

MICROEMPRESAS DE MUJERES CONSTRUCTORAS DEL HÁBITAT

Sistematización del Proyecto



RED HÁBITAT

TALLER DE PROYECTOS E INVESTIGACIÓN DEL HÁBITAT URBANO - RURAL

www.red-habitat.org

El Taller de proyectos e Investigación del Habitat Urbano y Rural RED HÁBITAT, es una asociación privada sin fines de lucro, reconocida mediante Resolución Suprema No 209642 con oficinas en las ciudades de El Alto y La Paz, inicia sus actividades desde el año 1993.

MICROEMPRESAS DE MUJERES CONSTRUCTORAS DEL HÁBITAT SISTEMATIZACIÓN DEL PROYECTO

Editor:

El Taller de proyectos e Investigación del Habitat Urbano y Rural RED HÁBITAT

Sistematización:

Soledad Domínguez

Revisión Final:

Arq. David Quezada Siles - Director Ejecutivo Red Hábitat

Lic. Anelise Melendez - Responsable Proyecto Mypes de Mujeres Constructoras del Hábitat

Diseño y Diagramación

Arq. Alejandro Callisaya Nina

Impresión

Editorial Quatro Hnos.

Depósito Legal

XXXX

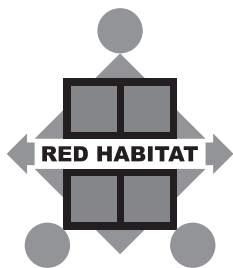
Esta publicación se realiza con el apoyo financiero de CONEXIÓN Fondo de Emancipación. El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de Red Hábitat y no refleja necesariamente la visión ni posición institucional de CONEXIÓN Fondo de Emancipación.

Agosto de 2012

La Paz – Bolivia

MICROEMPRESAS DE MUJERES CONSTRUCTORAS DEL HÁBITAT

Sistematización del proyecto BOL - B49



ÍNDICE

ÍNDICE	III
PRESENTACIÓN	V
PRÓLOGO	VII
Primera parte LA SITUACIÓN ANTES DEL PROYECTO	1
I. INTRODUCCIÓN	3
1. Contexto general	3
2. La situación desventajosa de las mujeres	3
3. Antecedentes del proyecto	4
3.1 El proyecto	4
4. Los objetivos	5
4.1 Objetivo general	5
4.2 Objetivos específicos	5
5. El primer obstáculo	5
6. El primer logro	6
II. DIAGNÓSTICO Y LÍNEA DE BASE	7
1. Contexto geográfico y laboral del proyecto	7
2. Fuentes de información	7
3. Hallazgos del diagnóstico socioeconómico sobre la situación de las constructoras	7
3.1 Baja competitividad laboral	7
3.2 Desprotección social y vulneración de derechos	8
3.3 Mujeres en situación de pobreza	9
3.4 Expectativas de las constructoras para su capacitación	9
3.5 Poca tradición de organización	9
4. La situación de las constructoras que participaron de los cursos	10
4.1 Perfil de las mujeres constructoras que participaron de los cursos	10
4.2 La situación de las mujeres al iniciar los cursos	11
5. Acciones a realizar	12
6. Propuesta de agrupación para mujeres constructoras	12
Segunda parte EL PROCESO DE INTERVENCIÓN	13
I. PRIMERA ETAPA DEL PROYECTO	15
1. Primer curso taller de capacitación	15
2. Asesoramiento para la organización de microempresas	16
3. Producción y diseño de materiales gráficos	16
4. El inicio de la alianza con el gobierno municipal	16
II. SEGUNDA ETAPA DEL PROYECTO	18
1. Elaboración de la malla curricular	19
2. Segundo curso taller de capacitación	19
3. Tercer curso taller de capacitación	20
4. Diseño de talleres para profesionales con compromiso	20
5. Asistencia técnica y fortalecimiento organizacional	21
5.1 Primer taller de capacitación en asistencia técnica y fortalecimiento organizacional	21
6. Publicación de materiales impresos	21
7. Incidencia institucional	21

III. TERCERA ETAPA DEL PROYECTO	22
1. Dificultades en la continuidad de los cursos taller.....	22
2. Cuarto curso taller de capacitación	22
3. Quinto curso taller de capacitación	23
4. Sexto curso taller de capacitación	23
5. Séptimo curso taller de capacitación	23
6. Cursos de planificación y diseño participativo.....	24
6.1 Primer curso.....	24
7. Asistencia técnica para las microempresas	25
7.1 Segundo curso en asistencia técnica	25
7.2 Tercer curso de asistencia técnica	25
8. Primer Encuentro de Mujeres Constructoras del Hábitat	25
IV. ETAPA FINAL DEL PROYECTO	26
1. Octavo curso de mujeres constructoras	26
2. Proceso de consolidación de las microempresas	27
2.1 Especialización en pintura mural para las microempresas.....	27
2.2 Los cursos de especialización	27
3. Publicación de materiales impresos	28
4. Comité impulsor para la propuesta de política pública	28
5. Primera feria de la pintura	28
6. Encuentro Internacional de Mujeres Constructoras del Hábitat	29
7. Segunda feria de la pintura	29
8. Segundo curso de planificación y diseño participativo	29
Tercera parte SITUACIÓN FINAL DEL PROYECTO	31
I. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	33
1. Principales logros y cumplimiento del objetivo general	33
2. Cumplimiento de los objetivos específicos	34
3. Visibilización y empoderamiento de las constructoras del hábitat	35
3.1 Impacto en la dimensión personal de las constructoras.....	36
3.2 Impacto en la dimensión familiar de las constructoras.....	36
3.3 Impacto en la dimensión laboral de las constructoras.....	36
4. Factores que dificultaron la experiencia	37
4.1 Sobrecarga laboral y cansancio de las mujeres	37
4.2 Falta de coordinación oportuna con algunas instancias del gobierno municipal	37
4.3 Actitud patriarcal y discriminación en algunas instancias municipales	37
5. Factores que potenciaron la experiencia	38
5.1 El empeño de las mujeres constructoras	38
5.2 La alianza con Cultura Ciudadana	38
6. Gestión y sostenibilidad del proyecto	38
7. Sobre la replicabilidad del proyecto	39
II. EPÍLOGO: APRENDIZAJES Y RECOMENDACIONES	40
1. Aprendizajes	40
2. Recomendaciones	42
ANEXOS	45
Resumen de la “Propuesta de política pública para mejorar la condición de la mujer constructora de la ciudad de La Paz”	47
Entrevistas personales	51

PRESENTACIÓN

La presente sistematización del proyecto Mypes Mujeres Constructoras del Hábitat ejecutado con apoyo del Fondo de Emancipación CONEXIÓN fue realizada con el propósito de identificar aprendizajes en un ámbito aun no explorado en intervenciones investigativas y de acciones de apoyo a la creciente inserción de las mujeres en el campo de la construcción como alternativa laboral y de generación de ingresos.

Red Hábitat inició la implementación del mencionado proyecto a partir de junio/2010 y lo concluyó en agosto/2012 con el cumplimiento de los resultados identificados en la formulación del proyecto, para ello emprendió un camino innovador al haber insertado un importante desafío traducido en la ampliación de sus intervenciones tradicionalmente enfocadas a la promoción de los derechos al hábitat, vivienda y ciudad vinculándolos a los derechos laborales de mujeres que desde su practica contribuyen precisamente a la materialidad de contar con infraestructura social, recreativa, educativa, de vivienda y de vialidad que repercuten en la calidad de los espacios públicos y privados en beneficio de la población que habita la ciudad de La Paz.

Este recorrido permitió la producción de materiales y metodologías de capacitación y fortalecimiento de las agrupaciones de mujeres constructoras para mejorar su inserción en el mercado de mano de obra de la construcción. Aportó en mejorar la autoestima de las obreras del municipio para que ellas mismas entiendan y valoren su rol como mujeres que no solo colaboran al ingreso familiar sino que su trabajo, al incidir en las condiciones de vida de la gente, trasciende el interés personal y se constituye un aporte socialmente significativo. Sensibilizar a las autoridades y ciudadanía en general utilizando el pintado de murales que dejó una importante huella de mensajes para el cuidado del espacio publico y la infraestructura educativa y que fueron logrados a partir de un trabajo articulado y sinérgico con unidades operacionales del gobierno autónomo municipal de La Paz entre los que destacan las articulaciones con el CCAM, la Dirección de Cultura Ciudadana, el Programa de Barrios y Comunidades de Verdad, entre otros.

Expresamos nuestro reconocimiento a Conexión por habernos dado la oportunidad de trabajar en este campo que permitió a Red Hábitat profundizar su trabajo con enfoque de genero pero fundamentalmente por todo el significado que representa para las mujeres que en los sucesivos cursos pudieron mejorar sus capacidades técnicas en la construcción, por los espacios de aprendizajes y enseñanzas colectivas entre pares, mujeres que sienten las varias dimensiones y formas de discriminación pero al mismo tiempo valientes al enfrentar las limitaciones de la vida y sus innumerables desafíos con esperanza y entusiasmo. Esperando que no solo el mañana sea mejor, también el presente por lo que están luchando desde sus propias trincheras que merecen ser atendidas y apoyadas en un proceso de mas largo aliento.

Esta sistematización fue realizada por Soledad Domínguez a quien agradecemos por el empeño, compromiso y dedicación que puso en este proceso cuyas conclusiones y recomendaciones serán útiles para emprender otras acciones de seguimiento a lo ya avanzado.

Anelise Melendez Lundgren
RED HÁBITAT
 La Paz, agosto de 2012

PRÓLOGO

Esta sistematización tiene carácter retrospectivo. Se centra en la experiencia del proyecto “Microempresas de mujeres constructoras del hábitat” (ejecutado entre junio de 2010 a agosto de 2012) y realiza los pasos convencionalmente utilizados para este tipo de sistematización: recupera el proceso vivido, procede a su análisis y finalmente establece los puntos de llegada.

¿Qué es una sistematización y cuál es su utilidad pedagógica? Según señala un documento guía elaborado por la Universidad Central de Venezuela, “la sistematización es la interpretación crítica de una o varias experiencias, que a partir de su reconstrucción y ordenamiento, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí, y por qué se han hecho de ese modo”.¹ Una sistematización tiene como utilidad pedagógica permitir que un equipo –en este caso, quienes realizaron el proyecto, sus aliados, la población beneficiada y los financiadores– comprenda y reflexione sobre su propio trabajo, adquiera conocimientos de la práctica efectuada y permita el intercambio de experiencias con otros equipos. Para sistematizar el proyecto “Microempresas de mujeres constructoras del hábitat” se aplicó todos esos conceptos, en la búsqueda de narrar de manera ordenada no sólo la situación inicial de la población objetivo antes del proyecto sino el proceso de intervención y sus resultados (logros y dificultades, impactos en la población objetivo y aprendizajes y recomendaciones que de ello emanan según el punto de vista de todos los participantes).

¿Cómo se hizo la reconstrucción y el ordenamiento de la experiencia? Se procedió, primero, a revisar toda la documentación producida dentro del proyecto. Uno de los documentos fundamentales fue un diagnóstico elaborado por el consultor Alfredo Balboa entre 2010 y 2011. El diagnóstico se centraba en la situación de las mujeres constructoras en la ciudad de La Paz. La riqueza de esta investigación radica en que realizó una encuesta a 418 mujeres constructoras que trabajan por cuenta propia para establecer sus condiciones de vida en los ámbitos personal, familiar y laboral. Pero aquella investigación, si bien fue la primera en abordar la condición de las mujeres constructoras de La Paz, no fue suficiente para establecer la línea de base del proyecto, debido a que éste tuvo imposibilidades objetivas para llegar a las trabajadoras por cuenta propia y cambió oportunamente de estrategia, asumiendo como su principal población objetivo a las obreras de la construcción del Gobierno Autónomo Municipal de la Ciudad de La Paz.

De ahí que, si bien el diagnóstico general sobre las constructoras de La Paz englobaba también a estas otras obreras, era necesario establecer, de todas maneras, la situación inicial de las obreras de la alcaldía antes de la intervención. En la sistematización, eso se realizó recopilando los datos consolidados de las encuestas (con las mismas preguntas del diagnóstico) que el proyecto aplicó a 229 mujeres constructoras que fueron su población objetivo.

De este modo, el ordenamiento lógico de ambos procesos –la comparación entre las condiciones establecidas por el diagnóstico para las obreras de La Paz y las condiciones establecidas por los resultados de las encuestas para las obreras de la alcaldía– constituye la línea de base del proyecto, porque permite saber en qué condiciones se encontraba la población objetivo antes de la intervención.

Luego se ordenó la experiencia de manera crítica. Fue necesario ordenar todas las acciones de la intervención. Y para realizar ese ordenamiento y narrarlo de manera sencilla se empezó a reconstruir el proceso revisando informes semestrales e informes de cada actividad, identificando cada uno de sus elementos clave para clasificarlos y ordenarlos. Como resultado, se obtuvo una narración cronológica de las vivencias, según su importancia y su campo de acción. Con esa narración se tenía un primer orden del objeto de interpretación crítica. Pero faltaba más.

Para realizar la necesaria interpretación crítica que toda sistematización implica, se debió ir más allá de la simple revisión de los documentos. Era necesario ordenar mejor los conocimientos que aún estaban confusos y las percepciones que todavía estaban dispersas. Entonces se acudió a recabar información directa de las personas que intervinieron en la experiencia: obreras de la población beneficiada, equipo técnico de Red Hábitat, funcionarias de la entidad que aporta los fondos, personal técnico del gobierno municipal y otros aliados.

Esa información se recogió de dos formas: mediante cuatro grupos focales, compuestos cada uno por una

¹ Véase www.ciens.ucv.ve.

veintena de obreras de la alcaldía, y mediante entrevistas personales a profundidad aplicando una guía base de preguntas. La matriz guía usada para el relevamiento de información proporcionada por cada informante en las entrevistas personales fue la siguiente:

Nombre de el(la) entrevistado(a)		Respuestas
Situación inicial	¿Cuál era la situación antes del proyecto?	
	¿Qué problemas motivaron la respuesta?	
	¿Qué objetivos se plantearon?	
El proceso de intervención	¿Qué acciones se realizaron?	
	¿Qué factores de contexto facilitaron o dificultaron el proceso?	
	¿Cuáles han sido las principales etapas de implementación del proceso?	
Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	
Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso y por qué?	
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	

En los grupos focales,² se pidió a las participantes responder a dos preguntas orientadoras:

1. ¿Qué avances, logros, obstáculos y dificultades para el ejercicio de derechos laborales y empleo de las mujeres en la construcción pueden identificar en su dimensión personal, familiar y laboral?
2. ¿Qué propuestas pueden formular para mejorar las condiciones laborales y de empleo de las mujeres constructoras?

Con la primera pregunta, se buscó que las propias participantes evaluaran detenidamente los avances logrados en las tres dimensiones de su vida después de haberse beneficiado con la intervención. Con la segunda pregunta se buscó que las participantes hicieran propuestas con visión de futuro para seguir avanzando hacia una segunda intervención. Numerosos y conmovedores testimonios de vida enriquecieron aquel momento y permitieron orientar y ordenar las intuiciones, intenciones y vivencias acumuladas durante el proceso.

Las entrevistas personales³ permitieron recuperar de manera ordenada la experiencia particular de las personas que intervinieron en el proyecto y extraer percepciones críticas sobre éste, pues en una sistematización interesa extraer aprendizajes tanto sobre el proceso como sobre el producto.

El resultado final de todo el trabajo de sistematización está plasmado en este libro. En la primera parte se establece la línea de base, es decir la situación de la población objetivo antes de la intervención del proyecto. En la segunda parte se reconstruye esa intervención. En la tercera parte se procede al análisis y el establecimiento de los puntos de llegada (o línea de salida) del proyecto. En los anexos figuran un resumen de la propuesta de política pública presentada por Red Hábitat al Gobierno Autónomo Municipal de La Paz; un cuadro consolidado de las actividades desarrolladas; la lista de entrevistados y las matrices de entrevistas a profundidad con informantes clave de los cursos taller; las matrices de entrevistas a profundidad con funcionarios técnicos y la lista de las mujeres que participaron en los grupos focales.

De este modo, se presenta a los lectores un esfuerzo crítico por comprender los diversos sentidos que emanan del proyecto "Microempresas de mujeres constructoras del hábitat" ejecutado por Red Hábitat con el apoyo de Conexión-Fondo de Emancipación, no sólo en el proceso de su implementación sino en los cambios que logró y hasta en los que quedan pendientes por lograr.

² En anexos se consigna la lista de participantes de los grupos focales.

³ Véase en anexos la lista de personas entrevistadas y la matriz de relevamiento de datos con las entrevistas.

Primera parte

LA SITUACIÓN ANTES DEL PROYECTO

I. INTRODUCCIÓN

1. Contexto general

La albañilería y la construcción no son un rubro en el que las mujeres hayan trabajado tradicionalmente en Bolivia.

Pero desde 1964 y hasta mediados de la primera década de 2000, tres momentos influyeron para que las mujeres empezaran a insertarse en ese rubro, siempre impulsadas por la pobreza que afecta a los sectores más vulnerables de la población.

En 1964, durante el gobierno de Víctor Paz Estenssoro, arrancaron los empleos de mano de obra no calificada, básicamente femenina, que eran retribuidos con alimentos (“alimentos por trabajo”), y eran parte de la Alianza para el Progreso, un programa de ayuda económica, política y social de Estados Unidos hacia América Latina. Con este programa no sólo se alentó la formación de organizaciones populares paralelas a las organizaciones contestarias, creando clubes de madres por ejemplo, sino que se logró el apoyo de alcaldías, prefecturas y gobierno para dotar a las mujeres así organizadas de grandes cantidades de harina, azúcar, leche y otros alimentos de primera necesidad. Las alcaldías, básicamente, se apropiaron de esa política y continuaron desarrollando programas de empleo masivo, pero de carácter precario, ofreciendo alimentos a cambio de fuerza de trabajo (en el empedrado de calles, la construcción de aceras, levantamiento de muros de contención, apertura de zanjas, etc.), trabajos simples que empleaban mano de obra no calificada.

Casi cuarenta años después, en septiembre de 2001, en medio de los embates de la crisis social, política y económica desatada por las medidas neoliberales de ajuste estructural, surgió el Plan Nacional de Empleo de Emergencia (PLANE), auspiciado por el gobierno de Jorge Quiroga Ramírez para –según señala el Decreto Supremo de 15 de septiembre de 2001– “reducir en el corto plazo el impacto de la disminución de ingresos por la pérdida de empleo en la población más pobre del país”.

El PLANE estaba programado para durar un año y tres meses; pero al año siguiente, el nuevo gobierno de Gonzalo Sánchez de Lozada lo sustituyó por el “Plan Obras con Empleos”, que no pudo arrancar. Y a raíz de la crisis política de febrero de 2003, el vicepresidente Carlos Mesa repuso un fondo de administración del PLANE llamado “Programa contra la Pobreza y Apoyo a la Inversión Solidaria (PROPAÍS).

Todos estos planes de empleo, necesariamente temporal, se consolidaron como modelo de política pública (tanto para las alcaldías, las gobernaciones y el gobierno central) buscando paliar el alto desempleo existente en Bolivia y para emplear a las mujeres como mano de obra no calificada.

Paralelamente a aquellas acciones, se experimentaba notables cambios en los ámbitos laborales. El ahondamiento de la crisis económica nacional estaba generando la migración masiva de trabajadores, sobre todo a la Argentina. De este modo, también miles de albañiles se fueron del país buscando mejor futuro; y eso dejó –entre otras cosas– un vacío de obreros en la construcción civil y pública, que estaba viviendo un auge muy particular. Poco a poco, las mujeres que se quedaban solas al frente de sus familias empezaron a ocupar ese espacio. Las empresas, los contratistas recurrían a tomarlas como peones y ayudantes, sobre todo, dados los escasos conocimientos que ellas demostraban en el rubro y dada la oportunidad para ellos de contar con mano de obra muy barata y poco exigente.

2. La situación desventajosa de las mujeres

En Bolivia, el desempleo afecta aproximadamente al 11% de la población económicamente activa, especialmente a las mujeres. Una investigación realizada por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) entre 2010 y 2011 arroja más luces sobre el empleo de las mujeres: “77 de cada cien mujeres trabajan en cargos y empleos no calificados, que no exigen estudios, capacitación técnica, etc. Esto se traduce en menores ingresos y derechos. Y eso se ve también en la construcción: por igual trabajo una mujer gana menos que el hombre”, señala Bruno Rojas, encargado de la investigación.

El empleo generado en las dos últimas décadas se caracteriza por los bajos ingresos para los trabajadores, la inestabilidad laboral, la discriminación del trabajo femenino y juvenil y la prolongación de las jornadas de trabajo. En este tipo de empleo se concentran principalmente las unidades de pequeña escala: pequeños

comerciantes, artesanos, trabajadores de servicios, trabajadores por cuenta propia y unidades familiares urbanas y rurales.

En 2010, según la investigación del CEDLA, 296.294 mujeres estaban trabajando en Bolivia en el empleo informal; es decir, eran el 55%, con relación al total de mujeres ocupadas y su promedio de trabajo era de 48,5 horas semanales. Ese mismo año, 78 de cada cien mujeres ganaban menos de 1.460 bolivianos; 38 percibían menos que un salario mínimo nacional –que entonces era de 679 bolivianos–; 67 de cada cien mujeres ganaban menos que el costo de una canasta normativa alimentaria básica (calculada en 1.660 bolivianos). Por tanto, su trabajo no cubría el costo de los nutrientes básicos que ellas y sus familias necesitaban.

Además, la mencionada investigación deja ver que las mujeres ganaban el 63% de lo que ganaban los hombres, al trabajar más en empleos informales y eventuales, en cargos nada o poco calificados y en actividades terciarias. Por tanto, el trabajo de las mujeres está marcado por una elevada inestabilidad laboral, lo que incide en que el 80% de las mujeres que trabajan no cuenten con seguridad social.

No obstante esos factores, el sector de la construcción creció en 2009 en un 10,25% debido a la creciente inversión pública en el rubro, la multiplicación de empresas inmobiliarias y la constante demanda de vivienda de la población. Pero en el crecimiento de las ciudades, la mayor parte de las viviendas fue y sigue siendo construida por sus propios moradores; y son esos mismos moradores los que realizan o impulsan la urbanización de los barrios, en largas luchas para conseguir servicios básicos, lugares de recreación y centros de salud. Y en todo ese proceso, las mujeres han jugado y juegan un rol preponderante. En los últimos años, las mujeres han venido insertándose a oficios absolutamente copados por los hombres, particularmente en la construcción de edificios y de otra infraestructura urbana y equipamiento social, recreativo y paisajístico de la ciudad de La Paz. Sin embargo, todo el aprendizaje que ellas adquieren queda sólo como una anécdota y no sirve como plataforma sobre la cual levantar una formación que les permita encontrar opciones laborales sostenibles en el sector de la construcción e impulsar los programas estatales de vivienda y desarrollo urbano.

Por las aproximaciones realizadas al tema, se sabe que ellas eligen esta ocupación no necesariamente por gusto sino por la necesidad económica que las impulsa a encontrar un empleo más constante y mejor remunerado para sostener a su familia. Y también en ese rubro, las mujeres son objeto de discriminación debido a su condición de migrantes del área rural, su bajo nivel de escolaridad, su escaso conocimiento o experiencia en el oficio, su escaso conocimiento de los derechos laborales y su baja autoestima, todo lo cual influye en un casi nulo empoderamiento social.

3. Antecedentes del proyecto

Desde 1993, Red Hábitat ejecuta en Bolivia proyectos de relevancia local, departamental, nacional e internacional relacionados con la exigibilidad y realización de los derechos al hábitat, a la ciudad, a la vivienda y el medio ambiente, y con la elaboración participativa de propuestas de leyes y políticas públicas, siempre en alianza con organizaciones sociales, agrupaciones de mujeres y de jóvenes, particularmente de las ciudades de El Alto y La Paz.

Los resultados del trabajo que desarrolla Red Hábitat se evidencian en diversos proyectos relacionados con la mitigación, adaptación y prevención ante las consecuencias del cambio climático, la consolidación de la región metropolitana de La Paz y el fortalecimiento de diversos actores sociales para incidir en políticas públicas mediante procesos de capacitación, investigación, asistencia técnica y comunicación, así como en normas, leyes y diversas políticas públicas relacionadas con esos temas.

En cada uno de sus programas, Red Hábitat aplica el enfoque de género, favoreciendo el empoderamiento, la capacitación y la organización de las mujeres como estrategia idónea para la realización de sus derechos al hábitat, vivienda, ciudad y medio ambiente, pero procurando que tanto mujeres como hombres puedan beneficiarse de ellos en condiciones de equidad. La finalidad que motiva la incorporación de la perspectiva de género en el accionar institucional es conseguir la igualdad de los géneros.

3.1 El proyecto

En mayo de 2010, Red Hábitat presentó a Conexión-Fondo de Emancipación (fondo concursable financiado por las embajadas de Holanda y Canadá) el proyecto “Microempresas de mujeres constructoras del hábitat”.

En el proyecto se proponía capacitar mano de obra calificada femenina para incorporarla en mejores condiciones al mercado de trabajo de la construcción, para que las obreras contaran con un trabajo digno y salarios justos. El propósito de esas acciones tenía que ver con garantizar a las mujeres el derecho al trabajo y fortalecer las organizaciones de la sociedad civil, en un contexto donde los distintos niveles gubernamentales propician la equidad de género amparada por la Constitución Política del Estado.

Para todo ello, se veía como necesario generar espacios de autovaloración para las mujeres que ya trabajan de manera desventajosa en el rubro y mejorar sus conocimientos en plomería, pintura, instalaciones eléctricas y sanitarias y todos los trabajos de acabado y obra fina en construcción, generando al mismo tiempo su capacidad de autoorganización social para emprendimientos alternativos vinculados con la construcción.

De este modo, el proyecto se planteaba como un espacio de intercambio y fortalecimiento de capacidades y de aprendizajes sinérgicos entre obreras y profesionales de la construcción, para establecer redes de solidaridad y lograr mejores resultados en el proceso de construir viviendas y un hábitat más inclusivo.

4. Los objetivos

4.1 Objetivo general

Contribuir a la reducción de la pobreza urbana, impulsando nuevas oportunidades de empleo en el sector de la construcción y la producción social del hábitat para mujeres trabajadoras de la construcción, jóvenes universitarios y profesionales desempleados.

4.2. Objetivos específicos

1. Desarrollar investigaciones aplicadas que permitan una implementación adecuada del proyecto, el logro de objetivos y resultados, y contribuir a los procesos de formación, capacitación e incidencia política.
2. Formar y capacitar mano de obra para la construcción, tanto de viviendas como de infraestructura urbana, y en derechos económicos, políticos y en el derecho a la vivienda y el hábitat.
3. Estimular el ejercicio profesional comprometido con los asentamientos urbanos más vulnerables y con la precariedad del parque habitacional popular para incentivar programas de mejoramiento del hábitat popular en coordinación con el gobierno municipal.
4. Lograr fomento y asesoramiento legal y técnico para la constitución de micro y pequeñas empresas de la construcción.
5. Diseñar e implementar una estrategia comunicacional que permita difundir los avances y resultados de las actividades desarrolladas en el marco del proyecto así como garantizar la producción de materiales pedagógicos impresos y la publicación de resultados de las investigaciones priorizadas para la incidencia política.
6. Incidencia en las políticas públicas de empleo para la construcción de vivienda y desarrollo urbano con perspectiva de género, para que las agrupaciones de mujeres constructoras del hábitat y vivienda logren ser insertadas laboralmente en programas y proyectos estatales de vivienda y mejoramiento del hábitat en condiciones no discriminatorias.

