica P.D. Murillo
Grupo: Pinta+



Obra: Vivienda familia Gutierrez
Grupo: Estrellas de la Pintura Floreciente



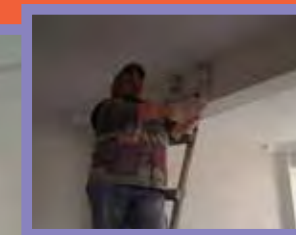
Obra: Viviendas de interés social, Senkata
Grupo: Estrellas de la Pintura y Arco Iris



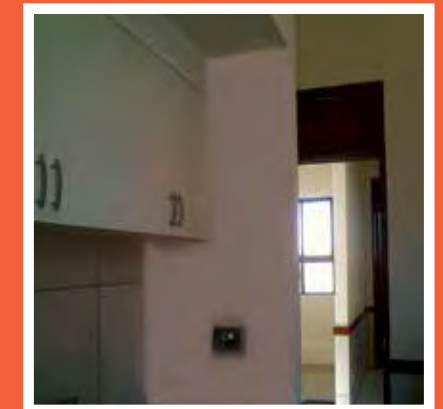
Obra: Vivienda familia Espejo
Grupo: Alfa y Omega



Obra: Familia Salazar de Leon.
Grupo: Estrellas de la pintura floreciente.



Obra: Vivienda familia Gutierrez
Grupo: PINTA+



Obra: Raul Cordero
Grupo: Estrellas de la pintura floreciente

Con el objetivo de apoyar a las OEMC en su autogestión para conseguir y ejecutar obras y fomentar un mayor rendimiento de las organizaciones, el proyecto convocó en el segundo semestre de 2014 a un concurso de trabajo de pintado donde se premio a

los grupos con mayor cantidad de M2 pintados y mejor calidad en el trabajo. Tras analizar los trabajos desempeñados el jurado decidió premiar a cinco OEMC.

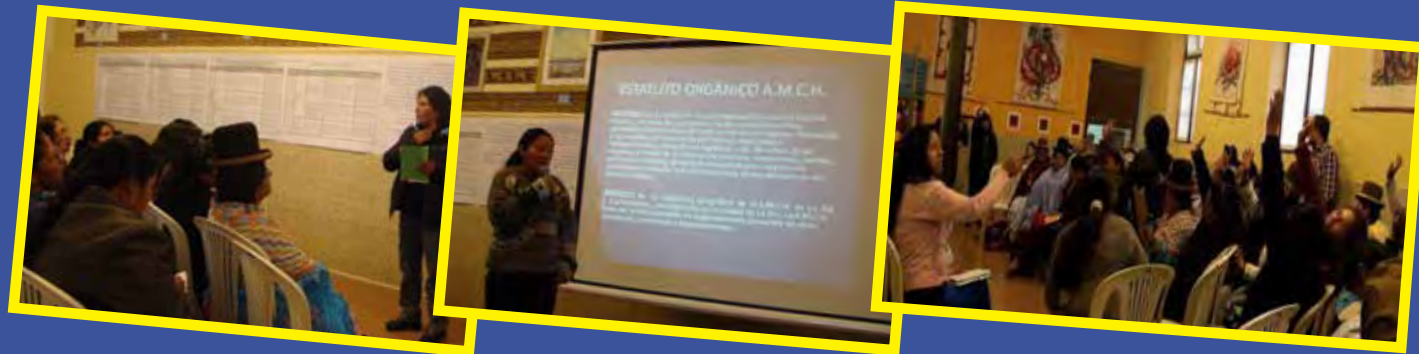
- 1er lugar: Estrellas de la Pintura
- 2do Lugar: Pinta Mas

- 3er lugar: Arco Iris
- 4to lugar: Alfa y Omega
- 5to lugar: Trébol

Los premios fueron entregados en materiales y herramientas que cada OEMC definió según el monto que correspondía al premio logrado.

Anexo nº4

PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES CONSTRUCTORAS



Las mujeres constructoras capacitadas y organizadas decidieron conformar un ente que las agrupe impulsando la Asociación de Mujeres Constructoras de La Paz (Asomuc). Esta organización esta compuesta por mas de 100 mujeres constructoras que trabajan en el

Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, las que son parte de las OEMC y otras mujeres independientes



La ASOMUC participó con mucho éxito en el Foro Debate Político "De Frente a las Mujeres Elecciones 2014" organizado por la Red Latinoamericana de Mujeres Transformando la Economía - REMTE.

En este foro las representantes del ASOMUC expresaron sus preocupaciones a las y los candidatas/os que se postularon como diputadas/os y senadoras/es en las elecciones presidenciales del 2014.