5. El primer obstáculo

Inicialmente, el proyecto se enfocó en las mujeres que de manera particular siguen engrosando las filas de actividades vinculadas con la construcción. En el primer semestre de su ejecución, el proyecto aplicó una encuesta a 418 mujeres obreras distribuidas en diversas obras de inversiones públicas municipales y privadas de la ciudad¹ para poder conocer las condiciones personales, familiares y laborales en que ellas se encontraban. Ese estudio, que se asumió como parte importante de la línea de base para el proyecto, confirmó la situación de las mujeres dedicadas a la construcción, que, adicionalmente a la explotación laboral, sufren también de discriminación en un sector donde prima la presencia de los hombres con prácticas patriarcales y de violación a los derechos humanos (incluidos el acoso sexual y la desigualdad del trato laboral). Se pudo evidenciar, asimismo, que un porcentaje muy reducido de mujeres logra ocupar posiciones de mando laboral en calidad de maestras, contra maestras y contratistas.

Toda la información lograda confirmó la precariedad del empleo de las mujeres en la construcción, sus escasos conocimientos en el rubro, pero también su gran expectativa por capacitarse y su gran potencial organizativo.

No obstante, cuando el proyecto quiso iniciar su intervención, arrancando con la primera capacitación de las mujeres que trabajaban en obras civiles o de manera individual, se encontró con barreras establecidas no por esas mujeres sino por la arraigada cultura de profesionales, obreros de la construcción y familiares (jefes técnicos, capataces, contratistas, esposos, padres, etc.) de no permitir o no facilitar que ellas se capacitaran.

¹ El detalle de los resultados del estudio se los puede encontrar en el libro Diagnóstico socioeconómico de la mujer constructora de la ciudad de La Paz, elaborado por Alfredo Balboa, La Paz, Red Hábitat/Conexión-Fondo de Emancipación, 2012.

Esto incidió en que el proyecto no solamente se retrasara en su inicio –entre junio y diciembre de 2010 sólo se llevó a cabo uno de los dos cursos programados– sino que se tuviera que cambiar la estrategia de llegada a la población beneficiaria coordinando acciones con el Centro de Capacitación y Adiestramiento Municipal, la Dirección de Mantenimiento, EMA-Vías y la Subalcaldía Centro de La Paz, que son parte del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAML), para que sus obreras participaran de los cursos.

6. El primer logro

Ese trabajo con diversas unidades de la alcaldía inició una relación que posteriormente se consolidaría en una alianza institucional con el Gobierno Municipal de La Paz (Centro de Capacitación y Adiestramiento Municipal-CCAM, Dirección de Mantenimiento, subalcaldías distritales, Programa Barrios y Comunidades de Verdad, Unidad de Gestión de Riesgos, Dirección de Género y Generacional), pero también con la Universidad Mayor de San Andrés (Posgrado en Ciencias del Desarrollo-CIDES UMSA, Facultad de Arquitectura y Artes y Facultad de Geología), el CEDLA, el Defensor del Pueblo, Fundación La Paz y el Centro Femenino Victoria.

Con todas estas acciones y alianzas, el proyecto contó con la participación de 229 mujeres, de las cuales 157 estaban vinculadas laboralmente al gobierno municipal de La Paz, y logró conformar cuatro microempresas con 34 asociadas.

II. DIAGNÓSTICO Y LÍNEA DE BASE

Uno de los principales productos del componente de investigación del proyecto “Microempresas de mujeres constructora del Hábitat” es el **Diagnóstico socioeconómico de las mujeres constructoras de La Paz**, que se construyó, entre otras cosas, con los resultados de las encuestas aplicadas a 418 mujeres dedicadas al rubro de la construcción en la ciudad de La Paz, no vinculadas laboralmente al gobierno municipal. Este estudio más los resultados de las encuestas aplicadas a las mujeres constructoras vinculadas laboralmente al gobierno municipal constituyen la línea de base del proyecto.

1. Contexto geográfico y laboral del proyecto

El municipio de La Paz está conformado por siete macrodistritos urbanos: Cotahuma; Max Paredes; Periférica; San Antonio; Sur; Central y Mallasa; cinco de ellos son urbanos y dos son rurales. El estudio para conocer la situación general de las mujeres constructoras de La Paz se hizo en los siete macrodistritos y se realizó mediante encuestas a mujeres albañiles entre quince a sesenta o más años de edad que trabajan en la ciudad en obras públicas y civiles.

En el Gobierno Municipal de La Paz existen diversas direcciones y unidades que realizan trabajos de mantenimiento, prevención y mejora urbanística que emplean cerca de mil obreras. De éstas, participaron en el curso 157 personas, es decir poco más del 15% del total de trabajadoras.

Las oficinas que se involucraron en el proyecto permitiendo la capacitación de sus obreras fueron la Dirección de Mantenimiento, Dirección de Gestión de Riesgos, EMA Vías, Programa Barrios y Comunidades de Verdad y las subalcaldías de los macrodistritos. Por otro lado, también se involucraron mediante sus buenas gestiones y decidido apoyo, el Centro de Capacitación y Adiestramiento Municipal (CCAM), la Unidad de Equidad de Género, la Dirección de Género y Generacional y la Dirección de Cultura Ciudadana, además del Programa Barrios y Comunidades de Verdad. Todo ello no hubiera sido posible sin el apoyo principal y determinante del alcalde municipal, Luis Revilla Herrero, del pleno del Concejo Municipal y de particularmente de las concejales Gabriela Niño de Guzmán, Silvia Tamayo y Dennise Osterman.

2. Fuentes de información

Las fuentes de información para establecer la línea de base del proyecto fueron las 418 encuestas a mujeres constructoras de La Paz, a las que se adicionó los resultados de encuestas similares aplicadas a las participantes de los ocho cursos de formación básica en albañilería (157 obreras de la alcaldía, 39 mujeres aglutinadas en Fundación La Paz, veinticuatro mujeres del Centro Femenino Victoria y nueve mujeres constructoras independientes); dos grupos focales; una entrevista colectiva a mujeres albañiles; un taller de análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (diagnóstico FODA) con mujeres albañiles, y entrevistas a maestros contratistas y directores de las diversas oficinas ligadas al tema en el Gobierno Municipal de la Ciudad de La Paz.

3. Hallazgos del diagnóstico socioeconómico sobre la situación de las constructoras

3.1 Baja competitividad laboral

De las 418 mujeres constructoras encuestadas, el 77% trabajaba como ayudantes, el 20 % como peones y el 3% como contra maestres.

El diagnóstico encontró un porcentaje muy elevado de mujeres constructoras con muy bajo conocimiento de construcción de obras. El 77% trabajaba como ayudante de albañil, 20% como peones (lo que quiere decir que por tener algún conocimiento hacían ya trabajos de relativa complejidad) y sólo el 3% eran contra maestres, con conocimientos y experiencias para encofrar, etc. No se encontró maestras contratistas.

¿A qué se debía que las constructoras tuvieran tan poco conocimiento? Cinco eran los factores.

· *Inserción tardía al rubro de la construcción*

Según los resultados del diagnóstico, las mujeres empezaron a trabajar en la construcción a los treinta años, como promedio; aunque se detectó también mujeres que lo hicieron a mayor edad y algunas llegaron al rubro siendo más jóvenes.

· *Niveles educativos*

En promedio, la mayoría de las mujeres sólo logró cursar hasta quinto curso básico; aunque se encontró también muchas analfabetas.

· *Aprendizaje discontinuo del oficio*

El que las mujeres se insertaran al rubro de manera más tardía que los hombres y que constantemente tuvieran que intercalar esta ocupación con otras ocupaciones de sobrevivencia y con su rol de responsables y cuidadoras del hogar incide en su aprendizaje: no lograron completar ni perfeccionar su aprendizaje.

· *Rol reproductivo*

El que las mujeres cumplan dentro de la familia el rol de reproductoras y cuidadoras del hogar también se detectó como factor que incidía en su bajo nivel de conocimiento del oficio, ya que no disponían ni de tiempo ni de condiciones de tranquilidad suficientes para capacitarse.

· *Identidad de género*

Otro factor que incidía en su poco conocimiento en construcción tenía que ver con que muchas mujeres no sentían la albañilería como un oficio apropiado para ellas pues lo consideraban más bien un oficio de varones. En cambio sí se identificaban con el comercio o la artesanía, por ejemplo. A ello se agregaba el juicio social, que considera que la construcción es un oficio masculino.

3.2 Desprotección social y vulneración de derechos

Elementos que muestran despretección social en las mujeres constructoras

- 95% no cuenta con seguros de salud.
- 99% no cuenta con seguro de vejez.
- 97% no cuenta con indemnización.
- 55% no cuenta con provisión de ropa de trabajo y dice que no recibe información sobre seguridad industrial.
- 54% trabaja más de nueve horas diarias, no reconocidas por sus empleadores, como tampoco son remunerados los días extras trabajados. En algunos casos, las trabajadoras son objeto de acoso sexual.

El estudio encontró que al insertarse de manera precaria en la construcción, las mujeres están desprotegidas socialmente (no tienen seguros de vida, seguridad social a corto y largo plazo). Los motivos de esta despretección se asocian a los siguientes factores.

· *Alta informalidad del oficio*

93% de las mujeres encuestadas trabajaba con contratos verbales, no escritos

La alta vulneración de los derechos laborales que se encontró se relaciona con la informalidad del oficio (ninguna de las mujeres encuestadas para el estudio firmó contrato alguno, todo acuerdo era verbal). Y al ser un oficio informal, no se cumplen sus derechos ni tienen seguridad social. Además, en el rubro de la construcción rige la terciarización del trabajo o la subcontratación.

· *Alto desconocimiento de derechos laborales y derechos de las mujeres*

Las mujeres que se encuestó conocían de la existencia de los bonos que da el gobierno nacional (el “Juancito Pinto”, el “Juana Azurduy”), pero no conocían sus derechos como mujeres y nada sobre la Ley General del Trabajo.

3.3 Mujeres en situación de pobreza

Factores que indican la situación de pobreza de las mujeres encuestadas

- Su ingreso promedio es de 1.256 bolivianos
- El 78% no contaba con casa propia. Vivía en casas alquiladas, en la de sus padres o familiares y en anticrético.
- Sólo el 22% indicó tener casa propia.

· *Servicios básicos*

El estudio encontró que el 98% de las mujeres encuestadas tenía acceso al agua potable, aunque fuera de la casa; el 93% contaba con alcantarillado, aunque fuera del dormitorio, el 97% contaba con luz eléctrica, y el 9% contaba con gas domiciliario.

· *Servicios de consumo colectivo*

Se encontró que el 97% contaba con alumbrado público; el 94% con transporte público; el 48% con centros de salud; el 14% tenía cerca un hospital; el 49% tenía cerca de su casa uno o varios parques, y el 48% estaba cerca de campos deportivos.

3.4 Expectativas de las constructoras para su capacitación

El 93% de las mujeres encuestadas manifestó su disposición a participar en cursos o talleres de capacitación para mejorar sus competencias laborales.

Durante el desarrollo del estudio se encontró alta predisposición de las mujeres encuestadas para participar de capacitaciones para cualificar su oficio y superarse.

· *Ventajas de las constructoras respecto de sus pares varones*

Se detectó que las mujeres realizan las tareas con más detalle y cuidado que los varones, cuidan mejor las herramientas, son mejores administradoras de los materiales de construcción, trabajan con más entusiasmo y voluntad. Estas cualidades permitieron prever que, como maestras contratistas, serían más conscientes para honrar compromisos con sus obreras y obreros.

3.5. Poca tradición de organización

Si bien se encontró que el 96% de las mujeres no forma parte de organización alguna de mujeres constructoras, el 80% de las encuestadas manifestó su predisposición a organizarse o asociarse entre pares y mencionó algunos ejemplos de la importancia de la organización: “para la consecución de trabajo”; “para seguir capacitándose”; “para hacer respetar sus derechos”, etc.

Perfil de mujeres constructoras que trabajan en empresas privadas o por cuenta propia en la ciudad de La Paz

1. Baja competitividad (77% ayudantes, 20% peones y 3% contra maestras) debido a:
 - Su inserción tardía al rubro de la construcción
 - Sus bajos niveles educativos
 - Su aprendizaje discontinuo del oficio
 - Su rol de reproductora y de cuidado de la familia
 - Su poca identificación con el oficio desde el punto de vista de género
2. Mujer desprotegida socialmente y con alta vulneración de sus derechos debido a:
 - La alta informalidad del oficio
 - La terciarización del trabajo.
 - El alto desconocimiento de derechos laborales y femeninos
3. Mujeres en situación de pobreza (o en el umbral de pobreza).
4. Altas expectativas de capacitación y con innumerables ventajas competitivas respecto de los varones.
5. Poca tradición de organización; sin embargo, alta expectativa de conformar una agrupación u organización de mujeres.

4. La situación de las constructoras que participaron de los cursos

Los resultados de las encuestas aplicadas a las trabajadoras que participaron de los cursos taller del proyecto (la mayoría de ellas vinculada laboralmente con el gobierno municipal) mostraron similitudes y algunas diferencias con la condición de las mujeres constructoras que trabajan en empresas privadas, obras independientes o por cuenta propia.

Entre las similitudes se puede anotar:

1. Su tardía inserción al rubro de la construcción, por lo cual las mujeres no cuentan con los mismos conocimientos, experiencias y habilidades que sus compañeros varones. También estas mujeres señalaron que sufren discriminación en razón de su género de parte de sus jefes y compañeros: su capacidad laboral no merece respeto y más bien genera burlas de parte de los varones. Además, muchas son también discriminadas por su avanzada edad.
2. La mayoría de las mujeres son jefas de hogar y a cargo del cuidado de sus familias, lo cual carga sobre sus hombros una doble jornada laboral. Muy pocas mujeres casadas o con pareja gozan del apoyo de sus compañeros en la distribución de las tareas de cuidado, y esto incide en un constante agotamiento físico y en zozobra sobre la seguridad de la familia.
3. La mayoría vive en condiciones precarias, muchas no tienen casa propia y cuentan con muy bajos recursos económicos.
4. La mayoría no tuvo acceso a educación formal continua. Sólo cursó la primaria o los dos primeros cursos de primaria y tiene problemas de lectoescritura.
5. Todo lo anteriormente señalado se expresa en la diferencia de ingresos entre mujeres y hombres. Los técnicos y jefes de las unidades fijan las categorías de ingreso para los obreros evaluando su capacidad física, ámbito en el que las mujeres no son competitivas. La mayoría de las mujeres trabaja en calidad de peones y se paga más a los varones porque se considera que ellos hacen mayor y mejor esfuerzo físico. Muy pocas mujeres gozan de igual sueldo que los hombres y muchas menos son jefas de varones (en cuadrillas de obreros u obras).

Entre las diferencias se puede anotar:

1. Aprendizaje más constante en el oficio. El hecho de que muchas mujeres estén trabajando ya durante muchos años en el rubro ha hecho que adquieran de manera empírica capacidad y experiencia. Muchas se declaran capaces de emprender de manera competitiva algunas obras de construcción y hasta han podido realizar mejoras y construcciones en sus hogares.
2. Mayor dignificación del trabajo. El carácter institucional y comunitario de su trabajo incide en que se sientan más identificadas con el oficio respecto de las mujeres constructoras que trabajan individualmente.
3. Mayor protección laboral. No obstante que para la mayoría de las obreras municipales no existe la modalidad de contrato laboral permanente, sí se cuenta con contratos laborales eventuales que son renovados constantemente y les permiten el goce de algunos beneficios sociales, como el bono de lactancia, seguro de salud y, a veces, aguinaldos. Pero no gozan de vacaciones, de feriados, de derecho a jubilación, quinquenios, etc.

4.1 Perfil de las mujeres constructoras que participaron de los cursos

Con los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a las 229 participantes de los cursos taller se pudo elaborar un perfil de su condición al iniciar su capacitación. Y es como sigue.

El rango promedio de edad de las participantes oscila entre cuarenta a cincuenta años. Esto, considerando que en promedio las mujeres dijeron tener una experiencia no mayor a ocho años en el rubro de la construcción, refuerza la afirmación ya planteada por el diagnóstico: las mujeres se insertan tardíamente al rubro de la construcción, lo que conlleva una serie de desventajas para ellas, pues se insertan a un oficio ya copado por varones, ya "masculinizado".

También por las encuestas se pudo establecer que poco más de la mitad (55,3%) de las participantes nació en la ciudad de La Paz u otra ciudad, lo que muestra su ligazón natural y cultural con la ciudad. Pero además es necesario tomar en cuenta que una gran cantidad de esas mujeres (44,7%), a menudo las más adultas, nació en el área rural; por lo cual se debe también valorar los saberes y conocimientos de los cuales son portadoras esas mujeres, provenientes de ámbitos culturales con fuerte raíz comunitaria y campesina. Otra cifra, que tiene que ver con el lugar donde esas mujeres viven, refuerza su relación con la urbe paceña: 86,6% vive en la sede de gobierno y sólo 13,4% en El Alto.

Al mismo tiempo, el que más de la mitad (56,9%) hable castellano y aymara –30,9% habla sólo castellano; 10,4% habla castellano y quechua porque nació en otros lugares– demuestra la gran riqueza intercultural y la pertinencia mayoritariamente indígena de las mujeres, y obliga a pensar que, desde esa posición, ellas también pueden enseñar mucho a una ciudad que a menudo se olvida de sus orígenes.

Pero otras cifras, relativas a su nivel de escolaridad, develan serias desventajas para la mayoría de ellas: 20,2% de las mujeres no sabe leer ni escribir y 34,5% sólo cursó la primaria. Esto quiere decir que más de la mitad de las participantes tiene problemas de lectoescritura y de comprensión de operaciones y cifras matemáticas.

Para los fines de la capacitación, ello implicaba que no se pudiera desarrollar con ellas metodologías pedagógicas basadas en la escritura, lectura o análisis de textos y cifras matemáticas, y sí desarrollar otras metodologías creativas donde se sustituyera el recurso de la lectoescritura. En contraste, había un 33,9% de mujeres que cursaron la secundaria y 11,4% de mujeres que tienen grado universitario, es decir un 45,3% que bien podía crear una sinergia de intercambio de saberes y conocimientos.

Por otro lado, el que más de la mitad (56,5%) de las mujeres vinculadas con el rubro de la construcción sean jefas de hogar (separadas, solteras, viudas, divorciadas) coincide con las apreciaciones generales sobre las constructoras de La Paz, ya efectuadas por el diagnóstico: que su inserción en el oficio no es necesariamente producto de una elección personal sino que es impuesta por la necesidad económica. Al mismo tiempo, se puede también apreciar la fortaleza y la entereza de estas mujeres solas al insertarse a un oficio donde predomina el machismo y la discriminación al género femenino y que físicamente es muy exigente y hasta peligroso.

Perfil de las 229 asistentes a los cursos taller de capacitación

- Tienen entre 40 a 50 años
- 44,7% nació en el área rural; 55,3% nació en La Paz u otra ciudad
- 86,6% vive en La Paz; 13,4% en El Alto.
- 33,9% hizo secundaria; 34,5% hizo primaria; 11,4% tiene grado universitario; 20,2% analfabeta.
- Promedio de 3 hijos
- 56,5 jefas de hogar
- 56,9 habla castellano y aymara; 30,9 sólo castellano; 10,4% habla castellano y quechua.

4.2 La situación de las mujeres al iniciar los cursos

Con todos los datos arriba citados más los datos recogidos en cuatro grupos focales con cerca de setenta mujeres,² se puede establecer algunas características para las 229 mujeres cuando iniciaron los cursos de capacitación de acuerdo a tres dimensiones: la personal, la familiar y la laboral.

Dimensión personal:

- La mayoría de las mujeres se consideraba todavía incapaz de reclamar derechos laborales, consideración y respeto en el trabajo, debido, sobre todo, a que se las censure y no se las recontrate.
- La mayoría no conocía los derechos que las amparan como trabajadoras y como mujeres.
- La mayoría de las mujeres trabajaba con zozobra por las condiciones de inseguridad en que dejaban a sus hijos y porque no los podían cuidar mayor tiempo.

Dimensión familiar:

- La mayoría de las mujeres eran jefas de hogar (separadas, divorciadas, solteras o viudas), aunque algunas tenían esposos o convivientes. En todas recaía la principal responsabilidad de atención del hogar y cuidado de los hijos.
- La mayoría ingresó al oficio por necesidad económica. Muy pocas fueron impulsadas por sus esposos y convivientes o contaban con su apoyo.
- Casi todas vivían en las laderas de La Paz. Casi todas no contaban con servicios básicos de agua, luz y alcantarillado; tampoco con casa propia y vivían en alquiler, anticrético, allegadas a familiares o cuidando casas ajenas.

Dimensión laboral:

- Todas las mujeres vinculadas con el gobierno municipal contaban con contratos laborales escritos

² Los grupos focales se los hizo durante el proceso de sistematización de la experiencia, pero sirvieron también para fijar la situación previa en que se encontraban las mujeres constructoras antes de la intervención.

con carácter temporal, pero la gestión tardía y la constante renovación de estos contratos incidía en que ellas no pudieran gozar de manera plena y constante del seguro de salud.

- El trato de sus jefes era desigual. En algunas unidades primaba el machismo y la discriminación generacional y de género que impedían una adecuada evaluación y apreciación del trabajo que ellas desempeñan. En otras unidades era muy ponderable el buen trato y el aprecio de los jefes técnicos.
- No todas las mujeres disfrutaban de iguales medidas de seguridad ocupacional. En algunas unidades de trabajo, se otorgaba uniformes de trabajo, herramientas y equipamiento de seguridad de manera más continua. En ninguna unidad se otorgaba herramientas, ropa y accesorios de trabajo para satisfacer todas las necesidades laborales ni mucho menos se brindaba información y constante entrenamiento para medidas de prevención y seguridad laboral.

5. Acciones a realizar

Al concluir el estudio de la línea de base, y para revertir la situación encontrada y dignificar el oficio de las mujeres constructoras en general, se recomendó:

- Formalizar el oficio de constructora o abrir el debate para la formalización de la relación contractual laboral. Para este propósito se considera importante trabajar con el Ministerio de Trabajo y generar una política pública en el gobierno municipal para cualificar el trabajo de las obreras constructoras.
- Feminizar el oficio de albañil, considerando las características propias del sexo y capacitando a las mujeres en aquellas áreas y fases que impliquen menos riesgo físico y mayor remuneración salarial. Por ejemplo, en obra fina y acabado de la obra.
- Prever el recambio generacional que habrá en la construcción. Y para ello capacitar, en especial, a mujeres jóvenes para contar a futuro con más contra maestres y maestras contratistas.
- Establecer sinergias institucionales con las instituciones que suelen contratar el trabajo de obreras de la construcción, como el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos (YPFB) y Empresa Pública Social de Agua y Saneamiento (EPSAS), entre otras, y con instancias que trabajan o tienen que ver con el tema, como las organizaciones no gubernamentales, fundaciones y el empresariado privado, además de organizaciones sociales.
- Conformar agrupaciones de mujeres albañiles para cualificar sus destrezas y establecer su marco organizacional para hacerlas competentes para las licitaciones públicas y las ofertas al mercado de la construcción.

6. Propuesta de agrupación para mujeres constructoras

El proyecto consideró como favorable el contexto de auge de la construcción civil y pública y la alta demanda de mano de obra femenina debido a la migración de los varones al exterior y a las minas. Consideró también que, con una adecuada capacitación en este oficio, se podría generar una rápida movilidad laboral: una mujer constructora podría pasar rápidamente de peón a ayudante y de ayudante a contra maestra y hasta a maestra contratista.

De este modo, se consideró que la conformación de organizaciones especializadas de mujeres constructoras permitiría alcanzar mejores condiciones de vida a sus integrantes, con mejor y constante capacitación en el rubro y con la posibilidad real de participar en las licitaciones locales de empresas que requieren empedrados de calles, levantamiento de muros de contención, excavaciones, etc., y de buscar contratos en obras particulares que requieren de pintura en interiores y exteriores, revocar fachadas, obra fina, etc.

Las actividades que las mujeres constructoras pueden desarrollar se encuentran amparadas por la Constitución Política del Estado y las políticas públicas del Estado. La economía plural, que es la actual política gubernamental, reconoce el derecho a la libre asociación empresarial así como el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones empresariales; también reconoce otras formas democráticas organizativas empresariales, con estatutos propios (según lo señala el parágrafo II del artículo 52 de la Constitución Política). También se reconoce el derecho de las bolivianas y los bolivianos a desarrollar actividades económicas lícitas, como las de prestar servicios. También ampara a las mujeres el Anteproyecto de Ley de Igualdad de Oportunidades.

Segunda parte

EL PROCESO DE INTERVENCIÓN

I. PRIMERA ETAPA DEL PROYECTO

En el semestre que va de junio de 2010 a enero de 2011 se avanzó en la primera etapa de ejecución del proyecto.

Con el Diagnóstico socioeconómico de la mujer constructora en la ciudad de La Paz y la elaboración de la línea de base se cumplió plenamente el objetivo 1 del proyecto.

Para el cumplimiento de los otros objetivos se avanzó en la preparación de dos cursos de capacitación básica en construcción destinados a mujeres que trabajaban de manera particular, en calidad de jornaleras dependientes de maestros contratistas o de empresas privadas. Pero, como ya señaló en el capítulo anterior, hubo dificultades para motivar a esas mujeres. La abierta o velada oposición de sus jefes y contratistas, probablemente la ausencia de apoyo de sus esposos o convivientes, la poca confianza en ellas mismas, el hecho de que no contaran con otras compañeras interesadas por participar en su misma fuente de trabajo y tal vez el escaso tiempo libre del que disponían jugaron en contra del proyecto. De tal modo que, pasados los tres meses de arranque, apenas se había logrado contactar muy pocas mujeres dispuestas a capacitarse.

Pero la flexibilidad y la dinámica propias del proyecto permitieron un cambio oportuno en su estrategia, y se optó por ejecutar de inmediato acciones de coordinación con reparticiones del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz: la Dirección de Mantenimiento y EMA Vías.

Se debe anotar que en todos los cursos en que participaron obreras de la construcción, vinculadas o no al gobierno municipal, la mayoría de las asistentes tenía problemas de aprendizaje relacionados con la lectura y escritura de textos. Pero la activa participación y el empeño de las mujeres para superarse lograron que el proceso lograra 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 dinamiza la rigidez 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. Se pudo apreciar también que en las prácticas y ejercicios grupales se podría incidir en la capacitación en obra fina y acabado (pintura, instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable).

1. Primer curso taller de capacitación

Con el apoyo de los directores de las arriba citadas unidades municipales, diecinueve mujeres obreras dependientes laboralmente de la alcaldía se inscribieron en el primer curso; también se contó con la participación inicial de ocho mujeres que trabajan en la construcción por cuenta propia.

Entre el 23 de septiembre y el 24 de noviembre de 2010, en seis módulos curriculares divididos en 38 clases teóricas y ochos sesiones de práctica concentrados en veintitrés días hábiles, veintitrés mujeres (trece obreras de la Dirección de Mantenimiento, seis de EMA Vías y cuatro independientes) se capacitaron en todos los módulos del primer curso. Todas ellas hicieron notables esfuerzos para brindar su tiempo particular y asistir a las clases, que se llevaban a cabo los lunes y los viernes de 18.30 a 21.00 horas, y los sábados y domingos de 14.00 a 18.00 horas.

Las asistentes contaban con diversos conocimientos previos en el rubro de la construcción: en algunos casos con una experiencia de varios años, la mayoría con una experiencia media y otras eran principiantes. Debido a ello y al escaso conocimiento en lectoescritura por parte de la mayoría de las participantes, los contenidos curriculares se adecuaron a la valoración realizada por las mujeres, las cuales sugirieron considerar para los siguientes cursos mayor cantidad de horas prácticas en obra, profundizar el conocimiento en obra gruesa y obra fina y luego profundizar en otros aspectos con respectivos cursos de especialización. Bonos e incentivos contribuyeron a mantener la asistencia y la puntualidad de las alumnas.

Se incluyó un módulo inicial de derechos humanos con la facilitación de diferentes especialistas, pero se previó para los siguientes cursos ubicarlo como módulo de cierre. Asimismo, se aplicó una malla curricular experimental que las participantes, reunidas en un taller de seguimiento y evaluación participativa realizado al final, sugirieron ajustar.

Como facilitadores participaron siete especialistas en derechos y quince facilitadores técnicos que desempeñan la docencia universitaria en las carreras de Arquitectura y Construcción Civil de la Universidad Mayor de San Andrés y de la Universidad del Valle. Merced a esa coordinación, las participantes pudieron visitar el laboratorio de suelos de la Facultad Técnica de la UMSA y presenciar un estudio geotécnico y ensayos en el laboratorio.

En todo el proceso, las mujeres constructoras demostraron notable entusiasmo en el armado de estructuras a escala, en los talleres de pintura, durante las visitas a obras en construcción y a los laboratorios de la UMSA. El pintado de la cancha, los muros y el parque infantil del multifuncional ubicado en la zona de Pacasa Central, en el macrodistrito de San Antonio, constituyó un módulo práctico del taller de pintura. Las veintitrés mujeres asistieron puntualmente a esta jornada de extensión y pusieron todo su esfuerzo y cariño en transformar un espacio deteriorado y sin mantenimiento para permitir el disfrute de niñas, niños y jóvenes.

Pero quizás el mayor desafío fue la pasantía del curso, que consistió en el pintado de la fachada del edificio patrimonial del Liceo Venezuela, situado en el casco histórico de la ciudad. Esta tarea concitó temor y al mismo tiempo entusiasmo en las participantes, dada la envergadura del trabajo y la habilidad física que se requería para subir a andamios de considerable altura. Fue la primera vez que las mujeres salieron al espacio público y, pese a la opinión de algún funcionario de la alcaldía que sugería parar la obra y confiarla a los varones, las alumnas del curso lograron concluir el pintado, incluso afrontando las deficiencias de seguridad presentes en esta primera experiencia. Las dificultades en la dotación (que no fue coordinada adecuadamente con el gobierno municipal) de materiales, andamios y otras condiciones de seguridad no impidieron que las mujeres constructoras dieran una lección de tenacidad, valor y autoestima y no se rindieran hasta concluir el pintado.

Entre el 3 y el 13 de noviembre, veintidós mujeres acudieron diariamente a pintar la fachada del Liceo Venezuela; desde el 15 de noviembre, EMA Vías suspendió el trabajo de sus seis obreras y también dejaron de asistir las tres constructoras independientes. No obstante, hasta el 21 de noviembre, trece mujeres terminaron la obra.

Perfil de las asistentes al primer curso

- Promedio de edad: 35 años
- 13 nacieron en la ciudad de La Paz, una en la ciudad de Cochabamba y 9 son de origen rural.
- Viven generalmente en barrios de las laderas de la ciudad y la mayoría cuenta con servicios básicos en sus viviendas. Sin embargo una buena cantidad vive como inquilinas o en cesión de parentesco.
- El ingreso mensual promedio por la actividad de construcción es de 1.198 bolivianos, por debajo del promedio que perciben los varones constructores: 2.000 bolivianos.
- El 52% de las asistentes tiene estudios secundarios, 39% ha cursado los cursos básicos y una de las mujeres carece de tipo alguno de instrucción.
- Tienen en promedio 5 hijos; sin embargo 2 mujeres dijeron tener hasta 9 hijos.
- 15 mujeres son jefas de hogar (viudas, madres solteras, divorciadas, separadas), 7 cuentan con pareja (esposo o conviviente). De las casadas, 5 tienen hijos albañiles como parejas.

2. Asesoramiento para la organización de microempresas³

El primer curso taller no sólo puso en práctica técnicas de construcción, instalación y acabado de obras, sino incidió en poner en marcha las capacidades organizativas y autogestionarias de las mujeres e incentivar su expectativa sobre una futura organización de microempresas.

En el primer semestre, el proyecto procedió a revisar la normativa jurídica vigente sobre empresas unipersonales, sociedad accidental, cooperativas y microempresas, con el fin de estructurar, caracterizar y establecer deberes y obligaciones, el proceso de constitución y las ventajas y desventajas de las diversas formas asociativas. El estudio se constituiría en base de orientación para que el proyecto motivara a las mujeres a asumir la constitución de alguna modalidad organizativa para garantizarles la sostenibilidad de su trabajo en mejores condiciones laborales.

3. Producción y diseño de materiales gráficos

En la producción de material impreso, a la finalización del semestre se había ya diseñado las cartillas sobre pintura en la construcción, obras de infraestructura y equipamiento urbano, previendo la impresión de trescientos ejemplares para enero de 2011.

4. El inicio de la alianza con el gobierno municipal

Los objetivos y los alcances del proyecto, difundidos entre las autoridades municipales, lograron muy buena acogida por parte de éstas. Eso permitió consolidar su apoyo y avanzar cualitativamente hacia la gestión de un acuerdo marco entre el Gobierno Municipal de La Paz y Red Hábitat para el siguiente semestre del proyecto.

Para la realización del primer curso y la gestión del convenio que daría pie a los nuevos cursos de capacitación fue importante el apoyo de la presidenta de la Comisión de Desarrollo Humano y Culturas, Silvia Tamayo; de la

³ En la primera etapa, no se previó actividades para el cumplimiento del objetivo 3: estimular el ejercicio profesional comprometido con el mejoramiento del hábitat popular.

presidenta del Concejo Municipal de La Paz, Gabriela Niño de Guzmán, y de la responsable de la Unidad de Equidad e Igualdad, Roxana Bigueman.

Al concluir el primer semestre, estas autoridades habían terminado de revisar los contenidos del proyecto “Microempresas de mujeres constructoras del hábitat” y emitieron un informe favorable mencionando que éste se inscribía en los alcances del Plan de Oportunidades y Equidad de Género del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP). El Centro de Capacitación y Adiestramiento Municipal (CCAM) sería a futuro la instancia responsable de evaluar la factibilidad del acuerdo marco entre Red Hábitat y el GAMLP, hacer las gestiones administrativas y legales correspondientes para la suscripción de ese convenio y finalmente hacer el seguimiento de su implementación.

II. SEGUNDA ETAPA DEL PROYECTO

En el semestre de enero a junio de 2011, se concretó la coordinación con el Centro de Capacitación y Adiestramiento Municipal (CCAM) mediante la firma de un convenio marco de colaboración entre el Gobierno Municipal de La Paz y Red Hábitat. La firma del convenio significó un avance significativo para el proyecto, pues logró que por primera vez el municipio atendiera a sus obreras de la construcción con acciones concretas de capacitación y fortalecimiento, y concretó la incidencia institucional directa para dar sostenibilidad a los posteriores cursos como política pública de capacitación y oferta permanente del municipio, buscando a mediano plazo que la instancia pertinente, el CCAM, se apropie de los contenidos y metodologías de los cursos.

El apoyo de las concejales Silvia Tamayo y Gabriela Niño de Guzmán, la apertura del Concejo Municipal y el entusiasmo de Roxana Bigueman, responsable de la Unidad de Género y Equidad, permitieron concretar los dos cursos ejecutados durante el semestre. Con Mónica Reyes, entonces directora del CCAM, se realizó reuniones para evaluar el modelo articulado de gestión y se identificó algunos desencuentros, ocasionados fundamentalmente por falta de adecuados canales de comunicación, lo cual que se superó finalmente estableciendo rutas de interlocución para que las instancias involucradas tuvieran información oportuna y transparente.

Mientras la necesaria articulación del proyecto con el CCAM no marchaba con la premura que el proyecto deseaba para no tener retrasos en su ejecución, tampoco se pudo concretar mayores compromisos con mujeres constructoras por cuenta propia: el proceso de ubicarlas y motivarlas resultó muy complicado.

Se acordó con el CCAM llevar a cabo los siguientes cursos a finales de febrero, cuando pasara el periodo de lluvias que motiva que todas las unidades de la alcaldía cumplan turnos extraordinarios para atender las emergencias que se suelen presentar en La Paz en esa época del año.

No ocurrió así. A principios de febrero de 2011, la ciudad de La Paz sufrió el mayor deslizamiento de terrenos de su historia. Grandes extensiones de la altamente poblada ladera este empezaron a hundirse y deslizarse, dejando sin techo a más de seis mil personas que habitaban cerca de mil viviendas en el lugar. Todo el personal de la alcaldía se dedicó a atender el desastre, cumpliendo turnos de veinticuatro horas para evacuar a las personas, reubicarlas en carpas, procurarles alimento y servicios básicos, y para limpiar el terreno y paliar los efectos del deslizamiento.

Mientras se superaba las emergencias del desastre, en el proyecto se elaboraba los contenidos curriculares, se ajustaba metodología y se producía material gráfico para los restantes cinco cursos de capacitación básica. También se compró un paquete completo de materiales, herramientas y otros insumos para dotar a las participantes de todos los siguientes cursos.

El 19 de abril se firmó finalmente el Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional entre Red Hábitat y el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (homologado por ordenanza municipal No. 383/2011), y posteriormente un acuerdo subsidiario con el CCAM y la Dirección de Mantenimiento. Después de esto, el CCAM anunció que las obreras de la alcaldía podían ya asistir a los cursos.

El acto protocolar de inauguración del segundo curso, realizado el 3 de mayo de 2011 en la Casa Municipal de Culturas, marcó el inicio de la alianza entre Red Hábitat y el Gobierno Municipal de La Paz, y fue la propia presidenta del Concejo Municipal, Gabriela Niño de Guzmán, la encargada de inaugurarlo.

Ámbitos de intervención del GAMLP y Red Hábitat

- Promoción de los derechos al hábitat, vivienda y ciudad.
- Producción del empleo digno vinculado a producción social del hábitat popular con perspectiva de género.
- Desarrollo de propuestas de política municipal para la incorporación de las mujeres en la producción de la vivienda y hábitat a partir de acciones positivas que mejoren su acceso a un empleo digno en rubros de la construcción y otros vinculados a servicios urbanos y ambientales.
- Promoción del empleo digno en programas de desarrollo urbano, equipamiento y vivienda con perspectiva de género para dinamizar la economía local impulsando acciones que garanticen el cumplimiento de los principios de complementariedad e interdependencia de los derechos humanos a la vivienda, hábitat y el derecho al trabajo.
- Gobernabilidad y participación ciudadana.
- Gestión de riesgos.
- Gestión ambiental.

Fuente: Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional

1. Elaboración de la malla curricular

La relación con el CCAM permitió la elaboración de la malla curricular de la capacitación básica en construcción: una carpeta de planificación para seis cursos con 180 participantes, el perfil de ingreso y egreso de las participantes, la definición de competencias que se pretendía dotar, los indicadores de aprendizaje, los contenidos y temas, la carga horaria y la elaboración de fichas de trabajos prácticos.⁴

**Contenido de los cursos taller de capacitación básica en construcción
(divididos en ocho módulos, con ochenta horas de carga horaria)**

- I: Introducción a la construcción y lectura e interpretación de planos.
- II: Obras preliminares.
- III: Obra gruesa.
- IV: Obra fina, especialización en instalaciones eléctricas, agua potable, alcantarillado y pintura.
- V: Supervisión y control de obra.
- VI: Salud ocupacional.
- VII: Equipos de protección personal.
- VIII: "Conociendo mis derechos".

En la mayoría de los módulos, un arquitecto del proyecto se hizo cargo de la facilitación, pero también se contó con el apoyo de especialistas externos para otros temas específicos. Por ejemplo, la especialidad de pintura (técnicas y métodos para pintar, texturización y aplicaciones de color) despertó el mayor entusiasmo e interés de las participantes; para el armado de circuitos eléctricos, el facilitador recomendó el uso de maquetas en escala uno a uno; técnicos del gobierno municipal acudieron a dar charlas sobre seguridad ocupacional y protección personal, y reconocieron que recién desde hace pocos años la alcaldía trabaja en ese ámbito para proteger a todos sus trabajadores.

Todo ello incidió en que se diera mayor prioridad a las clases prácticas: mayor cantidad de ejercicios (construcción de maquetas de escala uno a uno) y prácticas de pasantía en una construcción dotada por el Retén de Emergencia.

2. Segundo curso taller de capacitación

Entre el 4 y el 31 de mayo de 2011, treinta obreras de la construcción (veintinueve trabajadoras de la Dirección de Mantenimiento y una trabajadora independiente) participaron del segundo curso básico de construcción.

El apoyo del gobierno municipal permitió en adelante mejorar la asistencia de las constructoras, pues les brindó facilidades para salir más temprano de su trabajo y poder asistir a las clases teórico-prácticas en la semana (de lunes a viernes, de 18.00 a 21.00 horas) y permiso los sábados para asistir a las prácticas de obra, que se desarrollaban en jornada continua. Dentro de la alcaldía, la convocatoria, selección, seguimiento y evaluación de las mujeres correspondía al CCAM; pero su dependencia de la dinámica operativa de la Unidad de Mantenimiento causó problemas de coordinación que incidieron en una regular comunicación entre partes, que luego fue superada para no perjudicar a las participantes.

Durante el desarrollo de la pasantía, hubo dificultades técnicas, pues el lugar que se proporcionó en el Retén de Emergencia era un terreno deleznable y ubicado en pendiente, lo que implicó redimensionar, refuncionalizar

⁴ En la carpeta curricular elaborada entre Red Hábitat y el CCAM, los cursos de capacitación se denominaron "Técnicas y procedimientos para la construcción de obras en infraestructura urbana", para que pudieran pasar a formar parte de la estructura curricular del GAMLP.

y rediseñar el proyecto original, con el consecuente aumento de volúmenes de obra y presupuesto. La profundidad de las excavaciones y la mayor cantidad de material empleado reclamaron un esfuerzo doble de las constructoras y que las jornadas en obra se extendieran por una a dos horas más.

A pesar de esto, se pudo alcanzar un 80% de avance en las prácticas de obra, con el vaciado de cimientos para un futuro depósito de herramientas y materiales, en un terreno que en adelante sería utilizado para todas las prácticas de los cursos taller.

Perfil de las asistentes al segundo curso

- Un 73% tenía entre 40 a 60 años, 27% era menor a 40.
- 53,3% proviene de comunidades rurales o provincia (16 nacieron en áreas rurales, 12 en La Paz y 2 en otra ciudad).
- 84% vive en la ciudad de La Paz y 13% en El Alto.
- 63,3% no escribe ni lee correctamente, sólo un 36,7% estudió hasta secundaria.
- 56% no tiene pareja. De las que sí tienen, el 40% no cuenta con el apoyo de su pareja.
- 77% habla castellano y aymara, 13% sólo aymara, 7% sólo castellano y un 3% habla quechua y castellano.
- 64% tiene entre 4 a 6 hijos y el 36% tiene entre 5 a 7.

3. Tercer curso taller de capacitación

En el tercer curso ya se hizo evidente la coordinación entre Red Hábitat y el CCAM, no sólo por la presencia de un representante de esa oficina en la inauguración sino por la participación de especialistas facilitadores de la alcaldía y por la dotación de espacios urbanos para que las participantes pudieran desarrollar su pasantía.

Entre el 13 de junio y el 11 de julio de 2011, veintidós obreras de la Dirección de Mantenimiento de la alcaldía participaron en el tercer curso taller. También ellas tenían dificultades de lectoescritura, pero muchas demostraron que sus habilidades van más allá de ese problema al momento de ejecutar las prácticas en obra y generar un proceso de enseñanza interactivo y horizontal.

El curso se dividió en veintidós jornadas, divididas a su vez en diecisiete días de clases teórico-prácticas en aula y cinco días de pasantía en obras. Para facilitar en el aula taller se contó con tres facilitadores de Red Hábitat y ocho facilitadores externos (del gobierno municipal, la Universidad Mayor de San Andrés, una empresa privada, el CEDLA y el Defensor del Pueblo). En cada uno de los ocho módulos del curso se estableció contenidos mínimos sobre la base del material didáctico y pedagógico que había desarrollado el proyecto.

Tanto en el aula taller como en otros espacios se implementó como metodología de aprendizaje los ejercicios y la práctica constante. Esto se aplicó, por ejemplo, en la nivelación, trazado y replanteo de un pequeño ambiente, usando herramientas dotadas por Red Hábitat y material reciclado de distintas obras (madera, estacas, yeso pasmado), y en la instalación, a escala, de agua potable y de circuitos, ductos y cables eléctricos en el aula taller. Asimismo, se construyó un muestrario de texturas, técnicas de pintura, acabados de color y combinación cromática.

La práctica final del curso consistió en el pintado de la fachada principal de la cafetería del Museo Interactivo Pipiripi, ubicado en el Parque Urbano Central, y de la fachada del museo Costumbrista Juan de Vargas. El trabajo en la cafetería no presentó mayores problemas pues se trataba de una estructura nueva y apenas concluyó esta tarea, el grupo se trasladó al museo costumbrista. Allí, el pintado exigió mayor detalle y delicadeza, pero las mujeres pudieron desarrollarlo sin mayores inconvenientes. Para realizar ambas tareas se contó con la coordinación de técnicos especialistas del GAMLP.

Perfil de las asistentes al tercer curso

- 33% tiene entre 51 y 55 años; 38% tiene entre 41 a 50 años; sólo 27% tiene menos de 40 años.
- 71,5% proviene de áreas rurales; 28,5% nació en La Paz u otras ciudades
- 81% vive en La Paz, 19% en El Alto.
- 57,1%, sólo estudió hasta primaria; el 28,3% no tiene instrucción.
- 85,4% no escribe ni lee correctamente; sólo 14,3% estudió hasta secundaria.
- 42,9% están separadas; 28,5% están casadas; 28,6% son viudas, divorciadas o madres solteras.
- 62% habla castellano y aymara; 19% habla sólo castellano; 19% habla castellano y quechua.
- 70% tiene de 4 a 2 hijos; 30% tiene más de 5.

4. Diseño de talleres para profesionales con compromiso

Para avanzar hacia el cumplimiento del objetivo 3 del proyecto ("estimular el ejercicio profesional comprometido con los asentamientos urbanos más vulnerables y con la precariedad del parque habitacional popular para incentivar programas de mejoramiento del hábitat popular en coordinación con el gobierno municipal"), en el

segundo semestre se procedió a elaborar la mala curricular de dos cursos talleres, que se desarrollarían en el tercer semestre, sobre planificación y diseño participativo del hábitat para jóvenes universitarios y profesionales. Para tal fin, se estableció contacto con la arquitecta Mariana Enet, de la Universidad de Córdoba (Argentina).

5. Asistencia técnica y fortalecimiento organizacional

Para lograr el cumplimiento del objetivo 4 (“lograr fomento y asesoramiento legal y técnico para la constitución de micro y pequeñas empresas de la construcción”), se revisó los materiales elaborados por una consultoría –que en el primer semestre del proyecto estructuró el proceso de constitución de diversas modalidades de asociaciones, caracterizó sus ventajas y desventajas y estableció deberes y obligaciones– y luego se procedió a diseñar los contenidos de talleres de capacitación en asistencia técnica y fortalecimiento organizacional para las microempresas.

Aunque esta actividad no estaba inicialmente prevista en el proyecto, surgió como una necesidad para motivar a las trabajadoras a organizarse para crear una alternativa de ingresos extraordinarios a la labor que cumplen. Así, se inició el camino para socializar y fortalecer los conocimientos teóricos y legales para la constitución de una organización de mujeres constructoras.

Estos talleres, con una carga horaria de doce horas, estaban divididos en cinco módulos que abarcaban los siguientes temas: autoestima (para fortalecer las potencialidades de las mujeres en la toma de decisiones y ejercicio de sus derechos); organización (para fortalecer los conocimientos en la estructura y formación de una organización); liderazgo (para fortalecer los conocimientos sobre el liderazgo y fortalecer las potencialidades de una mujer líder); conformación de agrupaciones (para fortalecer los conocimientos en el proceso), y conformación de una microempresa o cooperativa (para fortalecer los conocimientos en el proceso de conformación de organizaciones).

5.1 Primer taller de capacitación en asistencia técnica y fortalecimiento organizacional

Entre el 13 y el 22 de junio de 2011, veintiséis mujeres acudieron tres veces a la semana, entre las 18.00 y 21.00 horas, al taller. El rol de la facilitadora consistió principalmente en informar y adiestrar con trabajos prácticos y actividades grupales en la formación técnica para la conformación de cooperativas o microempresas de la construcción.

Como resultado, se acordó conformar una microempresa a la que se anotaron inicialmente diez mujeres. El siguiente paso sería realizar el proceso legal y administrativo de afiliación a FUNDEMPRESA. Se acordó, asimismo, continuar con las reuniones para potenciar y tratar los asuntos de la flamante organización.

6. Publicación de materiales impresos

Durante la segunda etapa se publicó trescientas cartillas de los módulos de especialización en pintura, plomería e instalación eléctrica, y doscientos ejemplares de una propuesta de asistencia técnica integral para programas habitacionales y mejoramiento del hábitat con enfoque de género.

7. Incidencia institucional

En la segunda etapa se empezó a implementar la estrategia de incidencia política, cuyos principales resultados fueron la firma del convenio entre Red Hábitat y el gobierno municipal y un acuerdo subsidiario con el Centro de Capacitación y Adiestramiento Municipal y la Dirección de Mantenimiento.

Además, para seguir avanzando en el cumplimiento del objetivo 6, se realizó cinco reuniones formales con el CCAM; dos reuniones informales con concejales municipales que apoyan la iniciativa de capacitar a las mujeres constructoras, y reuniones con los responsables del posgrado y el departamento de arquitectura y urbanismo de la Universidad del Valle para gestionar un convenio interinstitucional para la ejecución de dos cursos sobre planificación y diseño participativo.⁵

Se estableció también un contacto más permanente con la Unidad de Equidad de Género del gobierno municipal, para que esta unidad realizara acciones concretas para evitar el acoso laboral que algunas participantes de los cursos sufrieron luego de su capacitación. Se publicó también dos separatas en medios de prensa sobre las demandas y el pronunciamiento de las mujeres constructoras del hábitat.

⁵ Las gestiones, finalmente, no prosperaron porque esta universidad aplicó un tarifario de mercado para la acreditación y certificación del curso que no estaba en las posibilidades presupuestarias del proyecto ligadas específicamente a este objetivo.

III. TERCERA ETAPA DEL PROYECTO

En el semestre que va de julio a diciembre de 2011, el proyecto intensificó notablemente sus acciones para culminar con todos los cursos coordinados con el gobierno municipal, aunque, como correlato, las unidades de la alcaldía ampliaron las ya arduas jornadas laborales de sus obreras.

1. Dificultades en la continuidad de los cursos taller

Durante los meses de septiembre, octubre y noviembre, se realizó cuatro cursos más de capacitación en los que participaron 130 mujeres, de las cuales 91 dependían laboralmente del GAMLP (Programa Barrios y comunidades de Verdad, subalcaldías distritales, Dirección de Mantenimiento, Dirección de Gestión de Riesgos) y 39 mujeres eran independientes, aglutinadas en Fundación La Paz (la mayoría mujeres líderes de agrupaciones ciudadanas).

El hecho de que el GAMLP hubiera prolongado sus horarios de trabajo para acabar obras urgentes dificultó la asistencia de las obreras a los cursos de capacitación y eso hizo peligrar el cumplimiento de los objetivos del proyecto. Sin embargo, se logró atenuar la amenaza reprogramando los cursos para los meses de octubre y noviembre.

A pesar del cansancio de las participantes, motivado por la acumulación de trabajo, ellas pusieron todo su esfuerzo y capacidad para cumplir con la carga horaria y los contenidos mínimos y siempre mostraron predisposición para seguir aprendiendo.

La coordinación con diversas instancias del GAMLP permitió establecer espacios públicos donde las mujeres pudieron realizar pasantías para poner en práctica los conocimientos adquiridos. Merced a esa coordinación, se pudo pintar la casa distrital de la mujer, la sede social, la guardería infantil, la cancha multifuncional, el parque infantil y las gradas de la zona de Achachicala.

2. Cuarto curso taller de capacitación

Entre el 18 de julio y el 12 de agosto de 2011 se desarrolló el cuarto curso taller de capacitación, pero destinado a 39 integrantes de clubes de madres del macrodistrito de San Antonio, agrupadas en la Fundación La Paz. Muchas de las participantes eran dirigentes vecinales y líderes de sus grupos y si bien la mayoría no había tenido hasta entonces un encuentro formal con el oficio de la construcción, todas eran capaces de realizar trabajos de mantenimiento o mejora en sus viviendas.

Debido a que las participantes no contaban con experiencia previa en el rubro de la construcción, en este curso se hizo una serie de ajustes a los contenidos temáticos del currículo. Por ese motivo, las prácticas incidieron más en temas de obra fina (instalaciones eléctricas, sanitarias, agua potable y pintura decorativa).

Fundación La Paz facilitó un espacio para realizar la práctica final del curso: una sala de capacitación que requería limpieza y pintado de sus paredes. En la práctica de obra, muchas mujeres evidenciaron su capacidad de liderazgo para lograr que sus equipos culminaran de manera satisfactoria la labor.

Este curso se dio como una adición a los seis cursos de capacitación programados con las obreras de la alcaldía y consolidó una alianza interinstitucional con Fundación La Paz, lo que permite al proyecto acercarse a otros ámbitos donde las mujeres constructoras desarrollan estrategias de supervivencia y proporcionarles una alternativa de trabajo digno.

Perfil de las asistentes al cuarto curso

- 45,8 % tiene entre 49 y 70 años, el 64 % tiene menos de 48 años.
- 76,9% proviene de La Paz u otras ciudades; 23,1% proviene de áreas rurales
- 97,5% vive en La Paz y 2,5% en El Alto.
- 17,9% cursó la primaria; 46,15% cursó la secundaria; 23% tiene grado universitario y 12,82% cuenta con instrucción técnica.
- 48,7% son casadas; 5,12% son convivientes; 10,25% son divorciadas; 20,5% son solteras y 10,25% son viudas.
- 64,1% sólo habla castellano; 20,5% habla castellano y aymara, y el 15,3% habla castellano y quechua.
- 30,7% tiene entre 4 a 6 hijos; 59% tiene entre 1 a 3 hijos; 10,3% no tiene hijos.

3. Quinto curso taller de capacitación

Este curso taller se desarrolló del 8 de agosto al 5 de septiembre de 2011 y contó con la participación de 31 mujeres constructoras, todas dependientes laboralmente del gobierno municipal (Dirección de Mantenimiento y las subalcaldías de Cotahuma, Max Paredes, Periférica, San Antonio, Sur, Mallasa y Jampaturi).