Las representantes de la ASOMUC también estuvieron presentes en la Asamblea Extraordinaria de la Paceñidad. En el evento se visibilizó a las mujeres constructoras ante otras organizaciones e instituciones paceñas. Las compañeras intervinieron en la plenaria donde se interpelló al Alcalde Municipal, Luis Revilla sobre la inseguridad ciudadana para las mujeres del municipio, solicitando políticas municipales para velar por la seguridad laboral, industrial y social para las mujeres constructoras.



También participaron en la Campaña Cartas de Mujeres – Feria Noche de Mujeres, así se sumaron a las acciones que condenen la violencia en contra de las mujeres.



También fueron parte importante de la redacción de la propuesta de la Agenda de las mujeres del Municipio de La Paz Por el Derecho a la Ciudad .

Las compañeras que trabajan en el Gobierno Municipal, con el apoyo de la ASOMUC presentaron una propuesta de política pública para su labor específica.

Anexo nº5

MATERIALES PARA PROMOCIONAR A LAS OEMC



Afiches

Flyers



Banners



Tarjetas personales



Videos

Anexo nº6

COBERTURA DE MEDIOS A LAS MUJERES CONSTRUCTORAS



Lista de participaciones en medios de las OEMC

- 03/05/2014 Radio Pachamama, Programa "Compartiendo la mañana"
- 06/05/2014 PAT, Noticiero
- 02/05/2014 TELESUR
- 24/08/2014 RTP Canal 4, Taypi
- 25/08/2014 Palenque TV, Mi tierra
- 26/08/2014 Radio Carlos Palenque, Programa "La vida es un carnaval".
- 26/08/2014 Radio Gigante, Gigante sobre ruedas
- 26/08/2014 Radio Gente, Santos y pecadores
- 27/08/2014 Radio Pachamama, Programa "Compartiendo la mañana"
- 27/08/2014 Radio Integración, Programa "Parlamento del pueblo".
- 30/08/2014 Canal 13 TV, Programa "Sin Permiso"
- 01/09/2014 Cadena A, POSDATA
- 01/09/2014 Canal 9 ATB, ATB Noticias
- 03/09/2014 Canal 39 PAT, Hola País
- 07/09/2014 Página 7, Sección Miradas
- 11/09/2014 RTP, Noticiero
- 12/09/2014 PAT, Noticiero
- 14/09/2014 PAT, Noticiero
- 14/09/2014 UNITEL, Noticiero
- 14/09/2014 Radio Gente Flash Informativo
- 15/09/2014 PÁGINA 7, Sociedad
- 02/10/2014 RTP, Programa Tribuna del Pueblo
- 10/10/2014 RTP, Programa especial por el Día de la Mujer Boliviana (Tribuna Libre)
- 19/10/2014 PAGINA 7, Sección Cultura
- 20/10/2014 CADENA A, Programa Levántate Bolivia
- 20/10/2014 Tv OFF, Programa "La casa de las estrellas"
- 23/10/2014 RTP, Programa "La Wislla Popular"
- 23/10/2014 EL EXTRA Edición Dominical
- 23/10/2014 ASOCIATE PRESS FOTOPERIODISMO

Anexo nº7

CONCURSO “DE MUESTRA BASTA UN BOTÓN”

En septiembre el Proyecto Formación Técnica Profesional de la Cooperación Suiza en Bolivia entregó, en la ciudad de La Paz, un reconocimiento a Red Hábitat por haber sido seleccionada como una institución que impulsa exitosamente la formación de mujeres y su respectiva inserción a mercados laborales en el marco del concurso “Para muestra basta un botón”.



David Quezada, Director Ejecutivo de Red Hábitat y Sonia Quispe de las Mujeres Constructoras exhiben el certificado recibido junto con Amparo Ergueta, representante de COSUDE.



El premio del concurso fue dotado en herramientas y equipo que fortalecieron al Banco de herramientas que apoya directamente a las OEMC y MYPES constituidas.



Varias de las Mujeres Constructoras se dieron cita en el evento para festejar la premiación



Mujeres Constructoras en compañía de Diana de Urioste, Directora de CONEXION.