En los ejercicios y prácticas en aula taller se desarrolló plenamente la malla curricular diseñada entre Red Hábitat y el CCAM. Al concluir el desarrollo de los módulos en aula taller, y gracias a la coordinación con el gobierno municipal, la práctica –consistente en pintura fina decorativa– se realizó en la Casa Distrital de la Mujer “Juancito Pinto”, en la zona de Achachicala. Allí, las participantes procedieron, en primera instancia, a preparar la superficie a pintar, curando rajaduras con masa corrida, lijando y limpiando; luego prepararon las pinturas, determinaron los colores y tonos a aplicar y procedieron a pintar, mejorando notablemente una gran sala de reuniones, en una jornada que se prolongó hasta primeras horas de la tarde de un fin de semana.

Perfil de las asistentes al quinto curso

- 53,6% tiene entre 49 y 70 años; 46,42% tienen entre 18 a 48 años.
- 39,28% nació en La Paz u otra ciudad; 60,71% nació en el área rural.
- 89,28% vive en La Paz y 10,71% en El Alto.
- 27,14% cursó la primaria; 32,14% cursó secundaria; 7,14% tiene grado universitario y 3,5% no tiene instrucción escolar.
- 32,14% son casadas; 7,14% son convivientes; 3,57% son divorciadas; 21,42% son solteras; 14,28% son viudas y 21,42% son separadas.
- 21% sólo habla castellano; 71,42% habla castellano y aymara; 7,14% habla castellano y quechua.
- 14,28% tiene entre 7 a 9 hijos; 50% entre 4 a 6 hijos y 35,71% entre 1 a 3 hijos.

4. Sexto curso taller de capacitación

Este curso se llevó a cabo entre el 19 de septiembre y el 17 de octubre de 2011 y contó con la participación de 33 mujeres, dependientes laboralmente de la Dirección de Mantenimiento, la subalcaldía de la zona sur y el Programa Barrios y Comunidades de Verdad, aunque también hubo constructoras independientes.

Como práctica final se hizo el pintado decorativo de áreas de equipamiento en el barrio Alto Tacagua, sector 1. El Programa Barrios y Comunidades de Verdad gestionó la dotación de la cancha multifuncional, el parque infantil y las gradas para desarrollar la práctica final. Allí, las participantes pintaron los bordillos y las contrahuellas de las gradas, las barandas y pasamanos metálicos, los juegos recreativos y la cancha multifuncional. Fue valiosa la colaboración de tres funcionarios del Programa Barrios y Comunidades de Verdad y de la junta de vecinos de la zona para que la jornada culminara sin mayores inconvenientes.

Perfil de las asistentes al sexto curso

- 54,5 % tiene entre 49 y 70 años; 45,5% entre 18 a 48 años.
- 51,5% nació en La Paz u otra ciudad; 48,5% nació en área rural.
- 78,8% vive en La Paz y 21,2% en El Alto.
- 60,6% cursó primaria; 33,4% cursó secundaria y 6,06% no tiene instrucción escolar.
- 39,4% son casadas; 3% son convivientes; 36,33% son solteras y divorciadas; 6,06% son viudas y 15,2% son separadas.
- 12,2% habla castellano; 72,6% habla castellano y aymara, y 15,2% habla castellano y quechua.
- 6% tiene entre 7 a 9 hijos; 30% tiene entre 4 a 6 hijos, y 64% tiene entre 1 a 3 hijos.

5. Séptimo curso taller de capacitación

El curso se llevó a cabo entre el 24 de octubre y el 21 de noviembre de 2011. Contó con la participación de veintisiete obreras dependientes de la Dirección de Mantenimiento, el Programa Barrios y Comunidades de Verdad, la Dirección de Gestión Integral de Riesgos, EMA Verde, y constructoras independientes.

Como en los anteriores cursos diseñados para las obreras del gobierno municipal, las jornadas contemplaron ejercicios prácticos manuales, lectura e interpretación de planos, fases de obra de construcción (obras preliminares, obra gruesa, obra fina) y especialización en acabados (pintura, instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable), además de la capacitación en seguridad industrial y derechos. En el aula taller se hizo prácticas de preparación de pintura, texturas, circuitos, manipulación de materiales, elaboración de instalaciones de agua potable, etc. Las prácticas en obra se desarrollaron en el terreno asignado en el Retén de Emergencia, donde se hacía las maquetas en escala uno a uno (es decir, en tamaño real y con materiales reales) para capacitarse en la edificación de una variedad de sistemas y procesos de construcción de obra gruesa y obra fina.

También para este curso se contó con el aporte del Programa Barrios y Comunidades de Verdad que gestionó

como espacios para poder realizar la práctica final el centro infantil, la guardería y la sede social del Barrio Alto Tacagua, sector 1, del macrodistrito de Cotahuma. Allí, las participantes pudieron pintar el salón comunitario, el dormitorio y la sala de juego de la guardería infantil. Para la ejecución de estos trabajos se contó con la colaboración de dos funcionarios del Programa Barrios y Comunidades de Verdad, tres funcionarios de la guardería (niñeras y un administrativo) y de los padres de familia de la zona.

Perfil de las asistentes al séptimo curso

- 33,3% tiene entre 49 a 70 años; 66,6% entre 18 y 48 años.
- 59,3% nació en La Paz u otra ciudad; 40,7% nació en el área rural.
- 66,6% vive en La Paz y 33,4% en El Alto.
- 37% cursó la primaria; 33,4% cursó la secundaria; el 3,7% tiene grado universitario; 7,4% tiene instrucción técnica y 18,5% no tiene instrucción escolar.
- 37,1% son casadas; 3,7% son convivientes; 3,7% son divorciadas; 29,6% son solteras; 7,4% son viudas, y 18,5% son separadas.
- 18% habla castellano, 78% hablan castellano y aymara y 4% habla castellano y quechua.
- 4% tiene entre 7 a 9 hijos; 30% tiene entre 4 a 6 hijos y 66% tiene entre 1 a 3 hijos.

6. Cursos de planificación y diseño participativo

En la tercera etapa del proyecto, y para lograr el objetivo 3 del proyecto (“estimular el ejercicio profesional comprometido con los asentamientos urbanos más vulnerables y con la precariedad del parque habitacional popular para incentivar programas de mejoramiento del hábitat popular en coordinación con el gobierno municipal”) Red Hábitat logró formalizar la alianza institucional con el Posgrado en Ciencias del Desarrollo de la Universidad Mayor de San Andrés (CIDES-UMSA), institución que desde un principio acompañó al proyecto. Esta organización se hizo cargo de certificar los dos cursos de Planificación y Diseño Participativo para la Producción Social del Hábitat y Vivienda del proyecto y de facilitar aulas para su desarrollo.

Contenido curricular de los cursos de especialización en planificación y diseño participativo

- Módulo I: Derechos al hábitat y a vivienda.
- Módulo II: Contexto normativo.
- Módulo III: Acercamiento a la acción de política pública.
- Módulo IV: Las diez preguntas clave para repensar las políticas urbanas y habitacionales para la pobreza, desde la concepción de la producción social del hábitat.
- Módulo V: Los diez principales efectos negativos de las políticas tradicionales de mejoramiento de barrios y el incumplimiento de derechos.
- Módulo VI: La participación como palanca de transformación política.
- Módulo VII: Espacios donde se inciden para gestionar el hábitat.
- Módulo VIII: El diseño participativo desde la concepción de la producción social del hábitat.
- Módulo IX: Nuevas capacidades profesionales para la asesoría técnica social.
- Módulo X: Los diez mitos que frenan el diseño participativo.
- Módulo XI: De métodos a metodologías de intervención política social integral de diseño participativo.
- Módulo XII: Técnicas de diseño participativo.

6.1 Primer curso

El curso se llevó a cabo entre el 29 de agosto y el 24 de septiembre de 2011, de lunes a sábado, con la participación de veintisiete jóvenes profesionales (diecisiete mujeres y diez hombres) de las disciplinas de arquitectura, economía, derecho, educación, trabajo social y agronomía, seleccionados. Los jóvenes profesionales identificaron necesidades y demandas de la población y aprendieron a ver la ciudad y a comprender su lógica de funcionamiento.

Como actividades prácticas, se realizó recorridos urbanos y reuniones con juntas vecinales que contribuyeron a la elaboración de un diagnóstico y una propuesta de intervención en el barrio Tiwiña Tres Marías, de la zona de Cotahuma. Con el conocimiento adquirido, los jóvenes pudieron sugerir las cosas que tendrían que considerar las autoridades municipales para mejorar las condiciones de vida de las personas que viven en las laderas de La Paz.

La participación de la arquitecta Mariana Enet como facilitadora principal fue fundamental para lograr una alta calidad académica en el primer curso. La arquitecta Enet no sólo estuvo a cargo del 80% del programa modular del primer curso sino que proporcionó el material didáctico y de apoyo para todo el proceso, traducido en un manual específicamente elaborado para el desarrollo temático, implementado durante cuatro semanas, con una carga horaria de 112 horas. Todo esto permitió que el curso fuera acreditado como “curso de especialización”, según las políticas del CIDES-UMSA.

7. Asistencia técnica para las microempresas

Para lograr el objetivo 4 (fomento y asesoramiento legal y técnico para la constitución de micro y pequeñas empresas de la construcción), en el proyecto se siguió implementando cursos para impulsar a la constitución de microempresas de servicios de construcción. Además del primer curso de fortalecimiento organizacional, realizado en junio de 2011, dos cursos más se desarrollaron, con el mismo contenido curricular diseñado para el primero pero con nuevas participantes, esta vez mujeres provenientes de los nuevos cursos taller que el proyecto logró desarrollar.

7.1 Segundo curso en asistencia técnica

Paralelamente a la realización del cuarto curso taller (que capacitó a mujeres de los barrios), se ejecutó el Segundo Curso de Asistencia Técnica en Fortalecimiento Organizacional para las mujeres constructoras del gobierno municipal que participaron en el segundo y el tercer curso taller. Se contó con la participación de dieciocho mujeres y se logró la organización de una segunda microempresa.

Perfil de las participantes en el segundo curso de fortalecimiento organizacional

- Mujeres de bajos recursos económicos
- Con 3 a 7 hijos, que en su mayoría se encuentran estudiando.
- 80% sólo logró concluir la primaria y el 20 % concluyó la secundaria.
- Viven en casas de sus familiares y en alquiler.

7.2 Tercer curso de asistencia técnica

Para desarrollar el tercer curso no se pudo contar con la presencia de las obreras de la alcaldía debido a los requerimientos de algunas unidades municipales que ampliaron las jornadas de trabajo más allá de ocho horas. Eso obligó a que este curso también se reprogramara para noviembre de 2011, luego de la conclusión de los cursos de capacitación. No obstante esas dificultades, se logró la participación de treinta mujeres constructoras y de allí surgió una tercera agrupación para conformar una microempresa.

Se desarrolló en cuatro días, del 22 al 24 de noviembre de 2011, con una carga horaria de doce horas, donde se impartieron sesiones teóricas y prácticas, según el contenido aprobado por el proyecto.

Perfil de las participantes en el tercer curso de fortalecimiento organizacional

- Mujeres con bajos recursos económicos
- Con 3 a 7 hijos, que en su mayoría se encuentran estudiando; 20 % tiene hijos mayores que viven en forma independiente
- 50% sólo cursó los dos primeros cursos de primaria; 10% son analfabetas; 40 % concluyó la secundaria.

8. Primer Encuentro de Mujeres Constructoras del Hábitat

El 22 de octubre, en los salones de la Fundación Jubileo, se realizó el Primer Encuentro de Mujeres Constructoras del Hábitat, con la participación de 88 mujeres de los siete cursos de capacitación en construcción básica desarrollados hasta entonces y siete jóvenes profesionales que participaron del curso de especialización en planificación y diseño participativo, que sirvieron de moderadores en las distintas mesas de trabajo.

En la oportunidad, el facilitador principal de los cursos talleres expuso los logros y dificultades evidenciados hasta entonces; y el consultor Alfredo Balboa expuso la “Propuesta de política pública para transformar la realidad laboral de la mujer constructora del municipio de La Paz”.

Entre los principales resultados del encuentro se puede anotar que se logró integrar a las mujeres constructoras que participaron en los cursos taller con los jóvenes profesionales del primer curso de especialización; se fortaleció los conocimientos teóricos y técnicos de aquéllas y se logró consolidar sus propuestas de mejoramiento organizativo. Otro importante resultado fue la conformación de un comité impulsor conformado por doce mujeres capacitadas en los cursos taller, quienes asumieron la tarea de enriquecer los contenidos de la propuesta de política pública, conociendo y revisando su contenido para luego consolidarse como interlocutoras en el proceso de lograr la promulgación de la propuesta en el Concejo Municipal y conseguir que se plasmen sus derechos laborales como política pública del Gobierno Municipal de La Paz.

IV. ETAPA FINAL DEL PROYECTO

De enero a agosto de 2012, el proyecto terminó de desarrollar todas las actividades programadas, y la coyuntura favorable permitió incorporar otras actividades que contribuirían a cumplir los objetivos y lograr los resultados esperados.

A principios de 2012, hubo cambios en la dirección del Centro de Capacitación y Adiestramiento Municipal, lo que incidió en que se complejizara la coordinación con esa oficina. A la par, las diversas unidades y direcciones del municipio incrementaron la carga laboral de las obreras constructoras, inclusive llegando a jornadas dobles de trabajo, y ello incidió en que las mujeres ya no pudieran participar en algunas actividades del proyecto.

Mientras tanto, los obstáculos que se presentaban para la consecución de los objetivos del proyecto motivaron a Red Hábitat a buscar una coordinación más dinámica con el Programa Barrios y Comunidad de Verdad, para que esta instancia dotara de lugares dónde realizar las prácticas laborales para los cursos de especialización en pintura mural. También se firmó una carta de entendimiento con la Dirección de Cultura Ciudadana del gobierno municipal para lograr su colaboración en la ejecución de esos cursos.

De este modo, y con los valiosos aportes de la Dirección de Cultura Ciudadana, se logró desarrollar y afinar la carpeta modular para los cursos de especialización en pintura decorativa mural, con una carga horaria de ochenta horas, de las cuales el 90% fueron prácticas.

En el mes de mayo, el proyecto logró que el CCAM otorgara la certificación pertinente a todas las mujeres dependientes de la alcaldía que en 2011 participaron de cinco cursos de construcción básica amparados por el convenio interinstitucional entre Red Hábitat y el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

1. Octavo curso de mujeres constructoras

Del 2 al 26 de marzo de 2012 se realizó un octavo y último curso taller de capacitación, destinado esta vez a veinticuatro mujeres del Centro Femenino Victoria, todas con educación secundaria completa, y la mitad de ellas con grado universitario. Si bien no tenían la experiencia en la construcción que demostraron las obreras de la alcaldía, con su activa participación en el desarrollo de las prácticas y dentro del aula, ellas mostraron su interés por insertarse al área de la construcción en refacción y pintado.

En el aula taller se hizo prácticas de preparación de pintura, paleta de colores, texturas, instalaciones eléctricas, circuitos y ducteado para instalaciones de agua potable, manipulación de materiales y herramientas y elaboración de maquetas en escala uno a uno de sistemas de agua potable. La práctica en obra se hizo en terrenos del parque urbano central y consistió en una serie de ejercicios de obras preliminares, nivelación de terreno, trazado y replanteo.

Al término del curso se realizó como práctica de pasantía el pintado de la Unidad Educativa Hernando Siles, ubicada en la zona de Villa Fátima. Además, del proceso surgió una cuarta microempresa.

Perfil de las asistentes al octavo curso

- 3,7% tiene entre 60 a 70 años; 38% entre 49 a 59 años; el 38% entre 38 años a 48 años; 8% entre 27 a 37 años; 8% entre 18 y 26 años.
- 79% nació en La Paz u otra ciudad.
- 21% nació en área rural.
- 96% vive en La Paz y 4% en El Alto.
- 38% cursó secundaria, 58% tiene grado universitario.
- 54% son casadas; 4% son convivientes; 4% son divorciadas; 25% son solteras; 13% son viudas.
- 75% habla sólo castellano; 17% habla castellano y aymara; 8% habla castellano y quechua.
- 4% tiene entre 4 a 6 hijos; 67% entre 1 a 3 hijos y 29% no tiene hijos.

2. Proceso de consolidación de las microempresas

Luego del octavo curso taller de capacitación, con el que culminaron las actividades programadas para lograr el objetivo 2 del proyecto, un proceso de asesoramiento en fortalecimiento organizacional (dieciséis reuniones en total) consolidó finalmente las organizaciones de mujeres.

Pese a algunas dificultades laborales y familiares que las constructoras tuvieron, con ellas se aplicó un proceso de fortalecimiento organizacional mediante formación teórica, determinación del tipo de agrupación a formar, asesoramiento en la elaboración de los trámites y registro en FUNDEMPRESA, capacitación de mano de obra y ventajas de la independencia laboral.

El proceso logró finalmente consolidar cuatro microempresas con 33 mujeres líderes, todas con habilidades para pintar, revocar, hacer instalaciones sanitarias, asfaltado y empedrado; todas decididas a llevar adelante un novedoso emprendimiento en el servicio de construcción como forma alternativa de generar ingresos económicos y cualificar su trabajo.

La composición de las cuatro microempresas

- Microempresa “Mujeres constructoras del hábitat”, conformada por nueve mujeres constructoras.
- Microempresa “Mujeres constructoras del futuro”, conformada por diez mujeres constructoras.
- Microempresa “Constructoras del mañana”, conformada por ocho mujeres constructoras.
- Microempresa “Constructoras Wasi del futuro”, conformada por seis mujeres constructoras.

Características de las integrantes de las cuatro microempresas

- En general, son mujeres de bajos recursos económicos.
- El 80% sólo concluyó la primaria, el 20% concluyó la secundaria.
- Tienen entre 3 a 7 hijos, que en su mayoría se encuentran estudiando.
- No tienen casa propia; viven en casas de sus familiares, como cuidadoras o en alquiler (algunas son damnificadas del megadeslizamiento).
- 8% trabaja en forma independiente, 92 % son obreras dependientes de las diferentes unidades del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

2.1 Especialización en pintura mural para las microempresas

Inicialmente, los cursos de especialización en pintura decorativa mural fueron pensados para beneficiar a todas las participantes de los cursos básicos de capacitación; pero debido a que el CCAM no pudo gestionar oportunamente un memorando de servicio que permitiera a las obreras beneficiarse de esta nueva formación ni pudo gestionar espacios para realizar las prácticas, se decidió emprender esa capacitación con las integrantes de las microempresas.

Con los cursos de especialización en pintura decorativa mural se logró pintar quince murales artísticos en la ciudad de La Paz (en los centros infantiles de las zonas de Boquerón Central, Kenani Pata, San Juan de Cotahuma; en las unidades educativas Ademar Geahin, Hugo Dávila, República de Paraguay, Mariscal Andrés de Santa Cruz, Ayacucho, Felipe Segundo Guzmán, Dora Schmidt y Domingo Faustino Sarmiento, y en los centros infantiles de Jokoni y Kupini II), además de hacer revoques en las paredes deterioradas de algunas unidades educativas.

Para el proceso, se estableció previamente (en aula taller) la estructura de contenidos mínimos de la carpeta modular, a cuyo afinamiento y adecuación contribuyó la experiencia de la Dirección de Cultura Ciudadana.

La primera especialización duró dos meses y medio, con una carga horaria de ochenta horas distribuidas en los fines de semana. El tesón de las participantes y su entusiasmo permitieron lidiar con el cansancio y el notable esfuerzo que la especialización implicó para ellas, pues durante todo ese tiempo no pudieron descansar prácticamente ni un solo día, dado que además debían cumplir con su trabajo en la alcaldía. También fue determinante la intervención del artista Pablo Viracocha, de la Dirección de Cultura Ciudadana, para guiarlas en el diseño y pintado de los murales, con todo el cuidado y la técnica que esto implica.

2.2 Los cursos de especialización

El primer curso se realizó entre el 11 de febrero y el 22 de abril. El Programa Barrios y Comunidades de Verdad y la Dirección de Cultura Ciudadana procuraron infraestructuras públicas (centros infantiles y unidades educativas) para que las mujeres constructoras pudieran realizar su intervención y transformar espacios antes fríos y poco amigables en lugares alegres y agradables pintando murales decorativos, educativos y paisajísticos.

En la práctica del revoque, las mujeres aprendieron a picar, preparar la mezcla, “castigar”, planchar y afinar. En el pintado de los murales aprendieron a preparar las pinturas, a combinar los colores, a delinear las imágenes y a pintarlas. Todo este proceso de capacitación tuvo una dinámica participativa donde se observó la habilidad y el entusiasmo de cada una de las constructoras.

En el segundo curso, desarrollado desde abril hasta principios de junio de 2012, las participantes siguieron mejorando las unidades educativas: sobre el revoque, ya seco, pintaron agradables gráficas de educación ciudadana con las imágenes de las populares “cebras”. Además, debido a que muchas participantes no pudieron asistir plenamente a las prácticas del primer curso, por las agobiantes tareas que debían cumplir en su fuente de trabajo, llevaron a cabo prácticas recuperadoras pintando murales en los centros infantiles de las zonas de Jokoni y Kupini II.

También se pudo establecer una alianza con la fábrica de pinturas Monopol, que permitió que las mujeres visitaran sus laboratorios para conocer nuevas técnicas de texturización y tratamiento de colores. Finalmente, la Dirección de Cultura Ciudadana realizó un curso de capacitación a las 35 mujeres de las cuatro microempresas en el tema de cultura ciudadana en los ambientes de la Casa de la Cultura.

3. Publicación de materiales impresos

En la última etapa, para socializar el proyecto “Microempresas de mujeres constructoras del hábitat”, se publicó quinientos ejemplares a todo color de un libro que contiene una sistematización previa y un balance gráfico de los avances y los principales hitos logrados por el proyecto. Ese documento es un complemento de la presente sistematización y es la fuente de verificación de las actividades que aquí se consigna.

4. Comité impulsor para la propuesta de política pública

Desde noviembre y diciembre de 2011 y hasta enero y febrero de 2012 se fortaleció al comité impulsor de mujeres que enriquecería la propuesta de política pública de Red Hábitat para el municipio.

Este comité estaba conformado por doce mujeres que demostraron liderazgo en los siete cursos taller desarrollados hasta entonces, por su capacidad para dirigir, organizar y decidir frente a cualquier situación de conflicto.

En ocho sesiones nocturnas, que se ajustaron al tiempo que disponían las mujeres constructoras, ellas procedieron a la revisión y validación de la propuesta de política pública, a la cual realizaron observaciones en su contenido y redacción. El grupo participó activamente transmitiendo su experiencia y sus necesidades y en la propuesta de política pública plasmaron la exigencia de sus derechos laborales para transformar la realidad laboral de las mujeres constructoras en La Paz.

Perfil de las integrantes del comité impulsor

- Tienen entre 35 y 59 años.
- 9 nacieron en áreas urbanas (La Paz u otras ciudades), 3 en áreas rurales.
- 11 viven La Paz, una en El Alto.
- 6 cursaron la primaria, 6 llegaron a la secundaria.
- 7 están casadas, 4 están separadas y una es viuda.
- 9 hablan castellano aymara y 3 hablan sólo castellano.
- 11 tienen entre 1 a 3 hijos, una tiene entre 4 a 6 hijos.

Por su experiencia en incidencia política, adicionalmente se organizó un grupo de tres mujeres líderes del Centro Femenino Victoria para fortalecer el proceso de revisión y validación de la “Propuesta de política pública para transformar la realidad laboral de la mujer constructora del municipio de La Paz”.

5. Primera feria de la pintura

La primera feria de la pintura se realizó el 8 de julio de 2012. Consistió en el pintado de un megamural ubicado en la avenida Buenos Aires, en la zona de Cotahuma y contó con la participación de 117 personas (69 mujeres que participaron en siete cursos taller de capacitación básica, siete técnicos de Red Hábitat y 41 funcionarios de la Dirección de Cultura Ciudadana, entre reguladores viales, cebras, comunicadores y artistas pintores). También acudieron el alcalde y otras autoridades jerárquicas del municipio.

Esta actividad fue programada para mostrar el trabajo que realizan las mujeres del municipio en el área de construcción, para visibilizar su preparación y su capacidad y demostrar que merecen ser reconocidas y tratadas igual que los varones. En la oportunidad se presentó públicamente a las microempresas y se logró la contratación de una de ellas para pintar un pequeño mural para la alcaldía.

6. Encuentro Internacional de Mujeres Constructoras del Hábitat

Entre el 2 y el 4 de agosto de 2012 se llevó a cabo en la ciudad de La Paz el Primer Encuentro Internacional de Mujeres Constructoras, como uno de los hitos importantes del proyecto, pues evidenció que las mujeres constructoras no sólo aportan a La Paz, sino que, con características propias, hay también mujeres que están trabajando en la construcción del hábitat en otras partes. Además, el encuentro fue el primer eslabón para desarrollar futuras acciones y alianzas nacionales e internacionales en beneficio de las mujeres constructoras.

En el encuentro, 105 mujeres constructoras del país (de La Paz, Cochabamba y Trinidad) e invitadas del exterior (Chile, Argentina y Brasil) reflexionaron sobre su situación personal, familiar y laboral en el mundo de la construcción.

El grueso de las participantes estaba constituido por obreras del gobierno municipal de La Paz que fueron parte de los cursos taller y las integrantes de las cuatro microempresas que resultaron de ese proceso. Pero también contaron su experiencia mujeres de las cooperativas de servicios de construcción de Cochabamba, impulsadas por la Fundación PROCASHA; tres delegadas de cooperativas de servicios de Trinidad que están desarrollando una iniciativa similar con trabajos en pintura, albañilería, plomería y electricidad para viviendas; tres activistas chilenas del Movimiento de Pobladores en Lucha, de la ciudad de Santiago; una delegada argentina de Vecinos sin Techo, de la ciudad de San Martín de los Andes, provincia de Neuquén, y una delegada de la Asociación de Casebres del centro de la ciudad de Santos, en Brasil.

La gran convocatoria que logró el encuentro no hubiera sido posible de no haberse contado con la voluntad del alcalde de La Paz, Luis Revilla, quien instruyó el permiso a las trabajadoras del gobierno municipal para que pudieran asistir durante los tres días del encuentro sin perjuicio salarial alguno.

7. Segunda feria de la pintura

Como actividad de cierre del encuentro internacional de constructoras, el 4 de agosto se desarrolló una segunda feria de la pintura con la participación de 85 personas. La actividad consistió en el pintado de un mural en la Avenida del Ejército, frente al parque Laikakota.

Las ferias de la pintura fueron altamente positivas para las mujeres constructoras y para la consecución del objetivo 6 del proyecto, pues la visibilización pública de las constructoras y la participación de autoridades edilicias en ambas actividades contribuyeron a la valoración de su trabajo como parte fundamental del desarrollo del municipio. En ambas ocasiones, las autoridades municipales manifestaron de manera pública su respaldo al proyecto y a las mujeres constructoras y su compromiso para mejorar sus condiciones laborales y sociales.