Anexo nº8

VISITA EMBAJADORA DE CANADA



El 22 de Octubre del 2013 el proyecto fue escogido para recibir la visita de la señora embajadora de Canada, Patricia Fortier. Para la oportunidad las compañeras demostraron su trabajo en el kinder Simona Manzaneda de La Paz donde compartieron con la representante demostrándole su aprecio y agradecimiento. Por el apoyo brindado a través del Fondo de Emancipación CONEXION



ACTOS DE CERTIFICACIÓN



Clausura del 9º Curso Básico y 1ero de Fortalecimiento con la participación de autoridades

1ª Certificación



El lunes 9 de Octubre 2013 se llevó a cabo la certificación del 9º, 10º Cursos Básicos y 2º de Especialización. Contó con la participación de Dennisse Osterman, Concejal del municipio paceño, Diana de Urioste Directora de Conexión, Tania Nava Directora de Género y Generacional del GAMLP y Esperanza Tellez del CCaM

2ª Certificación



El viernes 2 de mayo 2014 se entregaron los certificados a los 11º, 12º y 13º Cursos Básicos de Construcción; 3º, 4º y 5º de Fortalecimiento; 3º, 4º y 5º de Especialización en Pintura. Entre otros, estuvieron presentes autoridades del Ejecutivo y Consejo del GAMLP, e invitados especiales.



3ª Certificación

El Gobierno Municipal reconoció el trabajo de las mujeres constructoras en el pintado de los murales en la ferias de pintura.



El lunes 29 de diciembre de 2014 se hizo la entrega de certificados al 14º Curso Básico de Construcción; al 6º Curso de Especialización en Pintura; al 1º Curso de Especialización en Cerámica; y del Curso de Formación Política a las mujeres líderes de la ASOMUC.

Anexo nº10

Participantes en el proyecto - Mujeres valientes

9no Curso Básico



Argote Debora



Blanco Ana



Callao Reina



Choque Esperanza



Cruz María Antonieta



Flores Claudia



Huasco Elsa



Larruta Gertrudis



Escorzo Romualda



Quiroga Lizet



Quispe Beatriz



Ramos Cinthia



Tapia Delia



Velo Coral



Zamorano Wendy



Gomez Albertina



Calisaya Teresa



Calisaya Rosemary



Calle Felipa



Calle Virginia



Chura Giovanna



Suri Virginia

10mo Curso Básico



Arce Delina



Callejas Mónica



Castro Lourdes



Condori Elena



Coro Martha



Coro Trifonia



Cuarite Gabriela



Encinas Esther



Espejo Ruth



Mendoza Ximena



Muñoz Madelaine



Quiroga Nancy



Quispe Jovita



Ramos Sofía



Romero Lidia



Ticona Elizavet



Rocio Ramirez



Ramos Virginia



Barrionuevo Leonora



Hernani María



Paton Nancy



Peñaranda Yhean



Ramos Elsa



Salazar Bethsabe

Proceso de Capacitación Terminado (Curso Básico + Fortalecimiento + Especialización) 15 Mujeres

(Curso Básico + Fortalecimiento 1 Mujer

(Curso Básico 6 Mujeres

Proceso de Capacitación Terminado (Curso Básico + Fortalecimiento + Especialización) 17 Mujeres

(Curso Básico + Fortalecimiento 1 Mujer

(Curso Básico 6 Mujeres

11vo Curso Básico



Amaro Santusa



Apaza Adela



Arias Aurora



Avendaño Estefanie



Cáceres Antonia



Castaigne Belinda



Chura Pacesa



Cruz Silvia



Espejo Petronila



Guarachi Cristina



Muñoz Rosario



Oviedo Silvia



Poma Filomena



Quenallata Margarita



Quispe Dora



Quispe Fausta



Quispe Jhunira



Quispe Sonia



Rodriguez Roxana



Rocha Esther



Segales Lucia



Silva Janeth



Villca Teresa



Villca Nancy



Chacon Nevy



Villca María



Conde Cristina



Contreras Janette



Ramos Lourdes



Yana Mercedes



Usnayo Rosmery



Vargas Soledad



Alarcón Fabiola

(Curso Básico
3 Alumn@s)
(Curso Básico + Fortalecimiento
4 Mujeres)

Proceso de Capacitación Terminado (Curso Básico + Fortalecimiento + Especialización) 26 Mujeres