8. Segundo curso de planificación y diseño participativo

Merced al éxito del primer curso, y para continuar involucrando a jóvenes profesionales en su compromiso de ayudar a mejorar el hábitat urbano, entre el 7 y el 24 de agosto de 2012 se llevó a cabo en ambientes del CIDES-UMSA el Segundo Curso de Planificación y Diseño Participativo para la Producción Social del Hábitat y Vivienda, con la participación de veintidós jóvenes profesionales (mujeres y hombres), con una carga de 85 horas académicas y con una docente nacional como facilitadora principal. Para esta oportunidad se trabajó en cuatro grupos multidisciplinarios para hacer el diagnóstico de cuatro viviendas en el barrio Unión Catalina. La metodología aplicada fue el estudio de caso, que arrojó un acercamiento profundo a las condiciones de habitabilidad en las laderas y como esas condiciones se vinculan con variables económicas y sociales. Casualmente, cuando se hacía el diagnóstico de una vivienda, los alumnos se encontraron con una mujer constructora que pasó uno de los cursos taller del proyecto y que había hecho mejoras en su casa. Este dato muestra uno de los efectos positivos de la capacitación básica del proyecto, y se suma a muchos testimonios que en el Encuentro Internacional de Mujeres Constructoras del Hábitat dieron a conocer las participantes de los cursos taller: no sólo aplican sus conocimientos en el ámbito laboral sino que aportan de forma directa al mejoramiento de sus viviendas.

Tercera parte

SITUACIÓN FINAL DEL PROYECTO

I. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

1. Principales logros y cumplimiento del objetivo general

- El principal logro del proyecto es haber capacitado a 229 mujeres, dotándolas de primeros conocimientos en construcción básica o desarrollando habilidades previamente adquiridas por muchas de ellas; pero también haberlas empoderado con el conocimiento de sus derechos laborales y como mujeres para lograr el fortalecimiento de su autoestima y la confianza en sus potencialidades. La población indirectamente beneficiada con este proyecto se puede multiplicar por cuatro si se toma en cuenta la cantidad promedio de familiares de las constructoras. Pero también se benefician las diversas unidades y direcciones operativas del gobierno municipal, al contar con obreras calificadas (con la pertinente certificación del CCAM) y con múltiples habilidades para mejorar la ciudad de La Paz. Otro beneficiario indirecto es la población del municipio, que puede disfrutar de los espacios públicos, de las obras de mantenimiento y prevención que estas mujeres construyen de manera cotidiana y de los servicios que, de manera particular o mediante asociaciones, les puede brindar.
- También es un logro fundamental el convenio marco de cooperación interinstitucional entre Red Hábitat y el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, lo que permite al proyecto desarrollar un universo amplio de acciones coordinadas con diferentes unidades operacionales de la alcaldía para mejorar la situación de las obreras de la construcción en el municipio.
- Otro logro fundamental del proyecto es haber dotado de especialización en pintura decorativa mural a las 33 mujeres que, del universo de 229 participantes de los cursos taller, apostaron por la constitución de cuatro microempresas como una alternativa solidaria y comunitaria de generar ingresos en uno de los servicios de obra fina de mayor demanda en el mercado, lo cual les permite el desempeño de sus habilidades femeninas en condiciones seguras y sin sobre exigencia física.
- El contar con 49 jóvenes especializados en Planificación y Diseño Participativo para la Producción Social del Hábitat y Vivienda es otro logro del proyecto, pues permite crear una red de profesionales solidarios y comprometidos socialmente en el mejoramiento del hábitat popular para trabajar en constante coordinación con el gobierno municipal. Asimismo, se logró involucrar en el proceso a instancias académicas como el CIDES-UMSA y a los facilitadores invitados, profesionales nacionales y extranjeros, que se constituyen también en otra fuerza coadyuvante para el mejoramiento del hábitat con equidad de género.
- La incidencia política lograda en el GAMLP mediante el Convenio Interinstitucional con Red Hábitat y el apoyo concreto del CCAM, la Dirección de Género y Generacional, la Unidad de Equidad de Género, la Dirección de Cultura Ciudadana y el Programa Barrios y Comunidades de Verdad, y sobre todo el firme apoyo del Ejecutivo Municipal y del Concejo Municipal permiten visibilizar a las mujeres constructoras de La Paz (sus capacidades y el valor agregado que implica su organización), pero también identificar su problemática específica.
- Contar con una propuesta de política pública para transformar la realidad de la mujer constructora en el municipio de La Paz, enriquecida, revisada y validada por las participantes de los ocho cursos de capacitación básica del proyecto, es un paso previo para lograr el reconocimiento público del papel protagónico que tienen las mujeres en la construcción y mejoramiento del hábitat urbano, para que se las inserte laboralmente en programas y proyectos estatales de vivienda y mejoramiento del hábitat en condiciones no discriminatorias y se valore la ventaja comparativa de contar en un municipio con un ejército de obreras de la construcción, capacitadas, calificadas y empoderadas.
- Se logró el empoderamiento de las mujeres participantes de los talleres y su identificación con el proyecto al asumir el beneficio que les traerá la actividad de la construcción para mejorar su calidad de trabajo y su calidad de vida.
- Se fortaleció la autoestima, el liderazgo y el reconocimiento de las potencialidades de cada una de las participantes; después de cada taller ellas se manifestaron orgullosas de ser constructoras y de aportar a la sociedad.
- Se potenció las habilidades de las participantes descubriendo sus aptitudes natas para el detalle en obra fina y acabado.
- La conformación del comité impulsor de mujeres constructoras marcó un hito en el proyecto, ya que esta iniciativa puede convertirse en núcleo para impulsar futuros emprendimientos y enfrentar nuevos desafíos, no sólo para las mujeres, sino también para el equipo técnico del proyecto.

Todos los logros arriba anotados permiten evidenciar el cumplimiento pleno del objetivo general del proyecto: “contribuir a la reducción de la pobreza urbana, impulsando nuevas oportunidades de empleo en el sector de la construcción y la producción social del hábitat para mujeres trabajadoras de la construcción, jóvenes universitarios y profesionales desempleados”.

Y en la economía nos preguntamos: ¿por qué los hombres ganan más que la mujer? Si las mujeres hay veces hacemos más que los varones. Yo un día le he preguntado al ingeniero: “¿por qué siempre es así?, ¿por qué a nosotras nos pagan menos si igual hacemos o más tal vez?”. Entonces él me dice: “es que las mujeres no alzan cemento”. Pero nosotras también podemos alzar. Eso es lo que me ha contestado a mí el ingeniero. Igual con los maestros. “Esto se hace así”, decimos; “entonces vos hacelo, y me pongo a un lado si sabes más”, nos dicen. Y ahí nos sentimos mal nosotras, con mucha pena por lo que nos dicen así. Nos discriminan mucho los varones, hasta los mismos jefes. En el caso de nosotras, todos los jefes son varones.

Una obrera de la alcaldía

2. Cumplimiento de los objetivos específicos

Las acciones que se detalla a continuación muestran el cumplimiento de los objetivos específicos del proyecto.

Para el objetivo 1 (“Desarrollar investigaciones aplicadas que permitan una implementación adecuada del proyecto, el logro de objetivos y resultados, y contribuir a los procesos de formación, capacitación e incidencia política”):

- Un diagnóstico sobre la situación de las mujeres constructoras en el municipio de La Paz y la línea de base sobre las necesidades de formación de estas mujeres constructoras, sus condiciones laborales y formas viables de organización.
- El mejoramiento y desarrollo de instrumentos pedagógicos para la malla curricular de los cursos.
- La elaboración de una propuesta de política pública para la transformación laboral de la mujer constructora del municipio de La Paz y la propuesta de una ordenanza municipal, enriquecida por los aportes de las mujeres constructoras.
- Elaboración de una propuesta de asistencia técnica integral para programas habitacionales y mejoramiento del hábitat con enfoque de género y de cartillas sobre pintura y obras de infraestructura y equipamiento urbano.
- Elaboración del documento de sistematización de la experiencia y aprendizaje del proceso de ejecución del proyecto y la construcción de línea de salida.

Para el objetivo 2 (“Formar y capacitar mano de obra para la construcción, tanto de viviendas como de infraestructura urbana, y en derechos económicos, políticos y en el derecho a la vivienda y el hábitat”):

- Elaboración de la malla curricular y ejecución de ocho cursos para 229 constructoras que les doten de conocimientos en obra gruesa, obra fina y acabados, con especificación en pintura, instalaciones sanitarias, eléctricas y gas.
- Complementación de la malla curricular con módulos sobre derechos económicos, políticos y sociales y el derecho a la vivienda y el hábitat.
- Desarrollo de pasantías en obra para poner en práctica los conocimientos adquiridos.

Me he ido a buscar trabajos sola. He logrado terminar mis contratos, pero me ha costado. Doce de la noche, hasta la una de la mañana he tenido que ir a pintar, sábados, domingos; o sea que en los momentos que he podido he ido, pero he terminado el pintado de toda la casa de adentro y la fachada de afuera más. Lo que me ha pagado la señora no era hartó. Primero me ha dado cien y luego 150 de lo que he pintado todo, pero yo me siento feliz porque por lo menos ya he podido hacerlo y lo he hecho bien. Incluso he mezclado la pintura como nos ha enseñado el arquitecto, y de eso me siento bien feliz y orgullosa porque ya sé lo que voy a hacer. Si me botan de mi trabajo ya sé dónde voy a poder trabajar y dónde voy a poder abrirme un espacio.

Una obrera de la alcaldía

Para el objetivo 3 (“Estimular el ejercicio profesional comprometido con los asentamientos urbanos más vulnerables y con la precariedad del parque habitacional popular para incentivar programas de mejoramiento del hábitat popular en coordinación con el gobierno municipal”):

- Realización de dos cursos de especialización para 49 jóvenes profesionales comprometidos con la producción social del hábitat y la planificación y diseño participativo en beneficio de la población que vive en zonas de pobreza urbana.

- Realización de dos laboratorios prácticos de aplicación de los instrumentos de diseño participativo para mejorar la calidad de vida y el hábitat de pobladores de dos barrios de La Paz.

Para el objetivo 4 (“Lograr fomento y asesoramiento legal y técnico para la constitución de micro y pequeñas empresas de la construcción”):

- Asesoramiento para la constitución, registro y formalización de asociaciones, cooperativas micro y pequeñas empresas.
- Apoyo para que las asociaciones puedan ofertar sus servicios.

Para el objetivo 5 (diseñar e implementar una estrategia comunicacional que permita difundir los avances y resultados de las actividades desarrolladas en el marco del proyecto, así como garantizar la producción de materiales pedagógicos impresos y la publicación de resultados de las investigaciones priorizadas para la incidencia política”):

- Publicación de trescientas cartillas para los módulos de especialización en pintura, plomería e instalaciones eléctricas.
- Publicación de doscientos ejemplares de una cartilla sobre la propuesta de asistencia técnica integral para programas habitacionales y mejoramiento del hábitat con enfoque de género.
- Publicación de un CD interactivo que sistematiza todos los contenidos de los módulos de capacitación.
- Publicación del trabajo de sistematización y evaluación de salida.

Para el objetivo 6 (“Incidencia en las políticas públicas de empleo para la construcción de vivienda y desarrollo urbano con perspectiva de género, para que las agrupaciones de mujeres constructoras del hábitat y vivienda logren ser insertadas laboralmente en programas y proyectos estatales de vivienda y mejoramiento del hábitat en condiciones no discriminatorias”):

- Se elaboró una estrategia de incidencia política que incluye el mapeo de tomadores de decisión con los que se relaciona el proyecto.
- Se impulsó dieciséis reuniones con instituciones y movimientos que luchan por los derechos de las mujeres y con autoridades públicas nacionales y locales para dar a conocer el proyecto, su cabildeo y gestión.
- Se publicó una separata en un medio de prensa escrito para dar a conocer las demandas y pronunciamientos de agrupaciones de mujeres constructoras del hábitat.
- Se logró la firma de tres convenios de colaboración: con el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, con el CIDES-UMSA y con la Dirección de Cultura Ciudadana (una carta de entendimiento para la ejecución del curso de especialización de pintura decorativa mural).
- Se logró que las agrupaciones de mujeres constructoras participaran en dos ferias de pintura su visibilización y para la promoción de sus microempresas.
- Se llevó a cabo un encuentro de agrupaciones de mujeres constructoras del hábitat de La Paz, Cochababamba y Trinidad, con la participación de invitadas de Chile, Argentina y Brasil.

3. Visibilización y empoderamiento de las constructoras del hábitat

En la línea de base del proyecto se identificó varias desventajas y limitaciones de carácter personal, familiar y laboral para las mujeres que participaron de los cursos taller. Con la intervención del proyecto –es decir con todo el proceso de capacitación básica en albañilería, la dotación de conocimientos sobre sus derechos económicos, políticos y sociales como trabajadoras y como mujeres, la asistencia técnica a la conformación de microempresas, la especialización en pintura decorativa mural, su visibilización pública mediante las ferias de pintura, las pasantías en obras, su incidencia política mediante la confección de una propuesta de política pública municipal y su participación en encuentros masivos de constructoras– fue posible lograr en ellas un empoderamiento para generar cambios cualitativos en su vida y visibilizarlas en su institución y en la sociedad civil.

Una vez vino el alcalde a nuestra unidad, pero las señoras, no han dicho siquiera ni “ah, queremos esto y aquello”. Nadie ha tenido esa valentía de decir: “señor alcalde, queremos que nos aumente el sueldo, queremos que nos dé ropa [de trabajo]”. Nadie dijo nada, porque la primera que habla puede estar fuera del trabajo, creo. No por el alcalde, sino por los jefes, porque éstos se enojan con nosotras.

Una obrera de la alcaldía

Esos cambios, por el momento, no tienen todavía notable correlato con el mejoramiento de sus condiciones laborales o familiares, pero, evaluados por cuatro grupos focales⁶ de mujeres constructoras, permiten evidenciar que se trata de un proceso que ya está en marcha para lograr la exigibilidad y la realización de sus derechos al hábitat, a la ciudad, a la vivienda y el medio ambiente con perspectiva de género.

3.1 Impacto en la dimensión personal de las constructoras

En la dimensión personal, esos cambios se expresan en que las constructoras han aumentado o recuperado su autoestima, lo cual implica que se sienten más valorizadas, más fortalecidas, más seguras de sí mismas, con mayores conocimientos, con más fuerza para seguir adelante, con mayor dignidad humana, con mayor preparación teórica y práctica para enfrentar el desafío de su oficio, más orgullosas de su trabajo y con menos timidez e inseguridad para expresarse.

3.2. Impacto en la dimensión familiar de las constructoras

El crecimiento en la autoestima de las constructoras les permite también sentirse orgullosas de aportar o generar el sustento de su familia y de mejorar la calidad de vida de sus hijos, dado que la mayoría de ellas son jefas de hogar.

Si bien todas afirman que empezaron a trabajar en la construcción por necesidad y que con los ingresos que reciben han podido sacar adelante a sus familias, todavía son difíciles y precarias las condiciones en que viven, pues la mayoría no posee casa propia ni cuenta con ayuda para el cuidado de sus hijos; aunque es un paliativo el apoyo moral y el reconocimiento de sus hijos y a veces el de sus esposos o compañeros al trabajo que ellas realizan.

Ahora ya podemos comprar un tantito más de leche, porque aparte del trabajo que nos da nuestro sueldo vamos a hacer otros trabajos en otros lados y con eso por lo menos nos compramos un kilito de carne, un pollo, cosa que más antes no comíamos porque no alcanzaba el dinero del esposo y a la fuerza ya hemos salido las mujeres a trabajar. Por lo menos ya nuestros hijos ya se sirven una leche, un jugo, ya tenemos una licuadora, una buena plancha.

Una obrera de la alcaldía

Otras han sufrido o sufren la oposición de sus cónyuges para trabajar en la construcción, y eso ha redundado en desavenencias que incluso ha culminado en separación.

Con todo, ellas consideran que las crisis familiares que han enfrentado o enfrentan son superables si se sostienen y desarrollan sus capacidades con entereza y dignidad.

3.3 Impacto en la dimensión laboral de las constructoras

Yo haciendo sola –lo que antes no podía, no sabía hacer nada–, he sido capaz de hacerlo. Hasta mi casa he mejorado pues; ya no necesito contratar al albañil, mano de obra no he pagado. Porque me he quedado sola y a raíz de eso he aprendido. Me han ayudado los cursos de capacitación, también en el trabajo diario me sirve; con trabajo de construcción me he quedado a trabajar

Una obrera de la alcaldía

Si bien la capacitación recibida en los cursos taller y la organización de microempresas no garantizan por sí mismas que las mujeres constructoras puedan lograr de manera inmediata mejores condiciones de trabajo o alternativas plenamente independientes de desarrollo laboral, crece esa posibilidad en tanto ellas desarrollen trabajos alternativos que les permita mejorar el ingreso de sus familias y capacitarse más en el oficio.

Y este avance se expresa en que todas las participantes de los grupos focales coincidieron en afirmar en que el conocimiento las ha hecho más independientes, con capacidad para autosustentarse, con destrezas nuevas.

Las mujeres también se dieron cuenta de que no sólo pueden ser receptoras de conocimientos sino de transmitirlos a las compañeras que recién están empezando en el oficio, además de transmitirles el orgullo de ser mujeres constructoras. Todas consideraron como un valor agregado a su oficio la cualidad femenina de la paciencia y del detalle para hacer los trabajos.

En contraste con esos avances, muchas mujeres que dependen de la alcaldía de La Paz dijeron que la capacitación no ha incidido en mejoras salariales o promociones en sus fuentes de trabajo, no obstante la

⁶ En esos grupos focales, conformados por más de setenta mujeres que participaron de los cursos taller, se pidió a las participantes identificar los avances, logros, obstáculos y dificultades para el ejercicio de sus derechos laborales y empleo en la construcción. La experiencia se realizó el 3 de agosto de 2012.

experiencia que muchas ya tienen y la certificación que les dio el Centro de Capacitación y Adiestramiento Municipal.

Sólo porque ellos son profesionales, a las obreras nos humillan, nos ven como a unas personas chiquititas; así nos ven los jefes y profesionales. Igual somos, pues. [...] Ellos, claro, han estudiado; pero nosotros no hemos podido, no hemos tenido oportunidad para estudiar. Más trabajamos pero aún así nos discriminan; tanto las mujeres profesionales como varones profesionales, y algunos varones es peor todavía.

Una obrera de la alcaldía

También se quejaron respecto del acoso laboral, la discriminación de género, la discriminación generacional hacia las adultas mayores y las burlas que la capacitación ha despertado por parte de algunos compañeros varones y jefes técnicos.

¿Por qué somos tan discriminados los trabajadores de contrato?, ¿acaso no somos igualitos que ellos?, ¿acaso tenemos astas o qué? Igualito debemos usar el baño también. Y si nos botan por eso, no hay dónde ir a quejarse.

Una obrera de la alcaldía

4. Factores que dificultaron la experiencia

4.1 Sobrecarga laboral y cansancio de las mujeres

La sobrecarga laboral de las trabajadoras del gobierno municipal fue un factor que incidió, entre otras cosas, en el desarrollo continuado de los cursos de capacitación, en la especialización en pintura decorativa mural e inclusive en el proceso de la constitución de microempresas.

No obstante, la flexibilidad del proyecto permitió que la dinámica de participación no decayera. La voluntad de los miembros del equipo del proyecto y la actitud positiva de las constructoras fueron los motores fundamentales para echar a andar y consolidar la organización de las microempresas mediante los cursos de asistencia técnica, pese a las dificultades laborales y familiares y el cansancio que muchas integrantes experimentaban.

En esta ciudad de La Paz nosotras estamos dejando nuestra juventud. Hay personas que han trabajado durante mucho tiempo. Y quién nos dice siquiera, si nos enfermamos, nos accidentamos y quién nos reconoce y nos ayuda.

Una obrera de la alcaldía

4.2 Falta de coordinación oportuna con algunas instancias del gobierno municipal

Debido a que el proyecto tuvo que redireccionar la capacitación hacia las obreras vinculadas con el gobierno municipal (porque no fue factible hacer la intervención con obreras que trabajan de manera independiente), el establecimiento de acuerdos con las instancias municipales no marchó siempre en los tiempos que se hubiera deseado.

No sólo influyó el trágico megadeslizamiento de la ladera este de la ciudad de La Paz, a principios de 2011; también el cambio de personal en el Centro de Capacitación y Adiestramiento Municipal (CCAM) y la sobrecarga de gestiones en las distintas unidades y direcciones municipales dificultaron una atención oportuna a las solicitudes de coordinación que necesitaba el proyecto para realizar sus actividades. Por este motivo, se recurrió a tácticas alternativas para no perjudicar la capacitación de las obreras, como la de reprogramar algunos cursos de capacitación básica y llevar a cabo la especialización en pintura decorativa mural mediante alianzas más operativas con otras instancias de la alcaldía, al no haber sido posible agilizar la coordinación con el Centro de Capacitación y Adiestramiento Municipal.

4.3 Actitud patriarcal y discriminación en algunas instancias municipales

Fue muy difícil reflexionar y alcanzar entendimientos estratégicos sobre la capacitación y empoderamiento de las mujeres constructoras con algunos técnicos del gobierno municipal, pues todavía hay funcionarios que tienen arraigadas concepciones patriarcales sobre los roles subalternos que deben cumplir las mujeres y sobre su capacidad disminuida con relación a los hombres. La actitud hacia las capacidades de las mujeres más adultas fue similar.

Esto generó que muchos jefes técnicos no aprovecharan la calificación lograda por las obreras para promocionarlas y utilizar de mejor manera sus destrezas en el trabajo cotidiano. Pero en el Programa Barrios

y Comunidades de Verdad afirman⁷ que allí sí se evalúa de manera constante, colectiva y transparente las capacidades de obreras y obreros y se los promueve laboralmente, considerando las similitudes y diferencias físicas de ambos sexos; algunas obreras de la Dirección de Gestión de Riesgos dijeron que en esa instancia se aprecia sus habilidades en el oficio.⁸

5. Factores que potenciaron la experiencia

5.1 El empeño de las mujeres constructoras

Muchas mujeres convocadas por el proyecto para participar en los cursos de asesoramiento técnico no pudieron asistir a la convocatoria. Las que sí respondieron tuvieron que vencer antes temores personales para animarse a comprometer su palabra en un emprendimiento cuyo éxito se planteaba muy a largo plazo. Pero su fuerza y su empeño por seguir adelante lograron finalmente que el proyecto cumpliera uno de sus objetivos principales: la conformación de microempresas de mujeres constructoras.

Su confianza en el proyecto permitió también que pese a las trabas burocráticas en la alcaldía y al sacrificio de su propio tiempo libre durante los fines de semana, la especialización en pintura mural se realizara de manera exitosa.

5.2 La alianza con Cultura Ciudadana

Pese a las dificultades emergentes de una complicada estructura burocrática municipal, se contó con el apoyo pleno del Programa Barrios y Comunidades de Verdad, que gestionó espacios públicos para realizar las prácticas de pintura decorativa mural y el invaluable acompañamiento de la Dirección de Cultura Ciudadana para diseñar los contenidos con los instrumentos elaborados por esa oficina.

Se trató, según las apreciaciones de Heidi Mendoza, jefe de la Dirección de Cultura Ciudadana, de una experiencia complementaria entre Red Hábitat y la unidad que dirige: “nosotros tenemos gente que puede diseñar los contenidos, y las mujeres aportaron con su mano de obra para pintar. Nosotros no tenemos obreras, porque sólo hacemos producción de materiales, campañas y damos talleres de capacitación”.⁹

La sinergia lograda, según la apreciación de la funcionaria, consistía en que Red Hábitat tenía la posibilidad de convocar y reunir a las mujeres y de proporcionar material; en tanto que toda la logística (mover mesas, sillas, escaleras, andamios y convocar a autoridades), más la disponibilidad de lugares y la capacidad de hacer los diseños, corría a cargo de la Dirección de Cultura Ciudadana.

6. Gestión y sostenibilidad del proyecto

La capacitación y la asistencia técnica prestada por el proyecto a las agrupaciones de mujeres constructoras garantizan la sostenibilidad técnica, social y económica de esta iniciativa.

Pero se requiere seguir potenciando a las organizaciones de constructoras para lograr esa sostenibilidad, no solamente en forma de microempresas, sino abriendo un abanico más amplio de posibilidades (cooperativas, sociedades accidentales, asociaciones etc.) para que las mujeres puedan escoger en cuál se sienten más cómodas, cuál de estas posibilidades les permite trabajar sin establecer obligaciones con las cuales no puedan lidiar después.

Potenciar a las organizaciones de constructoras es el pedido de las representantes¹⁰ de las cuatro microempresas conformadas hasta el momento. Según el director ejecutivo de la Red Hábitat, David Quezada,¹¹ ese fortalecimiento no sólo significa dotarles de habilidad técnica para su desenvolvimiento sino de canalizarles información oportuna y adecuada sobre las ofertas y demandas de mano de obra en el mercado de la construcción y generar un entorno social de cooperación y relacionamiento con empresas constructoras, bancos, mutuales, empresas inmobiliarias y otras que invierten en viviendas, hasta que las propias mujeres puedan hacer gestión de su unidad económica, administrarse, utilizar mejor las capacidades instaladas para dividir internamente el trabajo. Ese modelo, denominado “bolsa de trabajo”, podría gestionarse en una segunda parte del proyecto.

⁷ Entrevista personal con David Abarca, subgerente de recursos humanos del programa.

⁸ Según testimonios expresados en los grupos focales.

⁹ Entrevista personal realizada el 17 de agosto de 2012.

¹⁰ Entrevistas realizadas el 4 de agosto de 2012 a las representantes de las cuatro microempresas.

¹¹ Entrevista personal realizada el 23 de agosto de 2012.

Las integrantes de las microempresas demandan un fondo de arranque; pero para que esta propuesta se cristalice, según los integrantes del proyecto,¹² es importante posicionar primero a esas agrupaciones con ventajas competitivas, alternativas y diferenciadas en el mercado de la construcción, de modo que su valor agregado sea la garantía de responsabilidad, dedicación y detalle en su trabajo, con tarifarios adecuados y diferenciados para atender las distintas demandas.

Posiblemente, las microempresas cuyas integrantes hoy están ligadas al gobierno municipal no puedan participar plenamente de ese esquema, ya que su condición de empleadas públicas les impide participar en licitaciones públicas. Aun así, la agrupación se constituye en una segunda opción de ingresos si están desempleadas; y les genera ingresos extras si se insertan en el amplio mercado de la construcción particular. Pero María Elena Burgos, funcionaria de Conexión (la entidad financiadora del proyecto), advierte¹³ que si el proyecto no insiste en que el gobierno municipal plasme la propuesta de política pública para transformar la realidad de las mujeres constructoras, por más agrupaciones de constructoras que se cree, los procesos de mejoramiento del hábitat con perspectiva de género no podrían avanzar.

7. Sobre la replicabilidad del proyecto

Es la primera vez que, mediante un proyecto externo, el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz incide en el empoderamiento y la visibilización de las obreras vinculadas con trabajos de construcción, emergencia, prevención y mantenimiento de La Paz.¹⁴

Según reconoce la administradora del Centro de Capacitación y Adiestramiento Municipal, Esperanza Téllez,¹⁵ antes de la coordinación con Red Hábitat no había una línea específica de capacitación para las constructoras. El proyecto de Red Hábitat es un hito en ese camino y sirve para que, a futuro, el gobierno municipal pueda desarrollar programas específicos sobre la base del diseño curricular del proyecto, apropiándose de sus instrumentos metodológicos. Pero la alianza lograda con el GAMLP tampoco hubiera sido posible, según la funcionaria, de no haberse hallado sensibilización y voluntad política en sus principales instancias tomadoras de decisión.

Todas esas condiciones permiten afirmar que el proyecto, mejorado y complementado, a mediano plazo puede transferirse al gobierno municipal, que así asumiría una política de capacitación de sus obreras en un campo que hasta ahora no ha sido recorrido ni explorado por otros gobiernos locales: el mejoramiento del hábitat urbano mediante el empoderamiento y la visibilización de mujeres con múltiples capacidades y habilidades para actuar en comunidad e individualmente. Además, merced al convenio interinstitucional firmado en abril de 2011, existe la voluntad política y administrativa del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz para continuar con la capacitación de sus obreras de la construcción en coordinación con Red Hábitat y cristalizar los resultados de tal proceso en una política pública que mejore la situación en que ellas se encuentran.