12vo Curso Básico



Abalos Carlos



Chambi Silveria



Choquehuanca Marcelina



Chura Lidia



Flores Angela



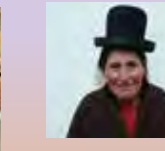
Grass María



Hurtado Dilma



Luna Gastón



Mamani Victoria



Mamani Otilia



Mamani Ramiro



Mamani Cristina



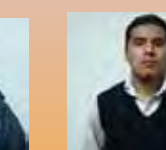
Martinez Rina



Moya Margarita



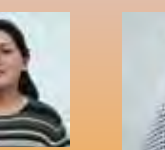
Claudia Plata



Poma Juan



Quispe Wilma



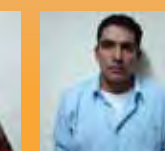
Quispe Paulina



Quispe Maruja



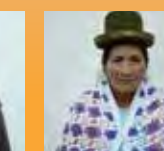
Ramirez Florencia



Silva Omar



Jheny Tapia



Velasco Natividad



Flores Manuel



Gonzales Magdalena



Mamani Juan Pablo



Valda Carmelo



Mamani Elena



Limachi Maria

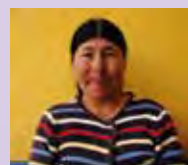


Quispe Vicenta

Proceso de Capacitación Terminado (Curso Básico + Fortalecimiento + Especialización) 23 Alumnos

(Curso Básico + Fortalecimiento
4 Alumn@s)
(Curso Básico
3 Alumn@s)

13vo Curso Básico



Alcon Ignacia



Alvarado Shela



Calle Esther



Camacho Cinthia



Chura Natividad



Condori Carlos



Duran Abad



Espinoza Joshua



Jesus Matías Coronel



Quenta Reynaldo



Ramos Luis



Villareal Wendy



Ayma Ramiro



Jimenez María



Mamani Ivan



Mamani Clemente



Mendoza Marcos



Santa Cruz Henry



Sunabi Seferina



Alvarado David



Condori Seferina



Ramirez Fernando



Jimenez Pamela

(Curso Básico
4 Alumn@s)

(Curso Básico + Fortalecimiento 7 Alumn@s)

Proceso de Capacitación Terminado (Curso Básico + Fortalecimiento + Especialización) 12 Alumn@s

Anexo nº11

UNA SEÑAL PARA EL TRIUNFO!!!!, UN HOMENAJE A JANNETH

Texto. Margarita Palacios

Cuando las ganas de salir adelante pueden más que el miedo a continuar después de un duro golpe de la vida, que literalmente para Janneth Silva Ruelas fue, según sus palabras “como morir y volver” luego de que cayera de una altura de 5 metros mientras, se encontraba haciendo el mantenimiento de los techos de la U. E. Sucre de nuestra ciudad, durante el periodo de trabajo eventual que desempeñaba para el GAMLP; es cuando uno se replantea la forma de encarar la vida y desea fervientemente poder hacer la mínima parte de lo que hacen diariamente las mujeres constructoras del hábitat, tanto por sus familias como por la ciudad de La Paz.

“Con mi accidente yo pensaba que no podría hacer nada más, me sentía pequeña, inútil y hasta un estorbo para la sociedad y mi familia; pero comprendí que lo que me pasó es una señal para que junto a mis compañeras sigamos adelante para luchar por un trabajo digno y con respeto en nuestra condición de mujeres trabajadoras de la construcción, sin que por ello nos discriminen, para que no hayan más -Janneths-” dice, mientras le caen lágrimas por sus mejillas, pero a la vez esboza una sonrisa que deja ver que perdió un diente, fruto de las cuatro intervenciones quirúrgicas a las que fue sometida debido a los politraumatismos y múltiples fracturas que sufrió (fémur, tobillo izquierdo, cadera, pelvis y columna).

Lo que le paso a Janneth deja al descubierto la falta de políticas públicas en favor de este sector que tiene que ver con la seguridad social, laboral e industrial; y peor aún, que pese a existir un marco normativo que protege a las mujeres de todo tipo de violencia, incluida el acoso laboral derivado del sexual.

¡LAS LEYES NO SE CUMPLEN PARA LAS MUJERES!

Pese a la adversidad, mientras se masajea la mano adolorida por todas las agujas que le pusieron, “Pensé en retirarme, pero si esto que me pasó sirve para que podamos cambiar nuestras condiciones de trabajo y de vida, lo acepto”, reflexiona Janneth, “una vez que mejore, como pueda seguiré trabajando porque...”

SOY UNA MUJER CONSTRUCTORA!!!



BIBLIOGRAFIA

Red Hábitat, varios informes del proyecto Fortalecimiento y Empoderamiento de las Organizaciones Económicas de Mujeres Constructoras, Sep/2012 a Dic/2014.

Red Hábitat, Ficha Concurso de Muestra Basta un Botón, Cosude ,

Red Hábitat, Línea de Base

Red Hábitat, Diseño de la Bolsa de Oportunidades, octubre/2012

Red Hábitat, Memorias de los 18 cursos realizados.

Red Habitat, Documento de sistematización del Concurso “PINTATLON”