Pero no sólo el GAMLP podría beneficiarse de esta experiencia. También otras alcaldías e instituciones del país que emplean mano de obra femenina podrán apropiarse de ella, adecuando los contenidos del proyecto a sus realidades específicas para mejorar las condiciones de las mujeres constructoras del hábitat.

¹² Entrevista a Anelise Meléndez, coordinadora del proyecto, realizada el 23 de agosto de 2012.

¹³ Entrevista realizada el 14 de agosto de 2012.

¹⁴ Según la directora de Género y Generacional del GAMLP, Tania Nava, recién a partir de 2012 se está diseñando una política interna de género (entrevista personal realizada el 16 de agosto de 2004)

¹⁵ Entrevista personal realizada el 16 de agosto de 2012.

II. EPÍLOGO: APRENDIZAJES Y RECOMENDACIONES

1. Aprendizajes

Respecto del proyecto:

- La flexibilidad y el dinamismo para pensar y desarrollar tácticas alternativas que aseguren el cumplimiento de los objetivos del proyecto, cuando se presentan obstáculos aparentemente insalvables, pueden constituir el mérito y el factor que haga la diferencia en una intervención. Durante el proyecto, este aprendizaje se desarrolló cuando hubo dificultades de coordinación oportuna para el desarrollo de los procesos de capacitación, característica propia de la administración pública en Bolivia.
- Se aprendió, asimismo, que la creación de una red de alianzas institucionales y con personas comprometidas y sensibilizadas respecto del mejoramiento del hábitat permite una mejor y mayor incidencia a favor de los grupos meta, pese a los factores que juegan en contra.
- Otro aprendizaje importante fue que la conformación de una instancia consultiva y participativa de mujeres constructoras del hábitat permite el desarrollo y enriquecimiento de propuestas, documentos y políticas que tienen que ver con ellas (en este caso, el comité impulsor para la propuesta de política pública).
- Se aprendió también que debe aplicarse una metodología pedagógica que haga hincapié en lecciones prácticas cuando se tiene que trabajar con grupos meta que tienen limitaciones para leer y escribir y que se puede aprovechar la experiencia acumulada de esos grupos para fortalecer capacidades y habilidades colectivas e individuales.
- Se aprendió que no se necesita agobiar a las obreras con conceptos y categorías complejas a la hora de transmitirles conocimientos sobre sus derechos humanos, económicos, laborales y sociales y como mujeres si se transversaliza la facilitación de esos conocimientos con una perspectiva de género en todo el proceso de capacitación.

¿Quiénes somos las mujeres que trabajamos en la construcción?

- Somos mujeres abandonadas.
- Somos mujeres viudas.
- Somos mujeres divorciadas.
- Somos mujeres de la tercera edad, que somos fuertes, pero discriminadas.
- Somos el único sustento de nuestra familia, somos padre y madre.
- Somos mujeres huérfanas que nos encargamos de nuestras familias.

¿Y por qué trabajamos en la construcción?

Porque, al igual que muchas otras mujeres, no hemos tenido la oportunidad de:

- Estudiar (no todas sabemos leer ni escribir).
- Los trabajos que hacemos en la construcción, a simple vista, parecen sencillos pero son muy pesados.
- No se nos pide muchos requisitos y se nos paga por jornal.
- Dependiendo de nuestro jefe, nos dejan llevar a nuestros hijos e hijas al trabajo.
- La construcción es la última opción de trabajo que encontramos.

(Tomado de la ponencia de las microempresas para el Encuentro Internacional de Mujeres Constructoras del Hábitat)

Respecto de las mujeres constructoras:

- El principal aprendizaje fue haber tomado conciencia del importante rol social que cumplen las mujeres como constructoras del hábitat, lo cual incidió en el mejoramiento o recuperación de su autoestima y en visualizar su empoderamiento en el camino de derrotar estructuras patriarcales que minimizan, invisibilizan y no valoran su contribución al desarrollo de la sociedad.
- Aprendieron que la creación de agrupaciones de mujeres constructoras (microempresas, cooperativas, sociedades accidentales, asociaciones, etc.) les permite superar limitaciones individuales en el aprendizaje del oficio, mejorar sus ingresos económicos, mejorar sus viviendas y procurarse alternativas de empleo o de ingresos extraordinarios a su empleo.
- También aprendieron que la autogestión y la organización interna que aprovecha capacidades y habilidades individuales generan capacidad colectiva para resolver situaciones conflictivas y la posibilidad de realizar con éxito tareas conjuntas.
- En el intercambio de experiencias con otras mujeres constructoras del país y del exterior aprendieron a visualizar sus propios avances, apreciar sus potencialidades y debilidades y plantearse tareas para emular otras experiencias y unificar fuerzas en la lucha por lograr reconocimiento social, mejores condiciones laborales y de vida y mayor crecimiento personal.
- Aprendieron que para lograr mejoras en su trabajo y en su vida deben actuar de manera conjunta para exigir la implementación de una política pública en favor de ellas.

Respecto de la entidad que aporta los recursos:

- El principal aprendizaje consistió en que es necesario otorgar confianza y fe a los proyectos, y que ante un entorno social o administrativo adverso, es necesario acompañarlos de cerca para encontrar alternativas creativas y desarrollar tácticas que garanticen el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Y como mujeres constructoras, ¿qué queremos?

- Que no haya discriminación ni maltrato por parte de nuestros compañeros y jefes, ya que por ser mujeres nos pagan menos que a los varones.
- Que nos enseñen más cosas sobre la construcción, ya que limpiar, excavar y realizar mezclas son cosas sencillas.
- Que nos den oportunidad de ser maestras de obra, ya que muchas de nosotras tenemos mucha experiencia y somos muy responsables.

(Tomado de la ponencia de las microempresas para el Encuentro Internacional de Mujeres Constructoras del Hábitat)

Respecto de las instancias de articulación del gobierno municipal:

- Su principal aprendizaje fue haber apreciado –gracias a la sensibilidad del ejecutivo y del Concejo Municipal– la gran riqueza que para el municipio significa contar con un colectivo capacitado y empoderado de obreras de la construcción y asumir que eso contribuye sustancialmente a mejorar el trabajo que cada unidad y dirección operativa desarrolla para la ciudad.
- Se aprendió a desarrollar con Red Hábitat –mediante las contribuciones del CCAM, las diversas unidades operativas y la Dirección de Cultura Ciudadana– novedosas líneas de capacitación para sus obreras, ya que inicialmente se carecía de una estrategia de empoderamiento para superar la inequidad de género dentro de la institución. Es justamente la experiencia de Red Hábitat la que puede contribuir a definir esa estrategia con la apropiación de las metodologías del proyecto por parte de la instancia municipal de capacitación.
- Se aprendió que las alianzas operativas entre instancias que disponen de mano de obra capaz y motivada (en este caso, las mujeres constructoras que se capacitaban con el proyecto) e instancias institucionales sensibilizadas que disponen de capacidad logística, destreza artística y posibilidad de incidencia política y social (en este caso, la Dirección de Cultura Ciudadana) facilitan la rápida y efectiva ejecución de tareas en bien de la ciudadanía.

Respecto de las y los jóvenes profesionales:

- Aprendieron que su involucramiento directo con la realidad del hábitat popular les permitirá interactuar a corto y mediano plazo con agrupaciones de mujeres constructoras y otras instancias comprometidas en esta realidad para generar cambios sustanciales.

2. Recomendaciones

Para el proyecto:

- La principal recomendación consiste en que, para lograr una transformación integral de la realidad de las mujeres constructoras en el municipio de La Paz, es necesario ampliar el proyecto a una segunda fase. Esta segunda fase deberá profundizar no sólo en la capacitación y especialización de las obreras del gobierno municipal sino avanzar hacia los ámbitos de la construcción privada y civil que emplea el trabajo de mujeres, para generar con ellas la organización de agrupaciones que les proporcionen alternativas dignas de trabajo. También será necesario desarrollar una intensa campaña previa de sensibilización con los contratistas, los obreros, las organizaciones gremiales del rubro, los profesionales técnicos, las empresas constructoras y las asociaciones empresariales y establecer alianzas estratégicas con estas instancias y con instancias estatales que tienen que ver con el tema.
- Para que las agrupaciones de constructoras puedan establecer relaciones contractuales justas y competitivas en el mercado de la construcción, una segunda fase del proyecto debería procurarles capacitación complementaria en el manejo del lenguaje técnico de la construcción, la interpretación de planos, el manejo de costos y presupuestos, etc.; y diseñar, paralelamente, instrumentos pedagógicos que permitan la superación del analfabetismo que afecta a muchas de ellas.
- Se debe ampliar y mejorar la incidencia comunicacional dirigida hacia la sociedad civil y hacia las instancias tomadoras de decisión y concretar los contactos hasta ahora desarrollados con tomadores de decisiones políticas e instituciones que trabajan por el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres mediante compromisos concretos de acción concertada y mancomunada.
- Dar continuidad al proceso de incidencia orientado a la búsqueda de normas y política públicas en favor de las mujeres constructoras.

Para las agrupaciones de mujeres:

- Es necesario ampliar el universo de posibilidades de agrupaciones de constructoras hacia la conformación de cooperativas, sociedades accidentales y otras formas dinámicas y flexibles que les permitan desplegar conocimientos, habilidades y destrezas en formas asociativas que generen mejores ingresos y mayor aprendizaje grupal.
- Las instancias consultivas y participativas de mujeres constructoras del hábitat deben ser consolidadas y ampliadas hacia más mujeres (vinculadas laboralmente con la alcaldía y trabajadoras por cuenta propia) para lograr mayor incidencia en la toma de decisiones políticas que tengan que ver con ellas.
- En una futura ampliación del proyecto, y para lograr mejores resultados, se debe también concienciar sobre la importancia del empoderamiento de las mujeres a su entorno laboral –obreros varones y jefes técnicos hombres y mujeres–; también se debe desarrollar idénticas acciones en el entorno familiar de las constructoras, sobre todo con los esposos o compañeros, generando reconocimiento y apoyo al trabajo que ellas realizan para mejorar las condiciones de vida de sus familias.

Para la entidad que aporta los recursos:

- Dados los logros alcanzados hasta ahora por el proyecto, su capacidad para poder desarrollar sinergias entre instituciones y personas y su flexibilidad para buscar alternativas que garanticen el cumplimiento de los objetivos en situaciones donde parece que todo está perdido, es necesario seguir acompañándolo de cerca para aportar en la cualificación de las mujeres constructoras del hábitat y vencer los contextos dominados por estructuras patriarcales signadas por el machismo y la discriminación.

Para el gobierno municipal:

- Es necesario impulsar acciones para lograr que se haga realidad una política pública municipal que mejore la situación de las mujeres constructoras en la ciudad de La Paz.
- Mientras esa política pública no se haga realidad, es urgente canalizar hacia las oficinas pertinentes las denuncias de las obreras de la alcaldía sobre acoso sexual y laboral y de discriminación generacional o de género; y observar que estas oficinas resuelvan y en su caso castiguen a quienes vejan, humillan y maltratan a las constructoras.
- Para una nueva fase del proyecto con el gobierno municipal, es necesario mejorar la articulación con el CCAM de manera más dinámica y estableciendo mejores canales de comunicación.

- En una futura intervención –siempre en coordinación con el CCAM y otras instancias operativas de la alcaldía– se debe también incidir en la sensibilización de jefes de unidades y de personas que toman decisiones directas sobre el trabajo de las obreras para que las reconozcan, valoren y promuevan laboralmente según sus capacidades y cualificación.
- La sinergia lograda entre el proyecto y la Dirección de Cultura Ciudadana debe ser aprovechada y profundizada para futuras intervenciones, ya que permite visibilizar el trabajo de las mujeres y lograr incidencia política y social en el aprovechamiento de sus capacidades y habilidades gracias a la logística, experiencia, dinamismo y capacidad de gestión institucional de esa dirección.
- Mientras la propuesta de política pública siga su curso para cristalizar, mediante norma municipal, el derecho a la capacitación de parte de las obreras constructoras, se debe gestionar horarios de capacitación de forma tal que se equilibre el tiempo personal que las obreras aporten con el tiempo real que la institución aporta, porque con la capacitación ganan ambas partes.

Para otras instancias de articulación:

- Es necesario articular a las y los jóvenes profesionales comprometidos con el mejoramiento del hábitat con las mujeres constructoras del hábitat y las instancias municipales, académicas y de investigación interesadas en el avance de estos sectores, en un proceso práctico e interactivo donde todos se benefician: las agrupaciones de mujeres constructoras con asesoramiento técnico; las y los profesionales con pasantías convalidadas por sus fuentes laborales o instancias académicas; las instancias académicas y de investigación con campos dónde desplegar, aplicar y recoger conocimientos, y las instancias municipales con obreras y profesionales jóvenes mejor capacitados.
- Si nuevas intervenciones se amplían hacia grupos de mujeres que trabajan por cuenta propia, es urgente lograr el involucramiento coordinado y sistemático de otras instancias estatales (Ministerio de Trabajo, de Justicia, Viceministerio de Igualdad de Oportunidades, Defensor del Pueblo, etc.) para lograr una óptima incidencia política y social que mejore las condiciones de esas constructoras. Ese mayor involucramiento institucional será necesario también para mejorar la intervención en el gobierno municipal, pues hay decisiones y ámbitos de acción que pueden mejorar la condición de las obreras municipales y que no dependen solamente de aquél.

ANEXOS

Resumen de la “Propuesta de política pública para mejorar la condición de la mujer constructora de la ciudad de La Paz”¹⁶

Alfredo Balboa, consultor de Red Hábitat

El propósito principal de esta política pública dirigida al Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, y que podría servir de modelo para otros municipios del país, se fundamenta en la idea de la transformación de la realidad laboral de la mujer constructora: una transformación gradual, no inmediata, pero siempre con un enfoque de género.

Esta propuesta tiene tres objetivos principales, relacionados con los que les pasa diariamente a las obreras de la construcción (la vulneración de sus derechos, las malas condiciones de trabajo, la falta de protección industrial y seguro de vida). El primer objetivo es mejorar las condiciones laborales, el ejercicio de sus derechos laborales tanto en las construcciones civiles (obras privadas) como en las obras públicas. El segundo objetivo tiene que ver con la formación (capacitación laboral, conocimiento de derechos, promover procesos continuos de formación para elevar los conocimientos de derechos laborales, seguridad industrial, salud ocupacional e higiene, y hasta alfabetización y nivelación escolar). El tercer objetivo es promover el acceso al trabajo digno y justo tanto de obreras que trabajan en la alcaldía de La Paz como de obreras no institucionalizadas, mediante la mejora de las competencias laborales y la generación de mecanismos adecuados para su accesibilidad.

Para que esta propuesta se haga realidad, consideramos que es necesario:

- 1 Potenciar la Unidad de Equidad e Igualdad de Género dependiente de la Dirección de Género y Generacionales del Gobierno Municipal de La Paz, quien, en el marco de esa política municipal, ejecutaría las acciones correspondientes en favor de las mujeres constructoras.
- 2 Una coordinación estrecha entre el Gobierno Municipal de La Paz, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Justicia, que son las instancias encargadas de precautelar los derechos de las mujeres constructoras y de mejorar sus condiciones de vida. Tomando en cuenta la prerrogativa competencial correspondiente, la política municipal deberá coordinar y coadyuvar con el Ministerio de Trabajo en su estricto cumplimiento así como también con el Ministerio de Justicia y, más concretamente, con el Viceministerio de Igualdad de Oportunidades, así como con otras instancias gubernamentales nacionales.
- 3 Finalmente, son necesarias las sinergias institucionales, las alianzas con el empresariado privado, empresas unipersonales, empresas estatales como YPFB, ABC, EPSAS e incluso con maestros contratistas y sindicatos de obreros de la construcción e instancias correspondientes del Gobierno Municipal de La Paz.

Ejes estratégicos y lineamientos de políticas

Objetivo 1: mejora de condiciones de trabajo y ejercicio de derechos laborales

Se plantea cuatro estrategias:

- *La primera estrategia* tiene que ver con hacer un censo de las mujeres constructoras en el municipio de La Paz, para saber cuántas obreras están trabajando en la construcción.

¹⁶ Esta propuesta fue enriquecida por el comité impulsor de mujeres y validada en el Encuentro Internacional de Mujeres Constructoras del Hábitat.

- *La segunda estrategia* tiene que ver con contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres albañiles.
- *La tercera estrategia es promover* la prevención contra accidentes de trabajo.
- *La cuarta estrategia es promover la salud ocupacional y un clima laboral de calidad.*

La primera estrategia requiere de un plan de acción intenso y concertado entre autoridades públicas, empresa privada, sindicatos de la construcción, instituciones y las propias mujeres trabajadoras, para poder obtener como resultado todo un estudio censal que permita conocer su situación y sus condiciones de vida, trabajo, familia, etc.

Proponemos como plan de acciones ir debatiendo, analizando y viendo la manera de formalizar el trabajo de las mujeres constructoras, que sus contratos ya no sean verbales sino escritos; analizar el tema de la tercerización o la subcontratación.

Abrir el debate es el primer paso, pues aunque todos estos aspectos problemáticos requieren de estudios más profundos, no se los puede resolver de la noche a la mañana; no es fácil. Pero formalizando el oficio se puede tener acceso a seguro de salud y beneficios sociales.

Para mejorar las condiciones laborales también es necesario contar con una normativa de trabajo interna en cada empresa, bien sea privada o bien sea pública, y en el sector informal de la construcción para que se regule las relaciones laborales, porque ahora no rige norma alguna, se trabaja “en negro”. En el trabajo tiene que haber reglas, normas, tanto para mujeres como para varones. Por ejemplo, el acoso sexual tiene que ser frenado con la vigencia de normas, leyes y reglamentos. También es necesario generar conciencia y sensibilización sobre la importancia de dar cumplimiento a la aplicación de seguros y beneficios sociales a favor del bienestar de la trabajadora de la construcción. Se propone, asimismo, crear una oficina de asesoramiento jurídico y denuncias sobre vulneración de derechos laborales de las mujeres constructoras, porque hoy en día no hay dónde quejarse sobre los maltratos laborales. Además, proponemos la reactivación y fortalecimiento de las inspectorías laborales. La Ley General del Trabajo prevé esas inspectorías, pero el Estado se ha olvidado de implementarlas, de activarlas o de reactivarlas. Y aquí se debe proponer también la modificación de la Ley General de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo de las constructoras. Esa ley contempla muchos derechos, pero no se cumplen; entonces hay que hacer algo para que la Ley General del Trabajo se cumpla y las obreras de la construcción ingresen al amparo de esa ley. Por ejemplo, muchas mujeres no tienen el beneficio de la guardería o el bono de lactancia. Y eso es un problema que también se tiene que tomar en cuenta. En muchas construcciones, las mujeres acuden a trabajar con sus hijos y no pueden desempeñar su trabajo de manera tranquila; para que eso pase, deben tener un lugar dónde dejarlos, un lugar seguro, adecuado para los niños y las niñas.

En la estrategia 3 está el tema de la seguridad industrial, de la seguridad ocupacional. Y aquí es necesario promover la prevención contra accidentes de trabajo, con ropa de trabajo adecuada, pero también con capacitación. Crear las condiciones necesarias para la prevención contra accidentes de trabajo.

En la estrategia 4 planteamos como acciones: promover la salud ocupacional y un clima laboral de calidad. Ahí está, por ejemplo, el acoso sexual contra las mujeres, y eso se tiene que discutir, se tiene que dar soluciones. En cuanto a la salud ocupacional, se tiene que crear condiciones para ello. Por ejemplo, hay un decreto supremo que señala que las mujeres tienen derecho, en toda fuente laboral, de poder salir para hacerse el examen de Papanicolau (para detectar cáncer en el cuello uterino). Pero generalmente, no se conoce esa disposición o no se la toma en cuenta. En cuanto al clima laboral de calidad, se ha encontrado que algunos maestros contratistas en algunas construcciones, aprovechando su jerarquía, se propasan con las mujeres trabajadoras, o las maltratan laboralmente.

Objetivo 2: formación en derechos laborales, de género, liderazgo político; alfabetización y nivelación escolar

Para lograr este objetivo se propone crear tres programas de formación: 1) formación y capacitación en derechos laborales y de género, 2) formación política y liderazgo femenino, y 3) alfabetización y nivelación escolar.

Objetivo 3: acceso al trabajo digno y justo

Este objetivo plantea no sólo promover el trabajo digno y justo de obreras que trabajan en el Gobierno Municipal de La Paz sino también de obreras no institucionalizadas mediante la mejora de sus competencias laborales y la generación de mecanismos adecuados para su accesibilidad. La dignidad tiene que ver con la valoración y autovaloración del trabajo que se realiza, con el reconocimiento que merece; y lo justo con un salario correcto, con determinada cantidad de horas de trabajo, con derechos laborales plenos. Para que eso sea posible se propone tres estrategias.

La primera consiste en promover la capacitación y formación laboral continua, mediante dos acciones centrales: a) un programa de capacitación permanente y continua en construcción, acompañado de un plan de negocios, administración y contabilidad para esas mujeres capacitadas; y b) un programa de certificación de competencias laborales dirigido a las mujeres constructoras para la valorización de los conocimientos laborales adquiridos fuera del sistema formal de enseñanza, porque es muy importante para que estas mujeres puedan alcanzar mejores condiciones laborales el contar con un certificado de trabajo, con antecedentes laborales que certifiquen sus conocimientos.

La segunda estrategia es promover el acceso de las mujeres constructoras a fuentes de trabajo de calidad. ¿Cómo se logra eso? Proponemos las siguientes acciones: cuotas de participación equitativa en obras públicas y privadas; esto significa que se establezca una cantidad mínima de contratación de mujeres en las obras, para que se abra esta fuente de trabajo a las mujeres y ellas gocen de las mismas oportunidades que los varones. También proponemos la creación de oficinas de intermediación laboral que abran nuevas oportunidades laborales para las mujeres constructoras. Esto quiere decir que las unidades de equidad de género, por ejemplo la de la alcaldía, puedan servir de intermediarias a favor de las mujeres que buscan trabajo. Pero también es necesario implementar políticas de recursos humanos en la empresa privada y pública con equidad de género dirigida a las mujeres constructoras, porque consideramos que ni el Gobierno Municipal de La Paz ni otras instancias del Estado (en el gobierno central, en las gobernaciones) poseen una política de recursos humanos: no han analizado cómo las mujeres se pueden incorporar en mejores condiciones al trabajo, cómo se puede abrir más mercados para las mujeres obreras. Es importante contar con una política nacional, estatal, al respecto.

Finalmente, la tercera estrategia para alcanzar el objetivo de un acceso al trabajo digno y justo es promover la creación de agrupaciones de mujeres constructoras (microempresas o cooperativas) y promocionarlas. Para ello consideramos que es necesario desarrollar las siguientes acciones: capacitación y asesoramiento a las mujeres constructoras para la conformación de esas agrupaciones; canalizar el financiamiento para constituir esas agrupaciones; canalizar créditos con bajos intereses para su fortalecimiento y funcionamiento; proponer asistencia técnica para compras y ventas estatales que garanticen la participación exitosa en licitaciones lanzadas por la alcaldía y otras entidades del Estado; proponer la modificación de pliegos de especificaciones de entidades como el Gobierno Municipal de La Paz y otras entidades estatales como YPFB, ABC, EPSAS, etc., para dar preferencia a las agrupaciones de mujeres constructoras; proponer modificaciones al Decreto Supremo sobre la Norma SABS, N° 0181 (que no beneficiaría mucho a las agrupaciones de mujeres) a objeto de otorgar preferencias a esas agrupaciones; proponer modificaciones a las normas de cancelación de fondos económicos a empresas o unidades económicas que se adjudican obras menores o mayores de la alcaldía, YPFB, EPSAS y otras instituciones. Lamentablemente, la alcaldía y otras instituciones del Estado son malas pagadoras: pagan tardíamente, con un retraso entre tres o cuatro meses, y por eso es que se propone modificaciones a sus normas, porque el retraso en el pago desincentiva a las microempresas o cooperativas de servicios.

Pues bien, todos esos detalles (programas, estrategias y planes de acción) constituyen fundamentalmente la propuesta de política pública que vamos a presentar a consideración del Gobierno Municipal de La Paz para mejorar la situación y las condiciones de las mujeres constructoras.

Cuadro consolidado de actividades desarrolladas por el proyecto

“Microempresas de mujeres constructoras del hábitat”

Cantidad de actividades	Actividad realizada	Mujeres	% de mujeres	Hombres	% de hombres	Total
8	Cursos taller de capacitación básica en construcción	229	100 %	0	0%	229
3	Cursos de asistencia técnica y fortalecimiento organizacional	74	100%	0	0%	74
1	Curso de especialización para jóvenes profesionales en planificación y diseño participativo para la producción social del hábitat y vivienda	17	63%	10	37%	27
1	Encuentro de mujeres constructoras del hábitat.	93	98%	2	2%	101
1	Fortalecimiento organizacional del comité impulsor de mujeres constructoras para la “Propuesta de política pública para transformar la realidad laboral de la mujer constructora del municipio de La Paz”	12	100 %	0	0 %	0
4	Constitución de 4 microempresas de mujeres constructoras	33	100 %	0	0%	0
1	Curso de especialización en pintura decorativa mural y revoque	36	100%	0	0%	0
1	Curso de capacitación sobre cultura ciudadana	36	100%	0	0%	0
1	Encuentro internacional de mujeres constructoras del hábitat	105	95%	5	5%	110
1	Primera feria de la pintura	93	79%	24	21%	117
1	Segunda feria de la pintura	79	93%	6	7%	85

Fuente: documentos consolidados del proyecto.

Entrevistas personales

Lista de funcionarios técnicos entrevistados

Nombre	Cargo e institución	Fecha de la entrevista
María Elena Burgos	Representante de Conexión-Fondo de Emancipación	13 de agosto de 2012
Graciela Landaeta	Directora Ejecutiva Fundación PROCASHA	14 de agosto de 2012
Tania Nava	Directora de Género y Generacional GAMLP	16 de agosto de 2012
María Esperanza Téllez	Directora del Centro de Capacitación y Adiestramiento Municipal (CCAM) GAMLP	16 de agosto de 2012
Rodrigo Solís	Director de Mantenimiento GAMLP	16 de agosto de 2012
David Abarca	Subgerente de recursos humanos del programa Barrios y Comunidades de Verdad GAMLP	17 de agosto de 2012
Ronald Clever	Asesor general del programa Barrios y Comunidades de Verdad GAMLP	17 de agosto de 2012
Heidi Mendoza	Jefe de la Dirección de Cultura Ciudadana GAMLP	17 de agosto de 2012
Anelise Meléndez	Coordinadora del proyecto "Microempresas de mujeres constructoras del hábitat", Red Hábitat	24 de agosto de 2012
David Quezada	Director ejecutivo de Red Hábitat	24 de agosto de 2012

1. Matriz de entrevistas a profundidad con informantes clave de los cursos taller¹⁷

Entrevistada obrera		
Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	Lastimosamente en mi trabajo no aplico lo que he aprendido, pero hemos planteado que se nos emplee rotativamente, que se nos emplee en construcción, pero el jefe ha dicho "no, depende... Todavía no se nos ha pasado la nota". Tenemos temor de reclamar por eso, porque por ahí no nos recontratan. La encargada puede ir a decir al jefe que ésa "mucho habla". Yo me he sorprendido que del sueldo que dijeron en enero que nos iban a aumentar, nos hayan aumentado 7 bs. Yo digo que tanto que nos matamos trabajando y nos hace alegrar por el aumento. Yo he dicho que se hacen la burla y la encargada ha ido a contar que mucho hablo y que guío a las demás. En la tarde ya me ha llamado el supervisor: "¿por qué tanto tienes que quejarte?, todos estamos lamentándonos". Y ya he preferido callarme. El supervisor sólo viene a mirar y dar órdenes, pero tiene cargo técnico. No sé si tiene cartón o será simpatía política. Ante la encargada no hay caso de abrir la boca.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se han tenido?	No hay muchos cambios, la mayoría seguimos dedicadas a la limpieza de las calles, limpiamos hierbas, limpiamos cunetas, barremos escombros. No nos mejoran de acuerdo a lo que nosotras nos hemos capacitado. Seguimos manteniéndonos, y no estamos ya sólo para hacer limpieza. No se ha cumplido para mejorar mi empleo. Fuimos con la idea de que tal vez con ese curso vamos a poder ganar algo más en nuestro trabajo. Los albañiles son bien pagados, las mujeres ayudantes en obras ganan bien también. Yo tenía idea de formar grupo, y que en la alcaldía nos ocupen pagándonos un poco más, pero ahí estamos plantadas. Antes yo estaba conforme con lo que tenía y conseguía vendiendo cosas, de cocinera, así he hecho crecer 6 wawas, mi pareja mucho tomaba, no he recibido ayuda de él. El sueldo es poquito pero es fijo, y por eso me aguanto, por la edad también. Mujeres jóvenes donde sea pueden estar, en la albañilería también. Gano 1451 Bs. como sueldo líquido 1200. Pero de ahí tenemos descuentos.

¹⁷ En las entrevistas con las obreras de la alcaldía, sólo se aplicó la segunda parte de la matriz de preguntas, buscando saber los resultados del proyecto en su vida. Todas pidieron mantener su identidad en secreto.

Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Yo quisiera que nos emplee en la especialidad de las construcciones, que se nos emplee en trabajos concretos que se necesite en los lugares. Mientras que si estamos en este trabajo nomás, no avanzamos. Las mujeres que hemos pasado este curso sabemos, aunque teóricamente, y deberían tener una preferencia de ocuparnos en trabajos rotativos de albañilería, plomería. Todos esos trabajos hay en la alcaldía, pero no nos quieren ocupar en eso; sólo a personas nuevas. Ellas deberían más bien empezar con la limpieza.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	Es buena la capacitación, me ha orientado mucho, porque aunque no trabaje en eso, me sirve para indicar a mis hijos y nietos, por lo menos para darles esa idea. Pero lo más importante es seguir practicando, trabajando.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	Para tener microempresa está bien, porque así un grupo encuentra trabajo y otro se abre. Trabajando como hormigas tendríamos más incremento. Porque buscadas son las empresas que son cumplidas y hacen bien, si se pudiera financiar de alguna forma un arranque.

Entrevistada obrera

Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	No dependemos de la alcaldía, somos descentralizados, de esa manera el gerente no nos quiere aumentar ni nivelar con los hombres. Estamos pensando por eso hacer microempresa. Nuestra función es ser peonas, bajamos asfalto de la volqueta, carretillamos, barriendo, hacemos el trabajo de los hombres. Hoy en días los jefes a las mujeres nos humillan, no pagan sueldo completo, muy discriminadas somos, dicen que las mujeres no trabajamos igual que el hombre. Ganamos menos que ellos. Hasta el gerente y el sindicato dicen que menos fuerza tienen que el hombre, pero somos más responsables, más cumplidas. Trabajamos hasta las doce de la noche, no nos pagan pero nos compensan un día libre. Gano 1640 líquidos, queremos nivelación a 2000 de los que han entrado último y hacen el mismo trabajo. Hombres ganan 2400 y 2300 los que han entrado recién en EMA Vías.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	He aprendido más o menos, no sabía ni agarrar brocha ni nada de albañilería La capacitación no ha servido en nuestro trabajo, porque pintamos sólo postes, rompemuelleres, no nos aumentan sueldo. Nos pagan como si nada supiéramos.
Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Más capacitación para que a las mujeres no nos humillen, porque queremos nivelación salarial con los hombres. Las señoras no estamos seguras y no estamos unidas. Pero es necesario entrar a un grupo para mejorar. Tenemos que aprender a calcular capital, a hacer negocios. Está bien la capacitación pero no ha mejorado nuestros derechos, si reclamamos nos ponen nota al lado de nuestro nombre, "ojo" ponen y cuando llega fin de año nos retiran.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	La capacitación debería seguir.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	Mejorar más tiempo de capacitación, más práctica, que se hable con la alcaldía para mejorar sueldo.

Entrevistada obrera

Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	Hacemos mantenimiento de barrios periféricos, empedramos, limpieza de cunetas, sumideros, arreglo de cordón de aceras. Sigo trabajando en lo mismo.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	Pero me ha servido aprender en lo personal, antes no podía desenvolverme, ahora sé hacerme, me independizo, salgo a buscarme cancheos, lavando ropa, por lo menos para pan llevo. En el trabajo ya puedo desenvolverme más.

Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Que nos aumente el sueldo y nos sigan capacitando. Yo quisiera pedirle un favor grande al alcalde: que nos dé un terreno y demostrarle la capacidad que tenemos para construir.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	Seguir capacitando a más mujeres, seguir especializando en pintura.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	En derechos laborales necesitamos cosas más concretas saber, porque ahorita estamos nulas las mujeres. Profundizar en capacitación especializada de acuerdo a lo que las mujeres quieren, yo quiero en plomería.

Entrevistada obrera

Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	Contratos eventuales cada 2 y 3 meses. Trabajo es bien fuerte. No puedo alzar a veces el brazo, la cabeza, la espalda me duele, a veces bien cansada llego a llorar a mi casa. Mis hijos tampoco puedo abandonar. Yo mantengo totalmente. De más antes ayudante de albañil he trabajado cinco meses. Como viejas nos discriminan, dicen que no podemos, pero así viejas más trabajamos, no nos faltamos, somos cumplidas. Ese trato nos duele.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	Aprendizaje personal.
	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Soy inquilina, quisiera que se piense en darnos terreno para construir. Podría pensarse en construir, somos capaces.
Lecciones aprendidas	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	Seguir capacitando más mujeres.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	Más práctica y profundización necesitamos, un mes de capacitación es bien poquito. Concretar la capacitación en derechos porque estamos en la luna todavía.

Entrevistada obrera

Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	La necesidad me ha obligado, trabajaba de cocinera en institución con niños. Mucha discriminación de los varones, por mi edad, 37 años cuando tenía. Había también buenos compañeros que enseñaban bien y ahí aprendí. Siempre fui curiosa y sé aprender de todos los oficios. Los arquitectos me aumentaron sueldo, pero mi casa cayó en Callapa, me enfermé de preocupación, me rebajaron sueldo. Me acusan que de vieja toda la vida me enfermo. Ganaba 1940. Los hombres ganan lo mismo donde yo trabajo.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	Participé en los cursos taller, en la constitución de microempresas y en los cursos de especialización. En la alcaldía a veces desyerbamos, entre diciembre y enero pintamos y hacemos en colegio; más como peones trabajamos y nos olvidamos lo que hemos aprendido. Me valoro, sé que puedo, me gusta trabajar y hasta he podido reclamar que me devuelvan sueldo que me descontaron. Reclamé al secretario general de la alcaldía y le dije que tenía que escucharme. Ya no me humillo, no me dejo discriminar.
	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Sabemos algo, sabemos que hay derechos para mujeres, pero no tenemos claro para poder reclamar. Necesitamos que sea bien concreto. Necesitamos un terreno para construir, porque tantos años de inquilinas no se puede.
Lecciones aprendidas	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	La capacitación básica era buena, debe seguir.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	Más práctica, más tiempo, hacer más cosas en obra.

Entrevistada obrera		
Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	Sabía algo, de preparación de hormigón, empedrado, entendía. Mi pareja me golpeaba, me humillaba, no me dejaba salir a trabajar. Soy huérfana. Me he independizado desde mis 12 años, de cocinera, niñera, lavando, limpieza. 2007 empecé a trabajar en albañilería, antes en programas de Acción Comunal hacía empedrado. Los ingenieros me han animado a trabajar en esto. En Barrios de Verdad me siento bien y valorada, me han subido sueldo, me han ascendido por orden de jefes mayores, igual sueldo que los hombres.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	La especialización de Red Hábitat ha servido para hacer microempresa. Ya quieren contratarme para pintar, sé pintar. Estoy segura y no tengo miedo.
Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Quisiera más profundizar en obra fina. Que se profundice el apoyo a microempresa, banco de trabajo. Capacitación en lectura, no puedo leer, me marea. Nos cansamos mucho, no descansamos, ojalá nos dieran tiempo para capacitarnos.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	El pintado, los cursos.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	Mejorar el apoyo a las microempresas.

Entrevistada obrera		
Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	La albañilería no es trabajo de nuestra unidad, más hacemos rescate. Muy raramente colaboramos en entrega de obras, pero no hacemos construcción. Nos respetan mucho en mi unidad los profesionales.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	Hemos mejorado en calidad de trabajo, pero hemos ido mejorando, pero a veces no siempre en el trabajo, saliendo del trabajo hacemos cosas, nos ganamos pintando. En nuestro trabajo saben que estamos calificadas por el CCAM, mi jefe ha dicho que conoce nuestra capacidad, pero eso no se usa en mi unidad. No es constante, no es la unidad indicada para eso. Nuestros jefes independientemente nos han dado trabajo y me han pagado por arreglar curación y revoque y pintado de un cuarto. Nuestros jefes saben que estamos armando microempresa.
Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Nos dicen que sigamos adelante, en la microempresa, saber más en diferentes ramas de obra fina: instalación, plomería, y eso nos falta. Estamos empezando. Se debería pensar en apoyo económico para las microempresas En viviendas, tenemos el valor agregado que sabemos hacer, la mayoría tiene idea de construir. Es necesario unirnos y juntar propuestas y presentar algo que nos puedan atender. Un comité tal vez.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	Seguir con la capacitación pero aumentar contenidos.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	Aumentar tiempo y más práctica, nos falta mucho más práctica y que la gente de la universidad se involucre más.

Entrevistada obrera		
Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	Entré por necesidad, soy contra maestra, antes no sabía ni palear. Para maestra hay que saber leer bien, saber nivel, medidas. Los jefes no valoran la capacitación. Pedí que se cambie mi sueldo como contra maestra pero sigo ganando como obrera. Pienso que para microempresa se necesita mucho capital. No nos dan permiso para salir del trabajo, no tengo tiempo.
	¿Qué cambios se a producido y qué impactos se ha tenido?	He practicado en las viviendas prefabricadas de Callapa, cuando hubo el deslizamiento. Yo me considero con habilidades de contra maestra pero los jefes no me consideran así. Sé pintar pero la edad ni el peso me permiten subir a alturas.
Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Quisiera aprender obra fina e instalaciones eléctricas.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	Seguir capacitando.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	Sólo hemos aprendido teoría pero se necesita más práctica (porque estuve en el primer curso).

Entrevistada obrera		
Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	Trabajaba por alimentos, empedrado en Plan, Sartawi, PLANE y como dirigente en mi zona. Soy feliz de ser capaz de todo, he aprendido más cuando entré la actual gestión municipal. Fui dirigente social bien buscada. Considero que sé de empedrado, adoquinado, cordón de aceras, levantar muros.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	Ya hago obra calificada. Por mi antigüedad también he aprendido de los maestros, me siento capaz de hacer todo. Sabemos nuestros derechos ahora, no ha sido en vano. Jefes ayudan y son respetuosos donde yo trabajo. Soy maestra de obra, nos han dado nuestro lugar como mujeres. Son gente comprensiva y humana los jefes. Pero hay diferentes unidades donde no es igual el trato. Estoy orgullosa de haber cambiado la ciudad porque en unidad se hace construcción. Barrios de Verdad hace casas comunales. Si hubiera estado en otras unidades quizás no hubiera aplicado nada de lo que he aprendido. Sobre mi microempresa, en principio no me interesaba participar pero dijimos que el sacrificio no iba a ser en vano. Cada noche nos hemos sacrificado, nos hemos cansado. Y dijimos que eso no iba a ir al agua. Hemos ido a fábrica de Monopol a practicar y sabemos sacar colores, diseños. Sola he pintado mi casa y me agarro trabajos de empedrado, vaciados y pintado, son cancheos que me sirven. Las mujeres todo podemos pero no podemos ser discriminadoras.

Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Me gustaría tener ítem, contrato laboral. Nos falta dinero y herramientas en la microempresa. Falta voluntad de compañeras, pero vamos a ir adelante. Vamos a pedir a la alcaldía seguir pintando murales.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	Seguir capacitando mujeres.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	Profundizar más la pintura Más asesoramiento técnico en la microempresa.

Entrevistada obrera

Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	Trabajé en construcción particular, contratos de empresas privadas desde 2006. Por acoso sexual de contratista me salí al retén de emergencia en 2007. Pero me siento con autoestima y apoyo por la capacitación de Red Hábitat. Antes hombres maltrataban y había mucho acoso sexual. Yo le he puesto freno a ese acoso, trabajaba en cuadrilla de varones. Con mi autoestima denuncié al jefe de cuadrilla, pero a mí me han cambiado y no al hombre. Entre hombres se socapan. Un ingeniero puso freno y pidió respeto para las obreras, pero me cambió de cuadrilla. No sacaron al jefe acosador, V. C., capataz de cuadrilla empleado de planta, lo han tomado por el lado amable el asunto. La mayor parte de los hombres ganan más que las mujeres, pero la ayudante trabaja más que los jefes que miran parados. Algunos no quieren transmitir sus conocimientos. Yo les enseñé a mis hijos la albañilería y ahora mi hijo gana más que yo.
	¿Qué cambios se a producido y qué impactos se ha tenido?	Ya sabía construcción, entré sabiendo a la alcaldía, fui a complementar en Red Hábitat, he aprendido más detalles sobre obra gruesa. Puedo ser hasta contra maestra, pero capataces no dan oportunidad Sé hacer encofrado de fierro para el cimiento, hormigón armado, todas esas cosas sé y no me valoran. No reconocen lo que sabemos, igualito nos emplean como peones. Nos maltratan, apenas han sabido que íbamos a Red Hábitat, nos han aumentado horarios en la tarde del sábado más, para que no podamos venir; y eso no nos conviene. Las compañeras no quieren quejarse del acoso sexual, tapan por vergüenza, porque acusan a las mujeres. Pero desde que vengo a Red Hábitat sé que tenemos derechos.
Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Pido a director de mi unidad que haga examen, habemos personas como yo que ya saben hacer mezcla y trabajamos con los maestros. Otros tienen categoría B y yo sigo con F, mi sueldo es de 1451 y otras señoras que saben lo mismo que yo ganan 2228. La mitad invierto en alquiler. Pido al señor alcalde que nos dé oportunidad y que nos dé un día laboral para capacitarnos. De lunes a viernes trabajar y el sábado capacitarnos. Pido estabilidad laboral porque ya soy obrera antigua, es un deber de reconocimiento del municipio. Quiero que la alcaldía vea de atender la necesidad de vivienda. Me encanta ir a embellecer la ciudad.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	Seguir las capacitaciones a las mujeres que más necesitan.

Entrevistada obrera		
Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	Cuando ingresé a trabajar no sabía hacer nada, aprendí a manejar picota, pala, hacer mezcla, pasar cosas. En la subalcaldía periférica los contratos eran anuales. Después ya no. Luego me pasaron a mantenimiento de infraestructura educativa, hacíamos ya albañilería y allí he ayudado nomás. He sufrido acoso sexual del jefe de mi anterior unidad. Cuando no le di lugar se agarró conmigo y con todas mis compañeras, dándonos trabajos duros y hasta tarde sin recompensa de horas, sábados domingo, feriados. No sabía que eso se llamaba acoso, me he callado durante mucho tiempo. Hemos decidido hacer una carta a transparencia entre todos los obreros. Tres se dieron la vuelta con él, otros dijeron que estaba bien lo que hacía y al último yo y una mujer de pollera le hemos sacado la mugre, nos hacía entrar a los sumideros insalubres, sin máscaras de gas. Pero transparencia actuó más a favor de él que con nosotras. Ya no me han contratado en esa unidad. Me he buscado en Barrios de Verdad. Cuando íbamos a los cursos de capacitación de Red Hábitat trabajábamos con ese acosador. No nos quería mandar, pero cuando salió la orden de servicio nos tuvo que mandar.
	¿Qué cambios se a producido y qué impactos se ha tenido?	He aprendido mucho en Red Hábitat, nos han enseñado nombres correctos de herramientas, como manejarlas, sobre obra gruesa, cosas que yo no sabía. Con estas clases he empezado a valorar nuestro trabajo, ahora sé que lo puedo hacer e incluso mejor que el varón. Los maestros no nos dejan aprender, nos desprecian. Cuando hemos aprendido nos desafiaban a que hagamos igual que ellos.
Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Se debe controlar a los inmediatos superiores. Que se controle el acoso sexual y el acoso laboral y la burla de los hombres. Que haya capacitación en oratoria relacionada al trabajo (perder timidez para exigir derechos y para ofrecer trabajo y convencer a los clientes).
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	Los cursos deben ser para más mujeres obreras.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	Profundizar en especializaciones en trabajo liviano de construcción: instalación eléctrica y plomería, que no es difícil y muchas mujeres pueden hacer, porque es un trabajo liviano y cada mujer puede.

Entrevistada obrera		
Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	Aprendí a trabajar por necesidad. Nueve años trabajo en el rubro como ayudante de obra, entré a trabajar en alcaldía en 2008. Un ingeniero reconoció mi labor y me puso con contratos más largos desde 2010. Una jefa muy buena me permitió capacitarme con Red Hábitat, en el primer curso; pero fue difícil porque apenas había permiso. Ahora la diferencia de sueldo no se mide por eso, ni siquiera se respeta que algunas son más antiguas.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	Hemos aprendido a pintar bien, para que nos guste. Llegando a Red Hábitat hemos escuchado que teníamos derechos, ahora ya podemos reclamar.

Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Ver que no se nos agobie con trabajo, necesitamos capacitarnos para bien de la ciudad y de nosotras. Serían bien que haya calificaciones periódicas de lo que sabemos hacer. Que nos den espacio para capacitarnos porque a veces nos hacen trabajar de lunes a domingo. Las microempresas deben ser fortalecidas para que la gente sepa que existen.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	Los cursos que se repitan para todas las obreras.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	Especializar más en pintados distintos, todas las clases de texturas para las que queremos dedicarnos a la pintura ampliamente. Tomar en cuenta diversas especializaciones, no sólo pintura.

Entrevistada obrera

Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	Hacemos limpieza, limpiamos papeles de las paredes. No siempre estamos, después limpiamos cunetas, taludes. Infinidad de cosas. Hace 9 años que trabajo en construcción, empecé empedrando en PLANE y trabajo por alimentos y luego llegué a la alcaldía, con contratos eventuales.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	No se ha reconocido la capacitación. A nuestros jefes no les interesa en qué nos hemos capacitado o qué hemos aprendido en Red Hábitat. Ningún jefe se acerca a preguntar para podernos colocar en trabajos que pueda servir lo que sabemos. Ellos simplemente deciden, nos mandan como soldados, por más que queramos aprender en construcción, tenemos que hacer trabajo de servicio nomás. Nos mandan por mandarnos, para sentirse poderosos. Nuestro sueldo no ha mejorado pero podemos tener extras afuera, porque en la alcaldía jamás los jefes se interesan en lo que sabemos y simplemente nos mandan como ganado a hacer cosas, tampoco vamos a subir de grado ni nada porque no les interesa lo que valemos. En vez de aumentarnos nos han descontado por lo que llegamos un poco tarde, por el cansancio. Los hombres ganan más, hasta 2000 Bs. Hay escasas mujeres que ganan, poquitas en la cuadrillas, las encargadas de grupo ganan más pero no hacen nada especial, incluso ellas no se han capacitado, muchas hacen el mismo trabajo y a nuestra costa ganan más. Antes conocía más o menos de albañilería. Estamos orgullosas de construir el hábitat, con nuestras manos hemos hecho. Ahora saber mis derechos ya me permite hablar de frente a mis jefes, por lo menos ya no tengo tanto miedo como antes. Microempresa formamos también, creo que hay oportunidad, para canchearnos aparte, en nuestras horas libres. Oportunidades son pintura de colegios, paredes de casa, empedrar, aceras, gaviones, podemos hacer. Tomar licitaciones. Me gustaría. Pero nos falta profundizar.
Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Me gustaría profundizar en instalaciones eléctricas y plomería. Falta práctica en esos rubros de obra fina que no son pintura. Se debe recalificar a las obreras según lo que ya saben hacer. Se debe pensar en forma de procurar terreno para conseguir una vivienda. Falta tiempo para capacitarnos, necesitamos tener aire para poder capacitarnos. Mayor intercambio con los maestros de obra, los "tíos", que nos enseñen también, que no haya celos.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	Los cursos y el acompañamiento que nos hace Red Hábitat.

Entrevistada obrera		
Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	Hago empedrados, limpieza de calles, aceras, cordones de aceras.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	Me he identificado con pintado y electricidad. Me puedo defender, exigir derechos como mujer, exijo respeto y me valoro más. Pero no se ha producido mejoras laborales, no hay contratos. Jefes de posta nos discriminan porque dicen que somos mayores, pero tenemos capacidad para aprender y enseñar lo que sabemos. El alcalde no sabe bien lo que hemos hecho, recién se ha enterado y esperamos que nos empiece a valorar. Los jefes de cuadrilla no dan oportunidad de aplicar lo que sabemos.
Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Comprensión y solidaridad con las mujeres de parte de la alcaldía. Se deben organizar las mujeres para hacer conocer sus solicitudes y situación ante el alcalde. Se debe avanzar en hacer proyectos concretos de microempresas, hablar con alcalde para pedir apoyo en nuestra labor. Se debe pensar en ajustar los cursos para las personas que no saben leer ni escribir, pero también pensar en alfabetización básica. Es necesario crear espíritu de unión de microempresas.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	La capacitación para todas las mujeres.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	Profundizar según temas, porque hay mujeres que también pueden hacer obra gruesa, se debe pensar en que las microempresas deben saber hacer cosas variadas. Profundizar acompañamiento de Red Hábitat a microempresas con gestión y manejo, especializar a las microempresas.

Entrevistada obrera		
Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	Antes los maestros me enseñaron. Ahora se ha perdido ese espíritu de colaborar. Hay mucha competencia, mucho celo, intriga, se fijan en quién trabaja más. También hay preferidas de los hombres. En EMA vías he aprendido, empedrado, enlosetado, adoquinado, en replanteos, plantar árboles, flores. He aprendido “metiendo la mano”, echando a perder y también me han enseñado.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	Se más que algunos técnicos y enseño pero sigo ganando un sueldo mínimo, con 1260 Bs. Líquidos como ayudante, sé hacer cosas de contra maestre pero no se valora. Una señora se salió de la microempresa porque pensaba que no iba a poder, porque estaba embarazada. Ahora nadie puede entrar porque como microempresas tenemos cerrado el número. Tenemos tres señoras independientes en la microempresa y ellas podrían atender licitaciones para la alcaldía.

Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Las microempresas de mujeres ligadas al gobierno municipal son para trabajos extras de fines de semana pero sería bueno contar con algún apoyo también de la alcaldía. Es necesario despejar miedo de que con las microempresas las obreras sean mal vistas en la alcaldía, que las perjudique. Tomar en cuenta los conocimientos que pueden desarrollar las mujeres que tienen problemas con lectoescritura. En una microempresas esas experiencias y conocimientos se complementan.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	Seguir capacitando a todas las mujeres del municipio.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	Se debe fortalecer bien las microempresas porque todavía hay dificultades, temor, indiferencia y celos. Se debe pensar en especializar en otros trabajos de acabado para especializar a las microempresas (colocado de cerámicas, armado de baños, instalación sanitaria, eléctrica). Fortalecer la práctica de microempresas en mejoramiento de viviendas de sus integrantes para que practiquen y se las conozca en sus barrios.

Entrevistada obrera

Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	Tengo más capacitación con los cursos de Red Hábitat, reforzó mis conocimientos.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	De los conocimientos en derechos se ve sus frutos, las mujeres están con más confianza, con más autoconfianza y hasta pueden exigir cosas en su trabajo. La capacitación ha sido lo que me ha cambiado. Hemos hecho un mural durante dos días para el 16 de julio, ya para la alcaldía. Es el primer trabajo independiente como microempresa que tenemos.
Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Las señoras de la microempresa trabajan en distintas unidades y el problema es que no nos podemos juntar, se debe pensar en esto, no nos podemos juntar. Algunas compañeras han abandonado y además se han asustado porque piensan que las pueden sacar de la alcaldía. Se debe definir rol de microempresas de mujeres de la alcaldía. Procurar algún financiamiento de arranque para las microempresas.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	El acompañamiento y asesoramiento que nos dan.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	Más capacitación en área de derechos y de gestión de microempresas. Más capacitación en pintura y muralismo artístico.

2. Entrevistas a profundidad con informantes clave del proyecto

Entrevistada: Graciela Landaeta, directora ejecutiva de Fundación PROCASHA (para narrar la experiencia del apoyo a cooperativas de servicios de construcción que brindó PROCASHA)		
Situación inicial	¿Cuál era la situación antes del proyecto?	El proyecto se inició debido a la migración de hombres y porque la construcción es un campo laboral interesante para mujeres, para visibilizarlas, y que se vea que ya hay mujeres constructoras. Nuestro eje de trabajo es el mejoramiento habitacional.
	¿Qué problemas motivaron la respuesta?	El proyecto fue pensado para solucionar las dificultades de las mujeres solas amas de casa.
	¿Qué objetivos se plantearon?	Capacitar a las mujeres constructoras.
El proceso de intervención	¿Qué acciones se realizaron?	Se trabajó con modelo de cooperativas, se trabajó en mejoramiento habitacional práctico, formando luego cooperativas de servicios. Se capacitó en modelo cooperativo y se acompañó a las mujeres en la búsqueda de oportunidades laborales.
	¿Cuáles han sido las principales etapas de implementación del proceso?	Primero se entró al mejoramiento habitacional, luego se empezó a formar cooperativas de servicio y se dio capacitación con acompañamiento técnico y de pequeños fondos en calidad de préstamos.
Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	Se construye y reconstruye comunidades de mujeres y solidaridad. La UMSS acompaña en la capacitación. Hay diferencia de cooperativas con microempresas porque aquéllas se basan en la solidaridad, igualdad de sus socias y distribución equitativa de las ganancias. No pagan impuestos. Hacen fondos comunes para necesidades emergentes.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	Hay siete cooperativas, con perspectiva de ser nueve; se ha cumplido tres años de experiencia, tienen un récord de contratos como fuentes de ingreso constante. Algunas se están especializando en restauración y están estudiando técnico superior en construcción. Se especializan en acabados. Cooperativas tienden a especializar, ellas eligen su especialización. Nuestra metodología de enseñanza-aprendizaje es producto de tres años y se ha perfeccionado con aporte de mujeres. La Universidad de San Simón ha entregado certificados a 95 constructoras. Hacen interacción con los estudiantes universitarios. Gente del barrio oferta viviendas para que practiquen a cambio de fondo para comprar material. Fundación da fondos revolventes a las cooperativas. Hubo cambios en personal capacitador, los albañiles cambiaron su opinión sobre capacidad de mujeres. Les gusta trabajar con ellas porque dicen que son prolijas, hacendosas, disciplinadas.
Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	No trabajan solas sino con equipo de asesoramiento técnico (ingenieros, arquitectos). Todavía las cooperativas son ingresos extras, su actividad principal no es la construcción. Se debe incidir en cerrar la brecha de inequidad de género en la capacitación en obras.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	Replicar la experiencia, dirigirla a gente pobre de barrios marginales, para empoderar a las mujeres, mejorar sus viviendas. Concienciar a las parejas de las mujeres.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	Incidir en las familias de las mujeres. El perfil de la mayoría de las mujeres tiene pareja, hay que involucrar más a las parejas.

Entrevistada: María Elena Burgos, representante de CONEXIÓN-Fondo de Emancipación		
Situación inicial	¿Cuál era la situación antes del proyecto?	Los retrasos que hubo en el arranque del proyecto dificultaron el proceso.
	¿Qué problemas motivaron la respuesta?	Sólo se hizo un curso en el primer semestre y debido a que programaron los otros cursos para la otra gestión hubo dudas. Si en esta gestión sólo han realizado un curso, será difícil cumplir seis cursos en el tiempo que les queda. Red Hábitat nos dijo que no se presentó gente, que había muy pocas inscritas pese a que cuando levantaron la línea de base ya tuvieron contacto con gente de laderas y había gente interesada, pero esa gente optó por estrategias de sobrevivencia y no les quedaba tiempo para ir a cursos.
	¿Qué objetivos se plantearon?	Se conversó la posibilidad de actuar con alcaldía para tener más contacto con juntas vecinales, organizaciones, pero resultó mejor, porque Red Hábitat se acercó a las mujeres constructoras de la alcaldía. Eso ayudó a trabajar con las coordinaciones y convencer al municipio. El planteamiento del proyecto era hacer microempresas. Y preguntábamos si los resultados se habían producido. En algún momento Red Hábitat pensó que no se iba a poder pero como eso ya estaba señalado insistíamos en que tiene que haber microempresas. En el proyecto inicial no estaba pero luego se incorporó un curso para asesorar y formar.
El proceso de intervención	¿Qué acciones se realizaron?	Me encantó el primer curso con las mujeres del municipio, me encantó su ánimo de participar y vi que a los otros cursos acudían más y más y fue dinámico el recorrido de los siguientes cursos.
	¿Qué factores de contexto facilitaron o dificultaron el proceso?	En el primer curso tuvieron que adecuar módulos, porque sólo tenían módulo para capacitación en la línea que trabajaba Red Hábitat, que no tenía inserto el enfoque de género, pero incorporaron ese enfoque para estos cursos. Carpetas modulares trabajaron con CCAM y eso ha colaborado, pero los materiales los puso Red Hábitat.
	¿Cuáles han sido las principales etapas de implementación del proceso?	Y así se habilitó módulo sobre derechos de mujeres, que estaba aislado, pero luego se incorporó de manera transversal el enfoque en cada módulo. Luego se adecuaron a la metodología del CCAM para llegar a mujeres analfabetas y otras que estaban solas y con muchos hijos, personas adultas; la metodología fue fácil y práctica, con dinámicas, prácticas en obra, etc.
Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	La línea de base fue base para lanzar los cursos y determinar el marco del proyecto. Siempre es un planteamiento un tanto utópico y no estaban seguros en Red Hábitat de que iban a lograrlo. Con el levantamiento y acercamiento hay muchos hallazgos de los que pensaron y mucha gente que participó vive en las laderas, y eso no se separa de la línea de base, porque son mujeres de esos ámbitos y sectores sociales pobres.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	Ya el proceso ha avanzado y se ha logrado hacer las microempresas. Los jóvenes profesionales identificaron necesidades y demandas de la población en coordinación con municipio, se seleccionó a jóvenes que postularon al programa "Mi primer trabajo", de la alcaldía. Muchos decían que estaban aprendiendo a ver la ciudad y a comprender su lógica de funcionamiento y qué cosa tendrían que considerar las autoridades para mejorar las condiciones de vida de las personas que viven en esos lugares.

Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	En perspectiva la idea es formar cooperativas. Serían otros niveles de relacionamiento solidario y participación equitativa y para cubrir necesidades de sectores empobrecidos. La idea es presentar esas cooperativas a licitaciones. Pero creo que el personal dependiente de GMLP no podrá. Se puede armar otras asociaciones con otras mujeres de afuera que pueden combinar para que ellas participen de esas licitaciones. Se debe debatir la conveniencia de esas organizaciones. Es necesario que el municipio asuma su capacitación y las promocióne a las mujeres, con diferenciación de sueldos, porque es un plus contar con personal con capacidad múltiple. El municipio dijo que iba a dar espacio para escuela de capacitación, pero esto es largo proceso todavía. Las mujeres tienen que crear un código de ética para respetar y considerar a sus compañeras, en eso debe acompañar Red Hábitat, para que sean ejemplo para nuevas asociaciones. La creación de una bolsa de trabajo y la creación de un capital semilla es buena idea pero se debe estudiar. La propuesta de política pública no tendrá aceptación si Red Hábitat no insiste; son procesos largos, pero si no se logra esa incidencia este proyecto sería como cualquier otro. Han armado los módulos y tienen un material pedagógico que es un modelo de trabajo que se puede transferir a este y otros municipios. Las mujeres independientes capacitadas deben cumplir tareas que Red Hábitat les dé, debe haber protocolo claro para responder al proyecto. Los jóvenes profesionales deben incidir en poner las necesidades y demandas que recogen en los barrios en los POAs municipales.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	Se destaca que las mujeres se han ido formando, han avanzado en asumir y conocer derechos y emitir su palabra. Su participación en diferentes ferias para visibilizarse es un logro, están sensibilizadas y van a trabajar mejor.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	No poner perspectiva de género aparte, que sea transversal a todos los módulos de capacitación. Se ha abierto una gama de oportunidades de trabajar sobre el tema y se debe articular más con el GMLP para tener mayor influencia en políticas públicas, Ministerio de Vivienda, de Trabajo, de Igualdad de Oportunidades. No abrir mucho pero sí consolidar el proceso de los grupos de constructoras.

Entrevistada: Tania Nava, dirección de género y generacional

Situación inicial	¿Cuál era la situación antes del proyecto?	No conozco mucho el proyecto, sólo lo sé por la explicación de Anelise Meléndez. Red Hábitat pidió apoyos muy puntuales y específicos. En la alcaldía no hay una política interna de género, lo que sí hay es un plan que se está proponiendo a partir de la restructuración de la dirección de género desde 2012, antes no se visualizó, ni se compartió ni se trabajó en el tema.
Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	Conozco que las mujeres se han capacitado y hay cuatro microempresas con sus procedimientos, por algunos detalles sé que GMLP no acompañó desde el inicio al proyecto.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	Pienso que no se ha avanzado nada dentro de la alcaldía para combatir al patriarcalismo y al machismo, pero hay apertura y compromiso personal del director de mantenimiento. Pero como política municipal hay que reconocer que no hay. Desconozco los motivos por los que no se ha avanzado, porque no había claridad en el discurso. De voluntad propia hay un alcalde que muestra voluntad de romper ese sistema patriarcal, ha incorporado en su staff de toma de decisiones a mujeres, pero creo que es camino largo por recorrer; y siendo autocríticos pienso que hay muchos escenarios —no sólo de constructoras— en los que se debe construir una política de género, de equidad e igualdad, para que por lo menos haya motivación salarial para las que se están capacitando, porque son motor municipal y base del proceso para mejorar la ciudad.

Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Podrían haber dos vías para enriquecer el proyecto, una desde la dirección de género: dotar de carácter integral al empoderamiento de mujeres, que pasa por capacitación específica en ámbitos que ellas sepan manejar para potenciar áreas de salud sexual y reproductiva, participación ciudadana, autoestima y todo lo que es empoderar a una mujer. La otra vía es la intención de vincularnos a Red Hábitat en incidencia sobre su propuesta de política pública municipal. Estamos viendo la forma de diseñar una política interna de género. Nos gustaría que paralelamente a este proyecto de política pública para La Paz, también las constructoras sean visualizadas como parte del personal municipal. Se va a partir con un diagnóstico. Lo que se tiene hasta ahora es una agenda municipal de las mujeres en que se ha invitado también a las mujeres obreras. Se ha identificado los mismos criterios que tiene el proyecto: menor salario por igual trabajo o quizás más esforzado, el hecho de que no tengan contrato laboral, aunque no estamos sujetos a la Ley General del Trabajo sino a Ley del Funcionario Público, hay normativa para cualificar el trabajo y el salario y veremos la pertinencia de poner en práctica. Hay beneficios que se está pensando, de acuerdo a reglamento, para dar más salarios para la gente que gana menos; eso depende del área donde trabajan las obreras. En esas direcciones se debe buscar mejores escenarios de trabajo pero no caer en el error de generarles un obstáculo para que cada vez sean menos obreras contratadas. No queremos entrar en el error de mostrar a una mujer indefensa que requiere dádivas, porque eso hace que se les cierre las puertas en ámbitos laborales donde todavía el patriarcado mantiene un enfoque y una postura muy fuertes. Más bien queremos generar postura de mujer fuerte y capacitada y que requiere lo mismo que el resto del personal. No queremos victimizar a la mujer. Habría que buscar un escenario de equidad e igualdad de género pero que no genere carga, sino se fomente y visualice a la mujer capaz de desarrollar trabajo similar pero con igual sueldo, pero que no genere roncha entre los hombres. Hay que hacer gran estrategia de incidencia y no un flaco favor a eso. Todos los funcionarios que nos capacitamos usamos normalmente nuestro tiempo libre, trabajamos entre 12 y 14 horas al día, se necesita compromiso y filosofía de vida diferente, porque regalas el tiempo de tu familia; muchos de los conflictos personales que vivimos deberían ser motivo de preocupación municipal. Lo ideal sería que haya un par de horas del trabajo cotidiano para capacitarse, no es difícil si el CCAM se vincula y gestiona horario con proceso de sensibilización e incidencia. Pero es un camino por construir, de la noche a la mañana no se va a lograr. Por eso queremos generar política de género que reconozca la multidimensionalidad de la mujer para procesos de capacitación, salarios, mayor atención médica, etc. Hay diferencias físicas entre hombre y mujeres y se debería fomentar esta acción afirmativa, que no la victimice pero anote diferencias. Por ejemplo, con atención médica y cuidado permanente a su aparato reproductor que se daña cuando se alza pesos.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	No se puede decir que las microempresas pueden participar de licitaciones municipales porque sus miembros no deben estar vinculados laboralmente al GAMLP. Habría que ver normativa. Pasar a la segunda fase del proyecto, porque la sociedad civil ya visibiliza el cambio de paradigmas en el trabajo, que saca a la mujer de lo reproductivo a lo productivo. Se debe apoyar para que sea un proyecto exitoso y sostenible.

Entrevistada: Esperanza Téllez, administradora del CCAM		
Situación inicial	¿Cuál era la situación antes del proyecto?	Conozco el proyecto por la población que atiende: mujeres constructoras del GAMLP. Sé las necesidades de esta población y sé que el proyecto no tiene actividades muy puntuales sino que el enfoque y los objetivos son muy variados. Tenemos como marco un convenio entre Red Hábitat y el GAMLP, firmado el pasado año; y uno de los artículos encarga al CCAM ser interlocutor técnico cuando se trata de programas operativos del proyecto, es la instancia de coordinación. Nosotros coordinamos y relacionamos a Red Hábitat con la unidad correspondiente del GAMLP. Esta tarea se refleja en informes semestrales que se entrega al Concejo Municipal como mandato del convenio.
	¿Qué factores de contexto facilitaron o dificultaron el proceso?	Creemos muy sinceramente que el trabajo de articulación se ha realizado sólo en un porcentaje, no todo. Hice una crítica sincera indicando que Red Hábitat no está siguiendo los procedimientos acordados: acudir primero al CCAM como instancia técnica pedagógica para que sea la que analice la pertinencia de los programas y los canalice. En muchos casos Red Hábitat ha hecho gestión demasiado desordenada y a tiempo de ir al CCAM ha ido a otra unidad y a otra unidad y eso no ha permitido hacer al CCAM un trabajo responsable porque muchas veces no sabíamos ni siquiera con quién se contactaban.
	¿Cuáles han sido las principales etapas de implementación del proceso?	El procedimiento para declaratoria en comisión para que una trabajadora vaya a otra actividad es sólo prerrogativa de empleados de planta, no para eventuales ni consultores de línea. Y por eso se dificulta bastante canalizar esas licencias para las obreras, justamente porque son eventuales. Por eso, darles permiso depende del convencimiento que tenga la autoridad inmediata superior de las personas y en eso se ha avanzado mucho. Para los tres días del encuentro no hubo ningún tipo de obstáculo, ninguna dirección dudó en pensar que eso era importante. Obviamente a eso ayudó mucho una orden de despacho del alcalde porque hay convencimiento político de su parte.
Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	Este año la coordinación con Red Hábitat fue óptima, los defectos son del pasado año. Hemos conversado para tener visión común. La importancia del proyecto no solamente pasa por el cumplimiento administrativo que tendría a que hacer el CCAM sino que llegar al convencimiento de que esto es muy importante y estratégico para el gobierno municipal y su apoyo es una tarea importante. No hay línea específica de capacitación para las constructoras y justamente con la experiencia de Red Hábitat se debe definir esa línea y programas específicos.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	Si Red Hábitat no hubiera encontrado sensibilización en la alcaldía no habría funcionado esto. El convenio expresa que realmente se cree mucho en poder abrir rutas para el trabajo de las obreras, es un momento de gran oportunidad para llevar a cabo esa política pública. Creo que se comparte visiones al 100%, se valora al 100% ese proceso, pero la coordinación no ha sido plena. Yo siento que la experiencia de Red Hábitat se convierte en un hito y en punto de inicio para que ya el GAMLP pueda hacer programas específicos de capacitación y crear mejores condiciones laborales.

Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	En ajustes operativos se debe mejorar; para que el CCAM pueda actuar deben respetar el procedimiento y la instancia interlocutora que es el CCAM, que no es burocrática ni retarda procesos; porque está convencida de la importancia del proceso, trata siempre de interponer sus buenos oficios y apurar los procedimientos. Para los horarios de capacitación futuros urge alcanzar un acuerdo en que cada parte ponga lo suyo: una hora da la institución y una hora de su tiempo la obrera, en un principio de corresponsabilidad. CCAM está buscando que estos cursos, eventos y talleres puedan ser parte de una malla curricular técnica básica en formación de técnico auxiliar y medio para las mujeres, de manera que estos cursos hoy sueltos puedan ser parte y módulos de una propuesta programática y curricular que le permita a una mujer constructora alcanzar un título. No sólo se trata de dar competencias técnicas sino poner transversales y módulos que permitan subir la autoestima de las mujeres, contextualizar su trabajo, reconocimiento de sus derechos. Así tenemos personas integrales que saben ubicarse en su contexto social y laboral; sino, no tendría sentido una capacitación que apunta excesivamente a lo técnico y no a lo humano.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	Hay que seguir insistiendo, las obreras tienen que seguir gestionando sus intereses colectivos y personales.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	Nosotros estamos en el momento del contacto institucional, revisar la malla curricular, la propuesta como tal. Sugerimos ajustes si es necesario pero no estamos estrechamente relacionados, no acompañamos el proceso sino que entramos esporádicamente al proceso de evaluación y eso creo que hay que ir fortaleciendo para que el CCAM también esté en la evaluación. Porque llegado el momento esos procesos ya no dependen de Red Hábitat sino son procesos internos que tiene que asumir la institución. Implica no solamente cualificación para que se desempeñen mejor las mujeres sino un nivel salarial más alto, movilidad laboral, ascensos; toda una política pertinente para atender el trabajo de las mujeres. Tiene que haber un trabajo de definición de política, de definición de norma e instrumentos legales que no dependen solamente del CCAM pero que hay que ir afinando, porque no solamente se trata de acumular cursos de capacitación; se trata de que éstos mejoren las condiciones de las mujeres. El CCAM va a sugerir que este trabajo se proyecte para que las competencias y versatilidades de las mujeres se use. Creo que hay tendencia a ver el trabajo de mujeres como inferior al de los hombres, y eso hay que trabajar. El impacto real de esta cualificación se debe medir, pero eso no es tarea de Red Hábitat sino nuestra tarea. Creo que se debería identificar otros grupos de obreras del GMLP para capacitarlas.

Entrevistado: Rodrigo Solís, director de Mantenimiento

Situación inicial	¿Cuál era la situación antes del proyecto?	La Dirección se involucró desde un inicio con el proyecto y apoyamos por instructiva del alcalde. Revisamos la malla curricular e hicimos varias correcciones, porque el primer módulo estaba ligado a temas de derechos y valores de la mujer. Lastimosamente, nuestras obreras no están acostumbradas a tener esas charlas magistrales, dígamoslo así, muchas me han comentando que "me han traído para aprender a construir y me están metiendo estos temas que ni entiendo".
	¿Qué problemas motivaron la respuesta?	Hicimos la evaluación de la primera promoción y dijimos que el curso era muy poco práctico puesto que solo al final se hacían las prácticas. Yo les di para que hicieran la práctica de pintar el Liceo Venezuela y claro, ahí, si no hubiera sido la participación de la Dirección..., porque nosotros hemos puesto la pintura, los andamios y cuando ya hemos armado los andamios, nos percatamos que las mujeres no estaban capacitadas para trabajar en altura. Entonces tomamos las medidas correctivas para seguridad de las obreras apoyando con una cuadrilla de varones para apoyar a las compañeras, estaban más capacitados y tenían experiencia de trabajo en altura, para que les hagan soporte a ellas sobre qué cuidados hay que tener y cómo se camina en andamios.

El proceso de intervención	¿Qué acciones se realizaron?	El primer curso fue muy teórico para que en una semanita llevara a la práctica el pintado. Después vino el segundo curso, destinamos otra cantidad de obreras con EMA Vías y la Unidad de Riesgos. Reduje cantidad de obreras. Traté de que la malla curricular fuera de otra forma. El módulo de derechos al medio, de refilón, porque causaba aburrimiento. Fue un curso más práctico por nuestras observaciones. Dimos un ambiente en la posta de mantenimiento para que haga las prácticas. En el tercer curso, yo recomendé que mucho se enseñaba sobre pintura; era necesario que aprendan encofrado. El planteamiento de Red Hábitat es que las microempresas se ganen la vida. Pero yo dije que en el campo de la construcción no es sólo pintura, porque el mercado está copado.
Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	Las capacidades de mis compañeras dan para más, porque tienen experiencia en construcción; pero siempre es mejor que un tercero les diga cómo hacer las cosas.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	Aquí sí salimos un poquito más beneficiados porque como se enseñaba pintura, la Dirección de Cultura Ciudadana hace murales y lo hace con nuestra gente. El artista dibujaba las cebritas y él guiaba en algo más especializado que no solamente era pintar una pared. Eso culminó con la certificación que dio el CCAM, que hace normas y reglamentos en cuanto a las obreras, fue un acto público en la Casa de la Cultura. En el proceso de esta experiencia hemos puesto dos médicos mujeres para que las atiendan a las obreras. Como director yo necesitaba conocer, por ejemplo, el ciclo menstrual de nuestras compañeras porque en algunos momentos las hacemos subir a volquetas y la doctora evalúa y dice quién va en cabina, porque es su derecho. Hemos avanzado mucho en los derechos de nuestras compañeras. Ahora todas van sentadas y este año estamos comprando dos buses para que mis compañeras vayan en bus al trabajo y no en volqueta.
Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	La malla curricular debe ser más específica, todas han pasado curso de pintura y se debe complementar con algo más específico. Podrían aprender a encofrar; el encofrado necesita pocas personas y se gana muy bien, y es muy fácil para una mujer. También podrían hacer adoquinado porque se paga 50 Bs. el metro cuadrado por el colocado. También plomería aunque hay mucha competencia.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	Me parece muy bien el enfoque de género, hacerles conocer sus derechos es importante.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	En este tipo de cursos no solamente se debería saber qué derechos tienen nuestras compañeras sino lo que nosotros como directores y jefes, debíamos facilitarles a ellas. Reforzar la malla curricular para que nosotros veamos cómo podemos mejorar su condición y qué necesitan ellas, para que destinemos de mejor forma los recursos. Sería importante que los directores sepamos que se necesita para dar a las obreras en los cursos, y que Red Hábitat apoye con un kit [juego] de herramientas de buena calidad. Debería haber seguimiento a las mujeres que se está capacitando, no tenemos resultados precisos respecto a cómo ha ido el curso. He tenido que pedir de forma escrita al CCAM para saber la evaluación, para saber quiénes aprobaron y su nota. Pero necesitamos que se nos transmita la evaluación cualitativa para saber las capacidades que tiene y ha adquirido una obrera para promocionarlas. Dije que iba a dar a las diez mejores un nivel salarial más como incentivo a que se puedan capacitar.

Entrevistados: David Abarca, subgerente de recursos humanos del programa Barrios y Comunidades de Verdad, y Ronald Clever, asesor general del programa		
Situación inicial	¿Cuál era la situación antes del proyecto?	La capacitación es política del GAMLP y de nuestro programa y después del convenio decidimos que participen nuestras obreras.
Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	El reporte que hemos tenido es que han aprendido muchísimas cosas y ellas se sienten satisfechas porque se están superando y llegando a valorarse un poco más. Los reportes de sus jefes dicen que al superarse amplían sus expectativas y horizontes. Las mujeres son especialistas en revoques de paredes y lo hacen mejor que los hombres, pero no pueden tanto en armado de gaviones porque requiere más fuerza; por eso nosotros las empleamos en obra fina y pintura. Se ha superado el tabú de que las mujeres no podían estar en construcciones. Un encargado nuestro valora capacidades y las coloca en niveles salariales, pero se hace la evaluación para nivelar a las mujeres capacitadas y ver la capacidad que tienen. Se hace tres evaluaciones anuales de su trabajo: por rendimiento, por desempeño y por producto; ellas dependen de responsables de grupo. Es una evaluación conjunta y con responsables de manera transparente.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	Red Hábitat ha complementado la capacitación que las obreras ya tenían. Estamos previendo para la siguiente gestión evaluar a personal y dar incentivos necesarios para las mujeres capacitadas.
Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Hay que cambiar la idea de que sólo el hombre puede ser maestro albañil.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	Es importante que Red Hábitat se preocupe por complementar la capacitación de las mujeres.
	¿Qué se debería hacer de forma diferente y por qué?	Especializar a las mujeres en obra fina, revoque, cielos falsos, pintura. Porque en la parte física hay diferencias entre hombres y mujeres y la obra gruesa suele ser un trabajo muy forzado para las mujeres, y ellas pueden cumplir perfectamente otras labores que requieren de mucha habilidad. Lamentablemente, las obreras también tienen que dedicar tiempo a sus hijos, y sería bien que se haga uso de los centros comunales y Red Hábitat las oriente a usar esos centros.

Entrevistada: Heidi Mendoza, jefe de Unidad de la Dirección de Cultura ciudadana		
Situación inicial	¿Cuál era la situación antes del proyecto?	Se recibió solicitud de Red Hábitat y se acordó acompañar la iniciativa de pintar espacios para hacer practicar a las mujeres que estaban siendo capacitadas. Nos comentaron que eran obreras del GAMLP.
	¿Qué problemas motivaron la respuesta?	Enlazamos esa necesidad de tener espacios para pintar con otra necesidad que teníamos de manos en un proyecto que se llama "Cuidado de las unidades educativas".
	¿Qué objetivos se plantearon?	Pintar espacios de manera conjunta.
El proceso de intervención	¿Qué acciones se realizaron?	Nos hemos encargado del contenido y del diseño para pintar en muros de colegios. Las señoras pusieron su mano de obra.
	¿Qué factores de contexto facilitaron o dificultaron el proceso?	La experiencia fue complementaria entre ambos, tenemos gente que puede diseñar los contenidos, y las mujeres aportaron con su mano de obra para pintar. Nosotros no tenemos obreras, porque sólo hacemos producción de materiales, campañas y damos talleres de capacitación.
	¿Cuáles han sido las principales etapas de implementación del proceso?	Les dimos dos talleres de capacitación, uno en aula y otro en un recorrido en bus, porque a pesar de que trabajemos en diferentes cosas, podemos ser protagonistas ciudadanos a través de lo que nuestras manos hagan. Este proceso se llamó "Mujeres obreras que enseñan con sus manos". Y luego hemos apoyado en el megamural para cerrar el programa y otro mural para el seminario internacional de constructoras.

Situación final o actual	¿Cuál es la situación actual?	A partir de esa visibilización hemos recibido más solicitudes de otras unidades educativas, del mismo alcalde, de subalcaldías para llevar a cabo esa experiencia con la que nosotros nos hemos ido enlazando a las mujeres obreras, a Red Hábitat.
	¿Qué cambios se ha producido y qué impactos se ha tenido?	El secreto de este trabajo coordinado ha sido que Red Hábitat tenía la posibilidad de tener a las mujeres convocadas, organizadas, dinero para material y toda la logística y la Dirección de Cultura Ciudadana la disponibilidad de lugares para hacer los diseños, la capacidad de hacer los diseños y la logística para mover mesas, sillas, y convocar a autoridades, porque estuvieron alcalde, subalcaldes. Algunas mujeres tienen habilidades de diseño, el acercamiento ha sido para todas. El artista evidenció las habilidades de cada mujer, y cada mujer vio sus posibilidades de desenvolverse, dónde se sienten más cómodas. El hecho de que pinten algo que sirva a la ciudad, que tenga valor educativo, agregó valor a su trabajo. He visto mujeres empoderadas y con capacidad de liderazgo. La ciudad se ha beneficiado con su trabajo.
Lecciones aprendidas	¿Qué recomendaciones urgen para el futuro?	Como la alianza se hizo muy rápido, no hubo acuerdo inicial para que GAMLP dé un día libre a las mujeres para que puedan dedicar un día laboral de la semana, y entonces ellas usaron todos sus fines de semana que los dedican al cuidado de su hogar. Si el municipio se beneficia de su trabajo, se debería dar un tiempo laboral para que hagan estas prácticas, por lo menos una tarde si no es un día completo. Si Red Hábitat hace un convenio con el alcalde para que ésta sea una posibilidad de embellecer la ciudad se puede lograr ese permiso. Se podría hacer que las mujeres que se dedican a tareas pesadas, como limpieza de cunetas, deshierbados, etc., se dediquen un día de la semana a aplicar sus otras habilidades artísticas.
	¿Qué se debería hacer de la misma forma si se repitiera el proceso?	Es una alianza importante trabajar con Red Hábitat, todo el equipo ha sido muy diligente y nos hemos complementado, porque hay cosas que como GAMLP podemos hacer muy rápidamente pero otras requieren largos trámites burocráticos y que Red Hábitat sí puede ejecutar. El GAMLP tiene como línea la creación de microempresas para empoderar a mujeres para que tengan más ingresos; y estas mujeres podrán mejorar sus barrios, sus casas sin dejar su empleo o para cualificarse. La pintura la pueden hacer más fácilmente que otras tareas más pesadas.

MICROEMPRESAS DE
MUJERES
CONSTRUCTORAS DEL
HÁBITAT

Sistematización del Proyecto



TALLER DE PROYECTOS E INVESTIGACIÓN
DEL HÁBITAT URBANO - RURAL

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

La Paz - Bolivia

Con el apoyo de:

