

Diagnóstico de género para la Administradora Boliviana de Carreteras (ABC)

Rafael Poveda Flor
Verónica Tejerina
Marco Fuentes
Tomás Padilla
Johanne Hanko

División de Transporte

NOTA TÉCNICA N°
IDB-TN-02485

Julio 2022

Diagnóstico de género para la Administradora Boliviana de Carreteras (ABC)

Rafael Poveda Flor
Verónica Tejerina
Marco Fuentes
Tomás Padilla
Johanne Hanko

**Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo**

Diagnóstico de género para la Administradora Boliviana de Carreteras (ABC) / Rafael Poveda Flor, Verónica Tejerina, Marco Fuentes, Tomás Padilla, Johanne Hanko p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2485)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Women-Employment-Bolivia. 2. Gender mainstreaming-Bolivia. 3. Public utilities-Bolivia. I. Poveda Flor, Rafael. II. Tejerina, Verónica. III. Fuentes, Marco. IV. Padilla, Tomás. V. Hanko, Johanne. VI. Banco Interamericano de Desarrollo. VII. Título. VIII. Serie.

IDB-TN-2485

Códigos JEL: J16, H54, L91

Palabras clave: Igualdad de género, Administradora Boliviana de Carreteras, ABC, Bolivia

<http://www.iadb.org>

Copyright © [2022] Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

PARA LA ADMINISTRADORA
BOLIVIANA DE CARRETERAS

(ABC)

Agradecemos a los colegas de la División Transporte del BID, Laureen Montes y Daniel Torres, por sus aportes como revisores técnicos de esta publicación.



CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	5
CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO Y BRECHAS DE GÉNERO EN EL SECTOR DE INFRAESTRUCTURA VIAL EN BOLIVIA	7
METODOLOGÍA	10
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO EN LA EMPRESA ESTATAL ABC.....	10
RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LAS SOCIAS Y SOCIOS DE LAS MICROEMPRESAS.....	29
HALLAZGOS Y PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS ENFRENTADAS POR LAS MUJERES EN LA ABC.....	37
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	40
LINEAMIENTOS IDENTIFICADOS PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE LA ABC	43
PASOS PARA LA ELABORACIÓN DE UNA POLÍTICA DE GÉNERO	44
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	47
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	52
REFERENCIAS	54
ANEXOS	56

ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Estructura organizacional de la Administradora Boliviana de Carreteras – ABC.	8
--	---

GRÁFICOS

Gráfico 1 Proporción de mujeres y hombres del total de personas que trabajan en la ABC	14
Gráfico 2 Proporción de M y H del total por área de trabajo	14
Gráfico 3 Distribución del total de puestos técnicos, administrativos y logísticos por género	14
Gráfico 4 Proporción de las mujeres y de los hombres que trabajan en puestos técnicos, administrativos y logísticos	14
Gráfico 5 Proporción de puestos técnicos y administrativos ocupados por mujeres y hombres en el personal de planta.....	15
Gráfico 6 Puestos gerenciales /de responsabilidad por género	15
Gráfico 7 Proporción de puestos técnicos, administrativos y logísticos ocupados por Mujeres y Hombres en el Personal de Servicio.....	16
Gráfico 8 Proporción de las mujeres y hombres que trabajan en puestos técnicos, administrativos y logísticos como consultores de línea	16
Gráfico 9 Género de las personas encuestadas	18
Gráfico 10 Rango de edades de todo el personal por género	18
Gráfico 11 Relación laboral del personal encuestado.....	18
Gráfico 12 Años de servicio en la empresa	19
Gráfico 13 Nivel de formación.....	20
Gráfico 14 Trabajo en oficina y en el campo	20
Gráfico 15 Estado civil	21
Gráfico 16 Remuneración por mes (en bolivianos)	21
Gráfico 17 Proporción de participación de las mujeres y hombre por área.....	22
Gráfico 18 Importancia de tener un enfoque de género en la ABC	24

Gráfico 19 Consideran deseable tener una unidad, sección o persona responsable de asuntos de género	25
Gráfico 20 Género de las personas encuestadas	29
Gráfico 21 Ocupación en horas libre.....	32
Gráfico 22 Percepción de inseguridad	32
Gráfico 23 Víctima de agresión verbal – Comparativa por departamento	33
Gráfico 24 Percepción de desigualdad de género.....	34
Gráfico 25 Percepción si cree que los hombres pueden cuidar a los hijos igualmente como las mujeres.....	36
Gráfico 26 Resumen encuesta a socias y socios de microempresas	37
Gráfico 27 Distribución de hombres y mujeres en la empresa	41

TABLAS

Tabla 1 Resumen de datos del diagnóstico de género según las planillas de empleos para el total del personal de la ABC.....	17
Tabla 2 Resumen del análisis de las encuestas al personal de planta, personal de servicio y consultores de línea.	28
Tabla 3 Muestra y encuestas recibidas para microempresarios	29
Tabla 4 Resumen del análisis de las encuestas de las encuestas a las socias y socios de las microempresas.....	36

RESUMEN EJECUTIVO

En los países emergentes y en vías de desarrollo, la construcción vial se ha convertido en un generador de numerosas oportunidades de empleos para hombres y mujeres para responder a la creciente necesidad de contar con carreteras que permitan el acceso vial e integren las comunidades.

En Bolivia, 53 de cada 100 mujeres participan en el mercado laboral. En el caso de los hombres, esta proporción es de 72 por cada 100. Es visible una menor presencia de las mujeres y, además, estas perciben ingresos 22 % menores de lo que ganan los hombres haciendo el mismo trabajo (INE, 2017). Por último, se adiciona el problema de inseguridad, ya que, en 2019, fueron registrados 117 feminicidios y 31119 hechos de violencia contra mujeres, niños, niñas y adolescentes.

Este estudio de Diagnóstico de género en la Administradora Boliviana de Carreteras (ABC) se ha basado en revisión documental, entrevistas y encuestas, lo que ha permitido obtener información legal, cuantitativa y cualitativa. La información analizada incluye la revisión del marco normativo y legal de la institución, que incluyó la verificación de las planillas de las 632 personas trabajadoras, las cuales se distribuyen así: 310 se desempeñan como personal de planta, 128 como personal de servicio y 194 como consultores de línea. Asimismo, se ha llevado a cabo una encuesta, que ha registrado las siguientes respuestas: 222 del personal de planta, personal de servicio y consultores de línea; así como 861 del personal que trabaja en las microempresas de los departamentos de La Paz, Oruro Potosí, Cochabamba, Santa Cruz, Pando y Chuquisaca.

Uno de los principales hallazgos de este estudio es la necesidad de que la ABC cree un ambiente de trabajo que asegure la equidad de género con recursos que estimulen la productividad, creatividad y el nivel de satisfacción del personal tanto en su vida profesional como personal. Los documentos revisados de la ABC muestran la presencia de una transparencia de igualdad de oportunidades

orientada hacia una igualdad de género; sin embargo, la poca participación de mujeres en la entidad es evidente y se debe considerar implementar estrategias para promover la igualdad de género. En la actualidad, existe una prevalencia masculina, con un 71 % del total de funcionarios frente a un 29 % de funcionarias. El análisis de los 227 puestos técnicos dentro de la empresa muestra que solo un 21 % de estos son ocupados por mujeres frente a un 79 % de hombres.

Otros problemas identificados por el diagnóstico incluyen la falta de condiciones que apoyen a las mujeres durante el desarrollo de su trabajo, como la existencia de una guardería y de una sala de lactancia, y la baja participación en los niveles de cargos gerenciales y de responsabilidad, y en las áreas técnicas. De las 194 mujeres que trabajan en la institución, un 24 % se encuentra en el área técnica, mientras que los hombres alcanzan un porcentaje del 41 %.

En la ABC un 72 % del personal femenino y masculino encuestado señala no creer en la equidad de género, ya que existen barreras que enfrentan las mujeres, como son el machismo y los sesgos de género. Algunos de los estereotipos confirmados en el diagnóstico son: se cree que las mujeres no tienen la suficiente fuerza física para realizar algunos trabajos, no son aptas para realizar el trabajo de campo, no tienen la experiencia necesaria y hay un bajo número de mujeres profesionales en los sectores técnicos y de ingeniería.

Finalmente, de las 861 socias y socios de las microempresas encuestadas, un 63 % son hombres y un 37 % son mujeres, quienes indican que no existen diferencias en cuanto al trabajo que realizan, al número de horas, la cantidad y calidad de trabajo, y el esfuerzo físico necesario para realizar el trabajo; también es reconocido por todos, que las mujeres, además de cumplir con su trabajo en la empresa, son las responsables de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos, situación considerada como «normal».

El diagnóstico ratificó que la ABC tiene la preocupación y predisposición para trabajar en alcanzar una igualdad de género, para lo cual se requiere

implementar acciones que aseguren este objetivo y se incremente la participación de mujeres en todos los niveles de la empresa. En ese sentido, se han identificado las áreas técnicas, gerenciales y de decisión que requieren más atención. Por otra parte, se evidencia presencia de sesgos dentro de la institución que probablemente influyen en los procesos de contratación de trabajadores. Considerando que en el área de ingeniería un 35 % de las personas tituladas a nivel nacional son mujeres, el porcentaje que tienen en las áreas técnicas de las empresas se ve afectado.

Sin embargo, se confirmó la ausencia y la necesidad de implementar una Política de Género y su Plan de Acción, para convertir a la ABC en una institución líder en el sector de transporte que promueva una transformación cultural sin discrimina-

ción de género. Para la formulación de la política, en este documento se plantea seguir los siguientes 10 pasos:

- i. Preparación del plan de trabajo,
- ii. revisión de la literatura,
- iii. revisión documental,
- iv. comunicación electrónica permanente para un seguimiento de los avances,
- v. reuniones y conversatorios con el personal,
- vi. análisis de la planilla de personal de la institución,
- vii. encuesta al personal dependiente,
- viii. preparación del diagnóstico institucional,
- ix. redacción de la política de género y de su plan de acción,
- x. socialización de la política de género y de su plan de acción.

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO Y BRECHAS DE GÉNERO EN EL SECTOR DE INFRAESTRUCTURA VIAL EN BOLIVIA

ANTECEDENTES

En Bolivia, como en el resto de los países, las carreteras tienen un rol fundamental en el desarrollo, porque permiten ejercer actividades de transporte para la exportación, la importación, el movimiento de personas y la distribución de productos, las cuales son esenciales para la integración de las comunidades con las ciudades. Se estima que mil millones de personas en el mundo no tienen acceso a una carretera (ILO, 2010), lo que limita y/o dificulta esta interacción. En el caso de la construcción vial, hay una predominancia de participación de los hombres, porque se considera que esta actividad es un trabajo exclusivo para ellos y no apto para las mujeres por lo duro que es. De hecho, un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en Uruguay señala algunos factores que desaniman a las mujeres a incorporarse en este campo, como las limitantes culturales que muestra el sector de construcción vial y que lo hacen exclusivo para el género masculino, debido a las largas jornadas de trabajo y a que se lleva a cabo en lugares alejados, con ausencia de infraestructuras para alojar y acomodar a las mujeres (CAPURRO, 2018).

A nivel mundial, a finales del año 2018, más de 173 millones de jóvenes se encontraban sin empleo, así como unos 2000 millones de adultos en edad de trabajar, en su mayoría mujeres (Banco Mundial, 2019). Con la pandemia de COVID-19, el desempleo está subiendo y en América Latina y el Caribe ha alcanzado una tasa de 10.6 % a finales de 2020 (Deutsche Welle, 2020b). En Bolivia, la tasa de desempleo llegó a un 11.6 % en las áreas urbanas (ATB, 2020). Estos números exigen la creación de nuevos empleos, sobre todo para mujeres, de manera que puedan asegurarse una transforma-

ción económica. De ahí la necesidad de cambiar la naturaleza de los trabajos, incorporando la diversidad en las personas que lo hacen, dónde lo hacen y cómo lo hacen.

En la actualidad, el sector de la construcción se ha vuelto muy atractivo ante la alta demanda de mano de obra y el hecho de que no se necesita un nivel de escolaridad concluido; además, ofrece una alta remuneración en comparación con otras actividades que suelen ser practicadas por las mujeres, tales como el comercio minorista y el trabajo del hogar (OIT, 2017). Las mujeres que viven tanto en áreas urbanas como rurales necesitan acceder a las mismas oportunidades de trabajo que los hombres a fin de garantizar los ingresos necesarios para sus familias ya que, por diversos factores, estas se han convertido en jefas de hogar o cabezas de familia.

Existen varias iniciativas de inclusión de género en la región. En el caso de Paraguay, el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC), a través de la Gerencia de Caminos Vecinales (GCV) de la Unidad Ejecutora de Proyectos (UEP), y mediante el apoyo del BID y ONU Mujeres, se convirtió en un pionero al promover la capacitación y la posterior incorporación de las mujeres en trabajos de mano de obra no tradicionales (MOPC, 2018). El BID ha impulsado tres iniciativas piloto desde inicios del 2015 en Paraguay, Bolivia y Nicaragua, retomando una experiencia similar en Haití, con el objetivo de capacitar a mujeres en actividades no tradicionales y de mejor calidad que ofrecen puestos especializados con mejor remuneración y contratos de trabajo estables en sectores predominantemente masculinos de la construcción de infraestructura de transporte; como, por ejemplo, la operación de maquinaria pesada (BID, 2019).

El Ministerio de Obras Públicas, Servicios y Vivienda (MOPSV) boliviano es responsable de la construcción y gestión de caminos del país, tarea que realiza mediante la Administradora Boliviana de Carreteras (ABC). Entre los años 2006 y 2018, esta institución ha invertido 7922 millones de dólares en la red vial de todo el país (Carreteras PA, 2018) y ha mejorado el acceso por carreteras a los diferentes puntos, lo que ha permitido generar mi-

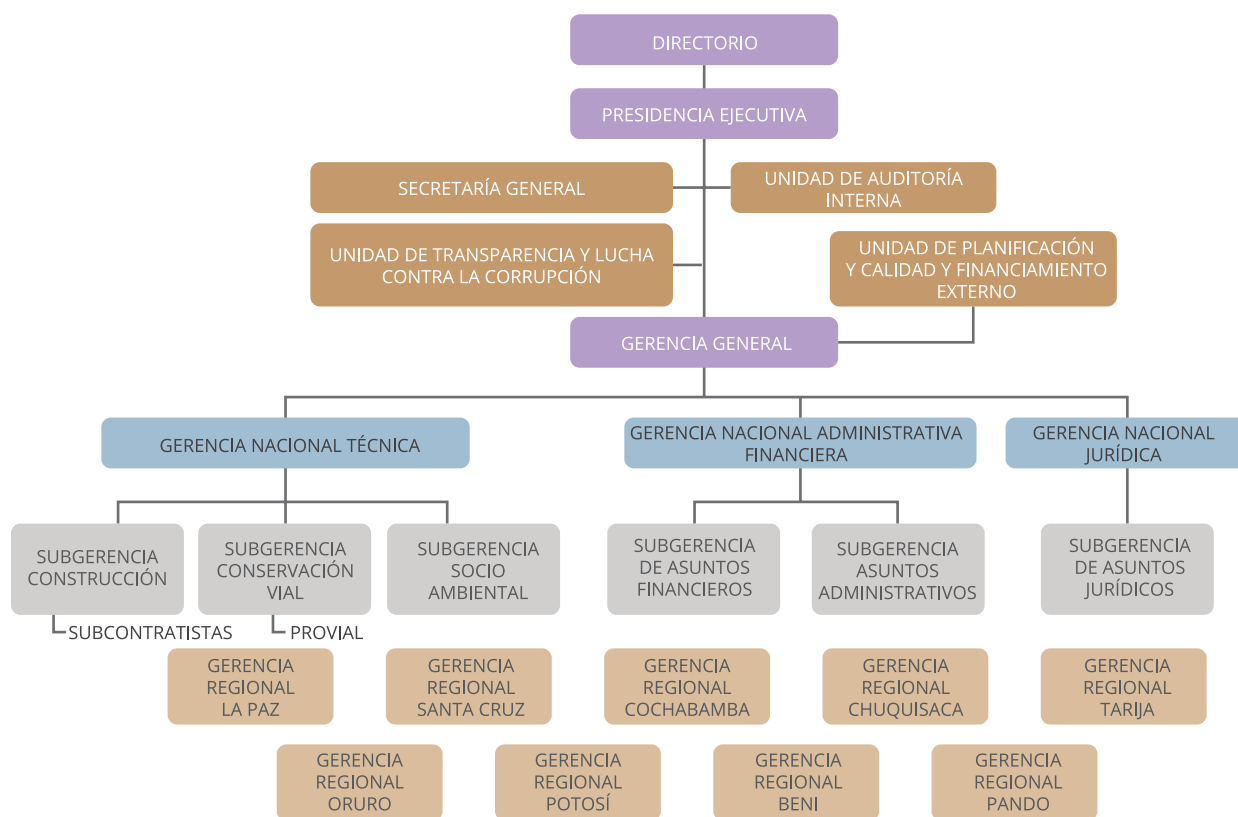
les de empleos a trabajadores calificados y no calificados.

La División de Transporte del BID tiene como objetivo promover el desarrollo económico y la calidad de vida de las personas a través de actividades referidas al transporte y la infraestructura. En este marco, el BID trabajó con la ABC para llevar a cabo un diagnóstico de género con el fin de establecer lineamientos de políticas y acciones en el sector que permitan ofrecer igualdad de oportunidades para todos.

LA ADMINISTRADORA BOLIVIANA DE CARRETERAS: RESPONSABLE DE LAS INFRAESTRUCTURAS VIALES EN BOLIVIA

ABC fue creada mediante la Ley n.º 3507 el 27 de octubre de 2006 como la «encargada de la planificación y gestión de la Red Vial Fundamental; en el marco del fortalecimiento del proceso de descentralización» (ABC, 2006a, p.1).

Ilustración 1 Estructura organizacional de la Administradora Boliviana de Carreteras – ABC.



Fuente: <http://www.abc.gob.bo>

«La Administradora Boliviana de Carreteras tiene como misión institucional la integración nacional mediante la planificación y la gestión de la Red Vial Fundamental, las cuales comprenden actividades de planificación, administración, estudios y diseños, construcción, mantenimiento, conservación y operación de la Red Vial Fundamental y sus accesos, en el Marco del Plan Nacional de Desarrollo y de la gestión pública nacional, con el fin de contribuir al logro de servicios de transporte terrestre eficientes, seguros y económicos» (ABC, 2019).

De acuerdo con su visión, señala que: «Al 2020 la ABC es una institución íntegra e integradora de los bolivianos, brindando infraestructura vial adecuada, en procura de su sostenibilidad, y con responsabilidad social y ambiental» (ABC, 2019)

En su estructura, la ABC cuenta con una Presidencia y un Directorio, una Gerencia General y oficinas en los nueve departamentos del Estado. Además, tiene bajo su dependencia a la empresa PROOVIAL, la cual está constituida por microempresas responsables del mantenimiento de las carreteras, y a los subcontratistas, que aseguran la construcción de nuevas infraestructuras.

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO Y BRECHAS DE GÉNERO EN EL SECTOR VIAL

El sector vial comprende una diversidad de actividades que incluyen la construcción, el mantenimiento, la mejora y la ampliación de carreteras y caminos, así como la reparación de baches y grietas en carreteras (mantenimiento rutinario) y su limpieza; para las que se utilizan máquinas y herramientas como excavadores, picos, rastrillos, azadones y palas; materiales de recubrimiento, como asfalto u hormigón, aplanadores y más. También incluye la reparación de cercas, instalación de señalización y mantenimiento del césped, determinación de bordillos y lozas, y pintura de señalización. Todo esto se traduce en el empleo de trabajadores que se encuentren en buena forma física, con buenas habilidades de trabajo en equipo, que cumplan y sigan las instrucciones recibidas, puedan manejar maquinaria pesada y que posean una ética de

trabajo que garantice el cumplimiento del trabajo esperado. Además, se requiere una infraestructura organizacional tanto administrativa, logística, técnica e ingenieril que supervise y asegure la ejecución. Las oportunidades de empleo son diversas, tanto para mujeres como para hombres, en mano de obra especializada y no especializada. Sin embargo, se puede constatar que el número de mujeres que trabajan en el sector es muy bajo con relación al número de hombres.

En el año 2017, la participación de las mujeres en el mercado laboral de Bolivia mostró una mejora, con una ocupación de 53 por cada cien, que aún se situó por debajo del porcentaje de los hombres, que registraba 72 por cada cien (INE, 2017). Este panorama puede atribuirse a las brechas de género que aún se encuentran vigentes en el mercado laboral en general y, en particular, en el sector vial, y entre las que se pueden enumerar la falta de oportunidades, el bajo número de mujeres capacitadas en el sector y el alto índice de violencia registrado en el país durante los últimos años. Solo en 2019, fueron reportados 31 119 hechos de violencia contra mujeres, niños y adolescentes, según el informe de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELCV) (Opinión, 2019), y 117 feminicidios (Deutsche Welle, 2020).

Las mujeres ganan un promedio del 78 % con relación a lo que ganan los hombres (INE, 2017) haciendo el mismo trabajo y se ubican, en su mayoría,

en áreas administrativas, lo que podría deberse a estereotipos como que una mujer no posee la fuerza física o la capacidad de trabajar en el campo o no es apta para la operación de máquinas pesadas. Sin embargo, a través del Programa de Conservación Vial con Microempresas de la ABC (PROVIAL), las mujeres han demostrado que no solamente pueden realizar el trabajo de construcción y mantenimiento de infraestructura vial, sino que lo hacen igual que los hombres en los diferentes tramos viales del país.

METODOLOGÍA

Para el presente estudio, se utilizaron los métodos de revisión documental, entrevistas y se elaboraron encuestas con el propósito de obtener información acerca de la aplicación del tema de género y sobre la participación femenina en los diferentes niveles de la ABC; los que arrojaron datos estadísticos cuantitativos y cualitativos que fueron utilizados en el presente diagnóstico.

Para la recolección de datos se han aplicado instrumentos de medición sistémicos mediante la recolección de datos primarios de la empresa ABC y la ejecución de entrevistas y encuestas. Para el análisis de datos y la formulación de conclusiones se utilizaron métodos estadísticos-matemáticos.

Asimismo, se preparó una encuesta especialmente designada para las socias y socios de las microempresas de PROVIAL a fin de recolectar datos cuantitativos y cualitativos con el propósito de evaluar los temas de estudio y las relaciones entre ellos.

POBLACIÓN MUESTRA

El estudio está enfocado en una población finita que incluye al personal interno y externo. En el caso del personal interno, que pertenece a la ABC, se incluyó al de planta, de servicio y los consultores de línea a nivel nacional, y fue considerado en

su totalidad para la encuesta; mientras que las entrevistas fueron dirigidas al personal de gerencia y de responsabilidad. Como el personal externo se define aquel conformado por los socios de las microempresas.

Para la encuesta, se utilizó el método de muestreo aleatorio, específicamente por conveniencia o accidental que permitió elegir a los participantes que estuvieron disponibles, considerando siempre, que existiera la representación de personal de los diferentes niveles de planta.

Con respecto al personal externo, el total de personal que trabaja como socia y socio de las microempresas es de 2800 personas. Considerando una proporción de la población del 50 % se necesitaría una muestra de 338 personas.

Para obtener los resultados del personal externo; las encuestas fueron enviadas a los 9 departamentos; recibiendo los resultados de solo siete departamentos, 322 de La Paz, 102 de Oruro, 104 de Potosí, 216 de Cochabamba, 91 de Santa Cruz, 20 de Pando y 6 de Chuquisaca haciendo un total de 861 personas de las cuales se verificó que 314 son mujeres y 545 hombres, existiendo 2 personas no determinadas.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO EN LA EMPRESA ESTATAL ABC

REVISIÓN DOCUMENTAL DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA ABC

La revisión documental reveló la presencia de acciones y obligaciones que tiene la empresa en su marco legal, como son la necesidad de mostrar transparencia, igualdad de oportunidades, competitividad e imparcialidad.

La ABC cuenta con una normativa que se apoya principalmente por Decreto DP n.º 28964 y dos Reglamentos: el Código de Ética de la ABC y el Reglamento de la Unidad de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción ABC.

Para el mantenimiento de las carreteras, la ABC se apoya sobre el Programa de Conservación Vial (PROVIAL), implementado a través del Decreto supremo n.º 29106 promulgado el 25 de abril de 2007.

REGLAMENTO BOLIVIA: REGLAMENTO PARCIAL A LA LEY 3507 - ADMINISTRADORA BOLIVIANA DE CARRETERAS ABC, DP Nº28946, 25 DE NOVIEMBRE DE 2006.

En su artículo 5, «Atribuciones y funciones», inciso (c), se entiende la igualdad de género al momento de la contratación cuando se menciona: «Realizar las actividades que comprenden la planificación y la gestión vial, mediante procesos de contratación legalmente establecidos, en el marco de transparencia, oportunidad, eficiencia y calidad»; también en el inciso (s), donde dice: «Promover el desarrollo de los recursos humanos, internos y externos, en un marco de competitividad e igualdad de oportunidades, diseñando y aplicando planes de fortalecimiento, con programas de capacitación y actualización que eleven la productividad de los funcionarios, el desempeño institucional, la calidad de las obras, el mejoramiento de los servicios de mantenimiento, control de calidad, gestión de obras y de fiscalización, en el marco de la responsabilidad social corporativa» (ABC, 2006b).

DECRETO SUPREMO N.º 29106

Este decreto supremo fue promulgado considerando la necesidad de realizar el mantenimiento y conservación de la red vial en Bolivia, y señala «que es atribución de la Administradora Boliviana de Carreteras incentivar la participación de las microempresas para incorporarlas a los planes de mantenimiento y/o de conservación de la Red Vial Fundamental, como un medio de generación de empleo y fuentes de trabajo, con sostenibilidad y uso intensivo de mano de obra». De esta forma se

consolidó el Programa de Conservación Vial (PROVIAL) con las microempresas.

Actualmente, después de más de diez años de su promulgación, PROVIAL cuenta con aproximadamente 2800 socios que se agrupan en 423 microempresas establecidas en todo el país. Cada microempresa cuenta con al menos 6 a 8 socios. «Muchas de ellas están especializadas en seguridad vial y señalización, forestación, cuidado del medio ambiente y bacheo de carreteras; realizan tareas de conservación a lo largo de 11.600 km de carreteras» (INFORSE, 2018). El principal requisito para las y los socios es que deben ser habitantes del área rural adyacente a la carretera que es objeto del mantenimiento rutinario.

El DS 29106 no menciona sobre la participación de las mujeres en particular; sin embargo, en un punto menciona que se admite solo un miembro por familia y sin ingresos. Varias mujeres eligieron este trabajo para contribuir o mantener a su familia. Por iniciativa propia, los socios de las microempresas instalaron emprendimientos productivos como la instauración de granjas, producción lechera, viveros, panaderías y con sus ingresos pudieron mejorar sus viviendas y algunos se compraron motorizados (INFORSE, 2018).

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ABC

El Código de Ética de la ABC se refiere en su preámbulo al artículo 8 de la Constitución Política del Estado, que en su párrafo II establece que «el Estado se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien»; lo que confirma su preocupación por la igualdad de oportunidad y de equidad de género. También, el artículo 232 señala menciona: «La Administración Pública se rige por los principios de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética,

transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados».

En el artículo 9 (principios éticos) indica que se trata de «las reglas, preceptos o directrices fundamentales que orientan el pensamiento y la conducta de los Servidores de la ABC», con lo que define las pautas de conducta en el ejercicio del servicio público. Algunos de estos son: la imparcialidad, párrafo (g): «Basado en la igualdad de la condición humana, los Servidores desarrollarán sus actos sin favorecimientos o diferencias que no emanen de la Ley, procurando cumplir con el valor de igualdad; aplicando uniformemente las leyes, normas y los procedimientos; desarrollando sus funciones bajo los mismos estándares de calidad para todos y otorgando un trato igualitario y sin discriminación a cualquier otro servidor o persona», y la igualdad, párrafo (l): «Entendida como el accionar del Servidor debiendo primar el trato equitativo y sin ningún tipo de discriminación, distinción, exclusión o preferencia en razón de sexo, raza, etnia, género, edad, religión, educación, situación económica, ideología, afiliación política o cualquier otra». De forma que sobresale la importancia de los temas de género y discriminación para la ABC.

Con base a lo anterior, puede concluirse que la ABC prioriza la igualdad y considera en su reglamentación el aspecto de igualdad de género.

REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN (UTLCC) DE LA ADMINISTRADORA BOLIVIANA DE CARRETERAS (ABC)

El reglamento subraya en su artículo 2 que «se aplica a las y los servidores públicos de la Administradora Boliviana de Carreteras», es decir, tanto para mujeres como para hombres. De la misma manera, en su artículo 17, inciso (d), menciona que la UTLCC es responsable de impulsar los «mecanismos e instrumentos que coadyuven en el cumplimiento y respeto de los derechos y garantías de las y los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones» (ABC, 2018). Esta enunciación se encuentra reforzada en el requerimiento de contratación bajo

lo siguiente: «En todas las aperturas de propuestas, deberá estar presente el personal de la Unidad de Transparencia y Lucha contra la Corrupción de la ABC, sea de forma personal o mediante videoconferencia, en el interior del país, instancia que emitirá lineamientos de transparencia y lucha contra la corrupción hacia los asistentes y servidores públicos intervinientes en cada proceso de contratación» (www.abc.gob.bo, 2020).

La ABC apunta a una igualdad de oportunidades fundamentada en la legislación boliviana y da la pauta para la elaboración de una política referida a la promoción de la equidad de género junto con un plan de acción para su implementación.

RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS CON EL PERSONAL DE GERENCIAS DE DEPARTAMENTOS

Las entrevistas realizadas al personal de gerencia y de responsabilidad confirmaron la estructura de la ABC, que cuenta con personal interno y externo, los cuales se detallan a continuación.

PERSONAL INTERNO

La empresa ABC cuenta con una planilla de personal registrado (al 31 de diciembre de 2019) con un total de 632 personas, de las cuales 310 trabajan como personal de planta, 144 para la Gerencia Nacional y 488 en las gerencias regionales distribuidas entre los 9 departamentos del país.

Además, la ABC cuenta con 128 personas que trabajan como personal de servicio (no profesional que tiene un contrato de servicio con la ABC), de las cuales 54 trabajan en la oficina nacional.

La empresa también cuenta con 194 personas que trabajan como consultores de línea, 81 de ellas se encuentran en la oficina central.

PERSONAL EXTERNO

El personal externo de la ABC incluye al personal de PROVIAL, quienes son socios de microempresas responsables del mantenimiento de las carreteras a nivel nacional. Además, se incluye a los subcontratistas contratados por licitación, quienes son responsables de la construcción de carreteras en todo el territorio nacional. Los contratos, por lo general, son adjudicados por tramos.

PROVIAL cuenta con 424 microempresas a nivel nacional con unas 2800 socios, de los cuales unas 500 son mujeres. En cada tramo existe un supervisor vial, quien es el responsable de verificar el trabajo del mantenimiento de las carreteras. Se adjudican unos 3 a 4 km de carretera por cada socio. Por tanto, cada socio debe trabajar 8 horas por día de lunes a viernes para desempeñar esta labor. En casos de emergencias, especialmente durante la temporada de lluvias, los socios tienen que trabajar el número de horas y días necesarios para asegurar que las carreteras sean transitables.

Las únicas referencias a género están en los documentos del Código de Ética y de la Unidad de Transparencia, no existe nada más específico que lo aborde.

La ABC, en su generalidad, contrata personal según la competitividad y experiencia. Hasta hace 10 años, los hombres prevalecían en los estudios de la ingeniería civil; ahora hay mujeres, aunque en menor cantidad en relación con el número de hombres y con menor experiencia, lo que se constituye en una limitante. La igualdad de género no está considerada en los procesos de la empresa; la contratación o subcontratación de personas o empresas solamente considera la experiencia. Por lo consiguiente, se eligen varones con experiencia. La existencia de políticas de igualdad de género podría servir de herramienta para la toma de decisiones en estos casos.

Otra creencia identificada es que el trabajo es más difícil para la mujer que para el hombre, principalmente por la fuerza física que exige. Por supuesto, hay excepciones. En PROVIAL, pueden verse mujeres que trabajan con maquinaria pesada en

las calles de igual manera que los hombres.

Una vez al año, se realiza una evaluación a todo el personal de planta y de consultor de línea, según los DS 2515 y DS 181, que lleva a cabo el superior inmediato; sin embargo, se señala que ni los superiores ni el personal de la ABC recibieron capacitación sobre el tema de género.

Se ha verificado que se otorgan licencias tanto a mujeres como a hombres para enfermedades, cuidado de los niños y para el examen anual para mujeres (papanicolaou, mamografía) y para hombres (próstata). En cuanto a infraestructuras, aunque la empresa como tal no tiene cuarto de lactancia, en el edificio de Telecomunicaciones existe una guardería con un cuarto de lactancia, un servicio que se considera importante y del que un 99 % del personal de la ABC desconoce su disponibilidad, como muestra la encuesta.

Aunque el tema de género es relevante para el trabajo de las gerencias y podría ser una herramienta para la toma de decisiones, no se ve apropiado imponer un porcentaje o cuota de mujeres en la institución; pero sería pertinente adoptar políticas de género para la ABC.

Por último, el personal de gerencia informó que la barrera principal es la falta de conocimiento sobre el tema; por lo que sería oportuno llevar a cabo cursos o talleres de capacitación y asegurar que todo el personal considere el tema de igualdad de género en sus tomas de decisiones; y que La Unidad de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción debería estar a cargo de la igualdad de género en la empresa como punto focal.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LAS PLANILLAS DE EMPLEOS DEL PERSONAL DE LA ABC

El 31 de diciembre del 2019, la empresa ABC contaba con una planilla de personal con un total de 632 personas divididas en tres tipos de contratos:

- i. Personal de planta: 310 personas
- ii. Personal de servicios: 128 personas
- iii. Consultores de línea: 194 personas

A continuación, se presenta los resultados del análisis cuantitativo, según las planillas de empleo de los tres tipos de contratos.

PERSONAL TOTAL

El 31 % de las personas registradas en las planillas de personal de la ABC son mujeres y 69 %, hombres (gráfico 1).

Adicionalmente, el 7 % de mujeres ocupan un puesto técnico frente a un 29 % de hombres y un 23 % de mujeres ocupan un puesto administrativo/logístico frente a un 41 % de hombres (gráfico 2).

Solo un 21 % del total de los puestos técnicos de la empresa están ocupados por mujeres frente a un 79 % de hombres; asimismo, un 36 % de los puestos administrativos y logísticos están ocupados por mujeres y un 64 % por hombres (gráfico 3); por lo que queda demostrado que la mayoría de los puestos administrativos, logísticos y técnicos en toda la empresa están claramente controlados por los hombres.

En el sector administrativo y de logística se aprecia una participación predominante de mujeres, con un 76 %, mientras que solo un 24 % ocupa un puesto técnico. En el caso de los hombres un 59 % se desempeña en un puesto administrativo o logístico y un 41 %, en un puesto técnico (gráfico 4).

Gráfico 1 Proporción de mujeres y hombres del total de personas que trabajan en la ABC

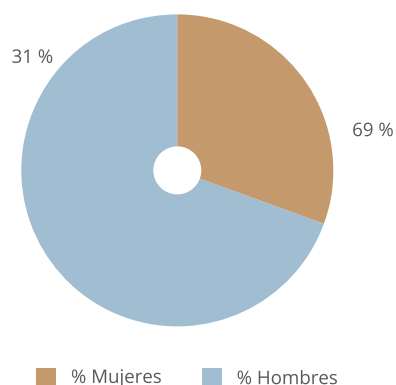


Gráfico 2 Proporción de M y H del total por área de trabajo

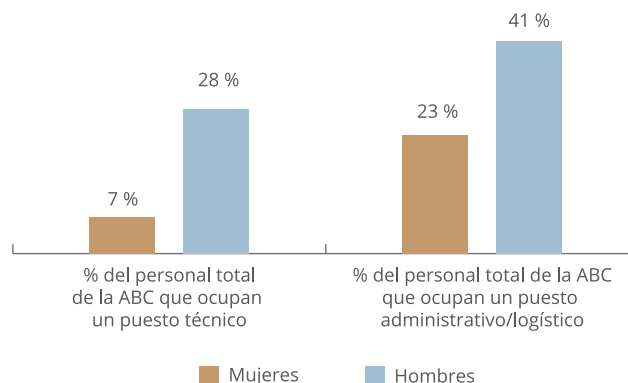


Gráfico 3 Distribución del total de puestos técnicos, administrativos y logísticos por género

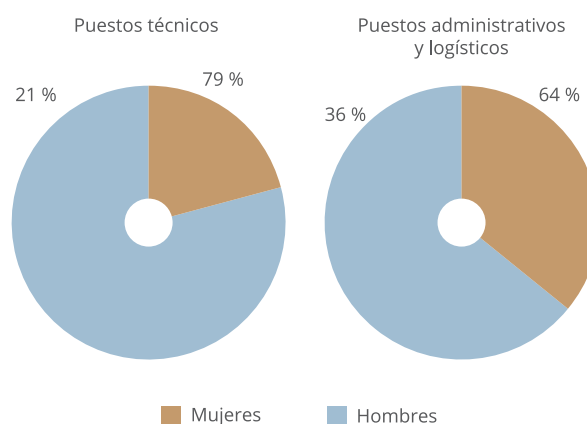
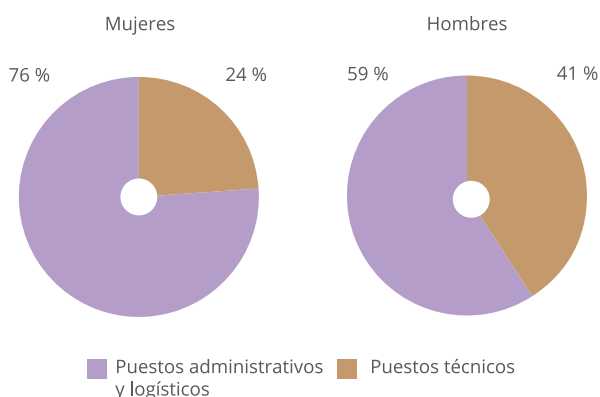


Gráfico 4 Proporción de las mujeres y de los hombres que trabajan en puestos técnicos, administrativos y logísticos



PERSONAL DE PLANTA

La distribución de mujeres y hombres en el personal de planta es muy similar a la proporción total de la empresa, con un 28 % de mujeres y 72 % de hombres; y se puede constatar que el número de hombres en puestos técnicos es predominante (gráfico 5).

La mayoría del personal de servicio trabaja en el área administrativa y se distribuye de la siguiente manera: 90 %, una participación predominante, son mujeres en el área de servicio, mientras que el 10 % trabaja en el área técnica; 29 % son hombres que trabajan en el área técnica y un 71 % en el área administrativa y logística.

Solo un 5 % de las mujeres trabaja como personal de planta y ocupa un puesto gerencial o de responsabilidad frente a un 12 % de los hombres. Como se observa, la diferencia es más del doble, y puede tener una incidencia directa en la toma de decisiones relacionadas con la contratación de personal y en la elaboración de las políticas y reglamentos.

Al examinar el total de los trabajadores de la ABC que pertenecen al personal de planta y ocupan puestos gerenciales y de responsabilidad, la proporción es de 2 % mujeres y un 6 % hombres, es decir, estos últimos triplican en proporción a las mujeres.

De los 31 puestos gerenciales y de responsabilidad de la empresa que corresponden al personal de planta, solo un 13 % está ocupado por mujeres frente a un 87 % por hombres (gráfico 6), con lo que se demuestra una baja participación de las mujeres en puestos de liderazgo y en la toma de decisiones.

PERSONAL DE SERVICIO

La proporción entre mujeres y hombres en el personal de servicio es muy similar a la proporción total: 32 % de mujeres y 68 % de hombres.

Gráfico 5 Proporción de puestos técnicos y administrativos ocupados por mujeres y hombres en el personal de planta

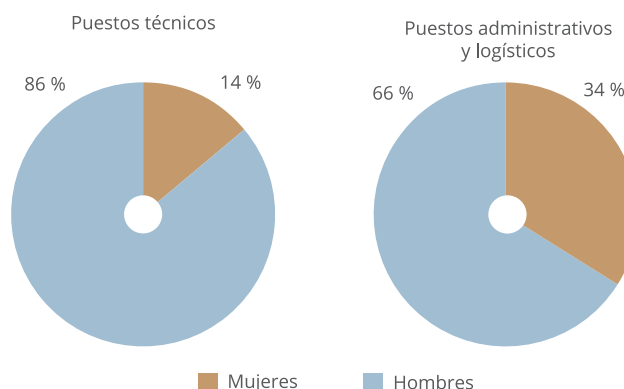
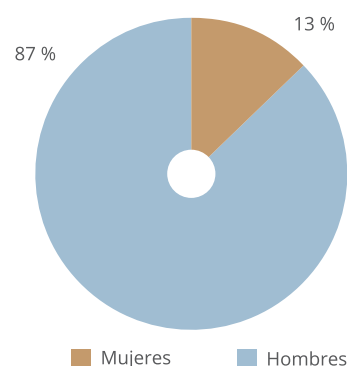


Gráfico 6 Puestos gerenciales /de responsabilidad por género



De los 29 puestos técnicos y 99 puestos administrativos y logísticos atribuidos al personal de servicio, un 86 % de los puestos técnicos están ocupados por hombres frente a un 14 % ocupados por mujeres; mientras que en el área administrativa y logística la diferencia es menor, con un 63 % de estos puestos que están ocupados por hombres y un 37 % por mujeres (gráfico 7).

CONSULTORES DE LÍNEA

Se registra un incremento de la participación de mujeres entre consultores de línea, con un 35 % de mujeres y un 65 % de hombres.

En cuanto a la distribución de los trabajos administrativos, técnicos y logísticos, existe un equilibrio entre el número de mujeres y hombres, 42 % de las mujeres se encuentran en puestos técnicos y 58 % desarrolla su trabajo en el área administrativo y logístico; en el caso de los hombres, 52 % trabajan en el área técnica y 48 % en el área administrativo y logístico (gráfico 8).

Existe casi el mismo número de puestos técnicos y puestos administrativos y logísticos, 94 y 100, respectivamente, que están ocupados por los consultores de línea, con lo que se demuestra su importancia en el área técnica. Sin embargo, predominan los hombres, en especial en los puestos técnicos, con un 70 % frente a un 30 % de mujeres. Asimismo, en los puestos administrativos y de logística existe un 61 % de hombres y un 39 % de mujeres.

La tabla 1 presenta un resumen con los datos del diagnóstico de género según las planillas de empleos para el total del personal de la ABC.

Gráfico 7 Proporción de puestos técnicos, administrativos y logísticos ocupados por Mujeres y Hombres en el Personal de Servicio

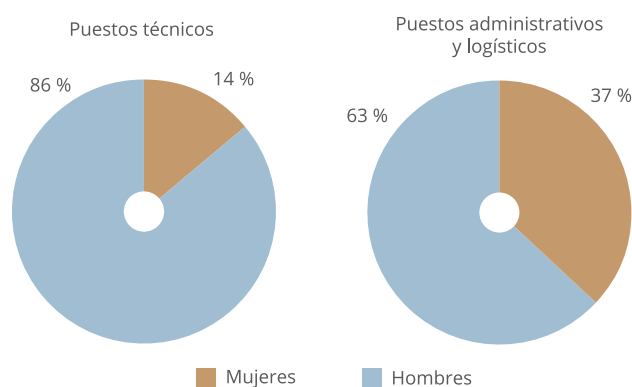


Gráfico 8 Proporción de las mujeres y hombres que trabajan en puestos técnicos, administrativos y logísticos como consultores de línea

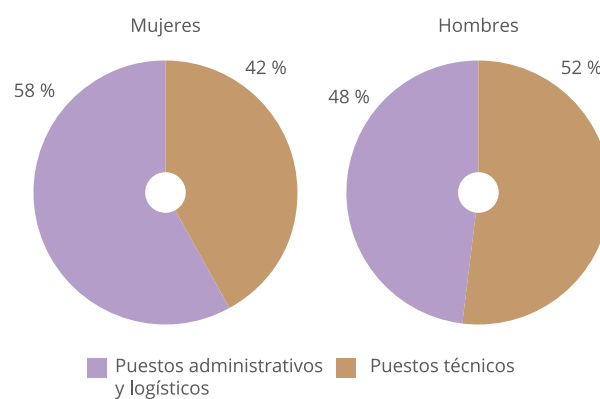


Tabla 1 Resumen de datos del diagnóstico de género según las planillas de empleos para el total del personal de la ABC.

% de mujeres del total del personal	% de hombres del total del personal	Parámetro
30.70 %	69.30 %	Proporción de Mujeres / Hombres
7.44 %	28.48 %	en puestos técnicos
23.26 %	40.82 %	en puestos administrativos / logísticos
2.00 %	6.00 %	en puestos gerenciales / de responsabilidad

% de las mujeres encuestadas	% de los hombres encuestados	Parámetro
24.23 %	41.10 %	Dicen ocupar un puesto técnico
75.77 %	58.68 %	Dicen ocupar un puesto administrativo
2.06 %	5.94 %	Dicen ocupar un puesto gerencial / de responsabilidad

% de puestos existentes ocupados por mujeres	% de puestos existentes ocupados por hombres	Parámetro
20.70 %	79.30 %	De los puestos técnicos de la empresa
36.21 %	63.79 %	De los puestos administrativos / logísticos
12.90 %	87.10 %	De los puestos gerenciales / de responsabilidad

Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS DE LA ENCUESTA AL PERSONAL DE PLANTA, PERSONAL DE SERVICIO Y CONSULTORES DE LÍNEA

DATOS BÁSICOS

Las mujeres constituyeron un 30 % de los encuestados mientras que los hombres el 68 %; un 2 % no respondió a la pregunta (gráfico 9). Esta distribución de género coincide con los datos registrados en las planillas de la ABC.

Los resultados de las encuestas fueron analizados según el género de la persona encuestada y también según la categoría de edad a la cual pertenece. Se estableció el siguiente rango de edades: menos de 30 años, 30 a 40, 41 a 50, 51 a 60 y más de 60 años, y el número sin determinación de edad. Los hallazgos revelan una diferencia muy marcada, en la que hay cuatro veces más mujeres jóvenes, menores de 30 años, en comparación con los hombres, con porcentajes del 11 % y 3 %, respectivamente. También es mayor el porcentaje de mujeres entre 30 y 40 años, con un 37 % frente a un 30 % de los hombres. Entre las personas que están en

el rango de 40 años, la situación es reversa, con un 38 % de las mujeres y un 41 % de los hombres que tienen entre 41 y 50 años; los que están entre los 51 y 60 años se tiene a un 9 % de las mujeres y un 16 % de los hombres. Se observa la ausencia de mujeres de más de 60 años mientras que existe un 9 % de hombres que continúan trabajando (gráfico 10). Resultados similares se presentan para el personal de planta, personal de servicio y en los consultores de línea.

El 100 % del personal es boliviano; sin embargo, un 49 % de los hombres no registró una identificación de nación indígena comparado al 44 % de las mujeres. En ese sentido, como aimaras se identificaron el 33 % de las mujeres y el 23 % de los hombres; como quechuas, 54 % y 51 %; como guaraní, 0 % y 8 %, y como otros, varios o sin determinar, 13 % y 10 %, respectivamente.

Del personal encuestado en la empresa, un 63 % es personal de planta, que se divide en 27 % mujeres, 70 % hombres y 3 % sin determinación. Del 4 % que trabaja como personal de servicio, un 22 % son mujeres y un 78 % son hombres. Mientras que del 21 % que labora como consultores de línea, un 39 % son mujeres y un 61 % son hombres.

El gráfico 12 muestra los años de servicio que tiene el personal en la empresa. Sobresale que en el personal de planta, el mayor porcentaje de mujeres y hombres tiene entre 5 y 10 años trabajando en la ABC, seguidos del rango de entre 10 y 15 años, 22 % y 18 %, y 12 % y 17 %, respectivamente. La situación es muy distinta en el personal de servicio, donde ninguna mujer y 3 % de los hombres tienen entre 1 y 10 años de antigüedad y un 2 % de las mujeres y el 1 % de los hombres tienen más de 10 años de antigüedad. Finalmente, para los consultores de línea, un 9 % de las mujeres y 3 % de los hombres tienen más de un año de antigüedad, un 15 % de las mujeres y un 9 % de los hombres tienen entre 1 y 5 años de antigüedad y un 2 % de las mujeres y un 7 % de los hombres tienen más de 5 años de antigüedad.

Gráfico 9 Género de las personas encuestadas

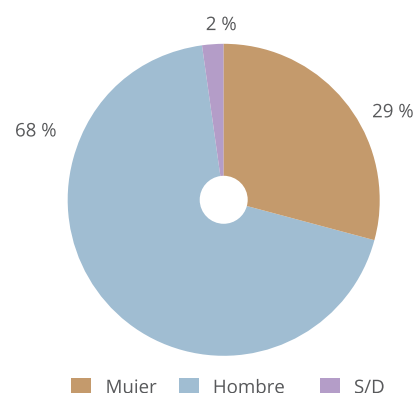


Gráfico 10 Rango de edades de todo el personal por género

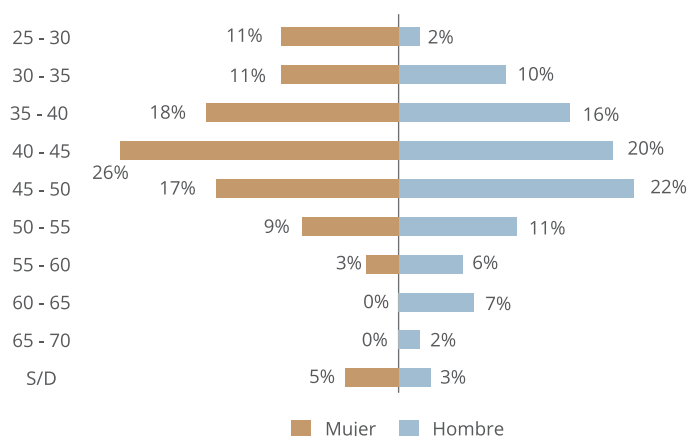


Gráfico 11 Relación laboral del personal encuestado

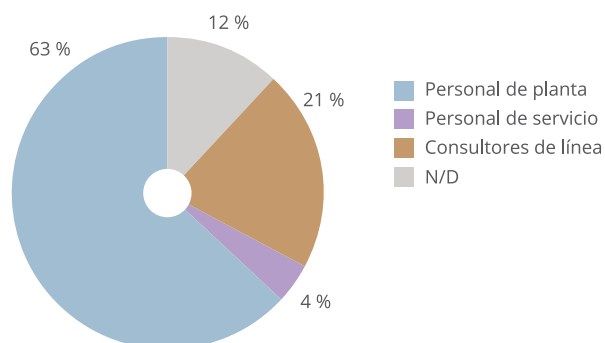
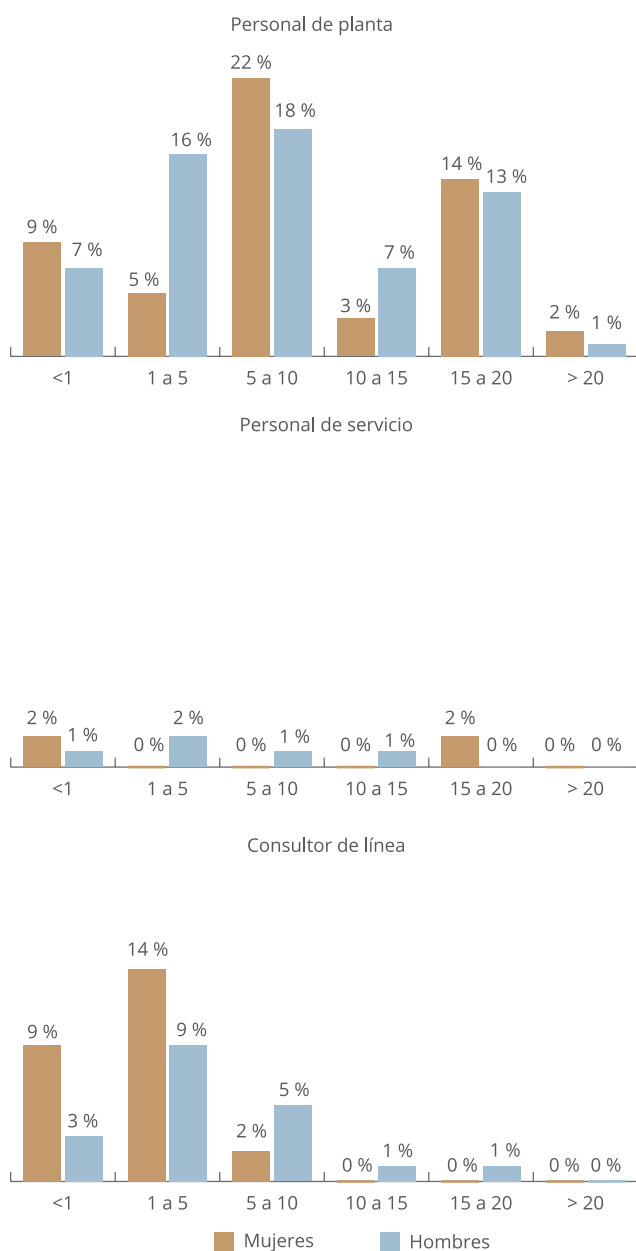


Gráfico 12 Años de servicio en la empresa



Se conoció que ni un 65 % de las mujeres ni un 52 % de los hombres obtuvieron una promoción. Este resultado no representa una diferencia significativa. Sin embargo, un 6 % de las mujeres frente a un 18 % de los hombres dicen haber sido promocionados una vez y tan solo un 2 % de las mujeres frente a un 6 % de los hombres fueron promocionados entre dos, tres hasta cuatro veces, con lo que se evidencia la escasez de mujeres en

los diferentes niveles de responsabilidad; un 28 % de las mujeres y un 24 % de los hombres no contestaron la pregunta. Estos resultados confirman los datos mostrados en el gráfico 7 sobre el porcentaje de participación de las mujeres en puestos gerenciales, que determina que solamente un 2 % de las mujeres y el 6 % de los hombres ocupan un puesto gerencial.

Con referencia a las oportunidades de promoción, tanto un 52 % de las mujeres como un 65 % de los hombres señalan que reciben el mismo trato; 14 % y 3 %, respectivamente, señalan que las mujeres reciben un trato menos favorable, y 3 % y 5 %, que los hombres reciben un trato menos favorable. Sin embargo, un 22 % de las mujeres y un 20 % de los hombres dicen no conocer al respecto. De acuerdo con el número existente de mujeres en puestos de responsabilidad, sería interesante revisar las condiciones de promoción, considerando que estos números coinciden con el número de veces que los hombres y las mujeres fueron promocionadas en el transcurso de su permanencia en la empresa.

En cuanto al nivel de educación que tiene el personal que trabaja en la ABC, se puede establecer que un 55 % de las mujeres tiene una licenciatura frente a un 53 % de los hombres. También se observa que existe un mayor número de mujeres (23 %) con formación a nivel técnico en comparación al número de hombres (13 %). Sin embargo, estos cursos de nivel técnico incluyen especialización de secretaria y de técnico de archivos, lo que explica la alta cantidad de mujeres en estos cursos. Asimismo, un 17 % de las mujeres ostenta el grado de maestría frente a un 15 % de los hombres, y solo un hombre y una mujer tienen el grado académico de doctorado. También se pudo conocer que el 1.5 % de las mujeres y el 4 % de los hombres dice haber estudiado hasta el nivel primaria; no hay ninguna mujer que solo haya terminado su bachillerato frente a un 14 % de los hombres (gráfico 13).

Gráfico 13 Nivel de formación

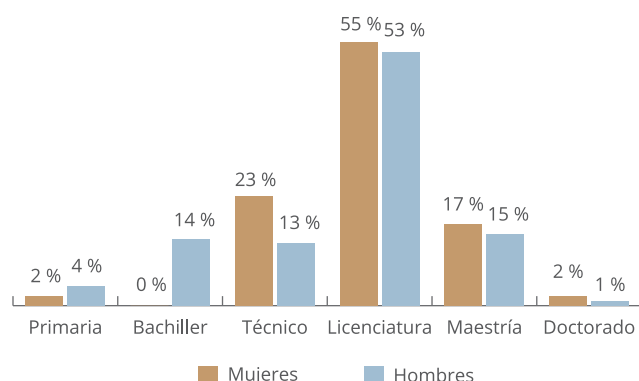
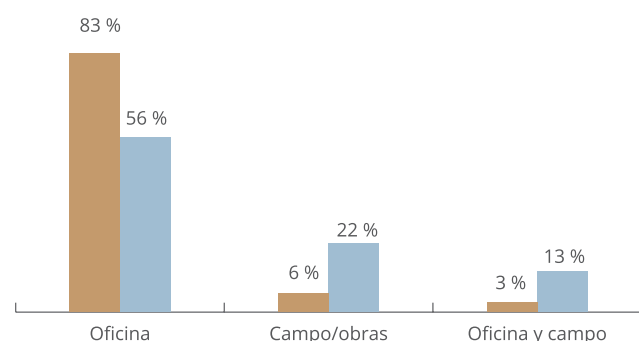


Gráfico 14 Trabajo en oficina y en el campo



La mayoría de las mujeres, un porcentaje de 83 %, trabaja en las oficinas y solo un 6 % lo hace en el campo. En el caso de los hombres, las proporciones son 56 % y 22 %, respectivamente. Existe también un grupo que trabajan tanto en oficinas como en el campo: 3 % de las mujeres y 13 % de los hombres (gráfico 14).

Otro factor que puede influir en la disponibilidad y frecuencia de realizar viajes por situaciones de trabajo es las responsabilidades familiares, que se constituyen en una limitante para las mujeres, donde un 60 % dice que en sus puestos de trabajo no tienen que viajar o trabajar en el campo en comparación al 22 % de los hombres; solo un 12 % de las mujeres mencionan que tienen que realizar viajes frecuentes frente a un 41.5 % de los hombres.

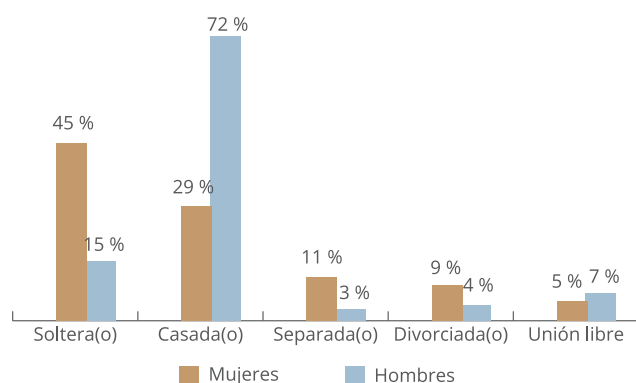
Algunas mujeres establecieron la frecuencia de viajes que realizan: un viaje a la semana de acuerdo

con la necesidad de los tramos a su cargo; 1 viaje al mes, 1 o 2 viajes al mes, 2 a 3 viajes al mes; 2 viajes al año; cuando se presentan conflictos sociales o para participar en reuniones; de vez en cuando; según la necesidad del tramo, esto varía según los requerimientos se viaja en ocasiones. Los hombres presentaron las siguientes aclaraciones de viaje: 1, 2 o más viajes por semana; 1, 2, 3 días por semana; 1, 2 o 3 viajes por mes; 12 viajes/mes; 4, 5 y 6 viajes por mes; a requerimiento del supervisor; a requerimiento del área técnica; a veces al año o en el periodo de contrato se tiene programado como 16 salidas a diferentes campamentos para realizar la verificación e inspección; cada 15 días para la recepción de bienes y adquisiciones de activos y verificación en los campamentos; con frecuencia cuando viajan los técnicos en inspección y otros; cuando el proyecto lo amerita; de acuerdo con requerimientos y la existencia de conflictos sociales en los tramos; depende de la necesidad del proyecto; en recepciones de obras; para realizar la inspección técnica a los proyectos en ejecución y proyectos de conservación vial; inspecciones técnicas o proyectos; semanalmente.

El estado civil (gráfico 15) de una persona incide en su motivación; en especial, cuando existen responsabilidades del cuidado de niños, adultos mayores u otros casos particulares. Del total de mujeres encuestadas, un 45 % son solteras, un 29 % casadas, un 11 % separadas, un 9 % divorciadas y un 5 % en unión libre. En tanto que la situación civil de los hombres, un 15 % son solteros, un 72 % casados, un 3 % separado, un 4 % divorciado y un 7 % en unión libre. No hay viudas o viudos. Se puede observar que existe más del doble de mujeres solteras y más del doble de hombres casados, que de igual forma requieren una fuente laboral para vivir y mantener su hogar y familia.

De las mujeres encuestadas un 32 % menciona que recibe ingresos de su pareja, se trata de aquellas que están casadas o viviendo en unión libre. En el caso de los hombres, un 40 % recibe un aporte económico por parte de su pareja y un 47 % dice no tener ningún ingreso adicional.

Gráfico 15 Estado civil

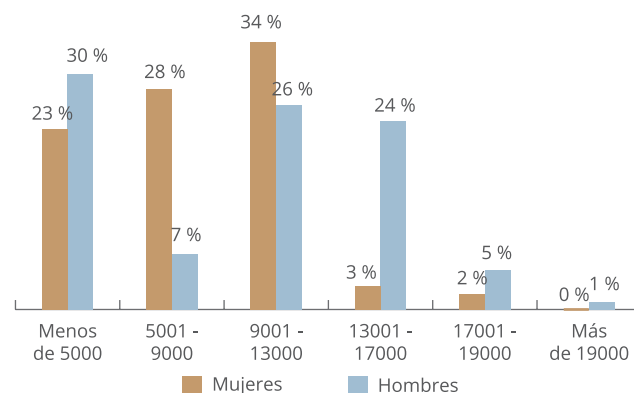


La mayoría de las personas encuestadas tienen entre dos y tres hijos, sean casados o no, esto equivale a un 74 % de las mujeres y un 84 % de los hombres; en tanto que un 25 % de las mujeres y un 15 % de los hombres dicen no tener hijos.

La ABC tiene una escala salarial de acuerdo con el nivel jerárquico de su personal; por tanto, se entiende que existe una igualdad salarial. Siguiendo la distribución de la escala salarial, se constata que los mayores porcentajes de mujeres están en los rangos entre 5001 y 9000 bolivianos y entre 9001 y 13 000 bolivianos, con 28 % y 34 %, respectivamente. Mientras que los hombres están ubicados en mayor proporción en los rangos de menos de 5000 y en los niveles más altos, entre 13 001 y 17 000, con 30 % y 34 % respectivamente. Las mujeres muestran una muy baja participación en los niveles más altos de ingreso. Estos resultados son consistentes con la escasez de mujeres en puestos gerenciales y de responsabilidad presentados en el gráfico 16.

La remuneración suele estar asociada con el nivel de responsabilidad, que puede determinarse mediante el número de personas que un puesto de liderazgo tiene a su cargo. En ese sentido, tanto mujeres (59 %) como hombres (40 %) en su mayoría no tienen a nadie bajo su responsabilidad. El resto se distribuye de la siguiente manera: un 31 % de las mujeres tienen de 1 a 4 personas bajo su responsabilidad y 2 %, entre 5 a 10; en el caso de los hombres, 34 % tienen de 1 a 4; 7 %, entre 5 a 10 personas; 3 %, de 11 a 30 y otro 3 %, más de 30. No existe ninguna mujer con más de 10 personas.

Gráfico 16 Remuneración por mes (en bolivianos)



Con base en la escala salarial que determina el nivel de responsabilidad que aproximadamente alcanza a más de 17 000 bolivianos y al personal que tiene un cierto número de personas bajo su responsabilidad, se puede concluir que un 19 % de los hombres encuestados ocupan un puesto gerencial o de responsabilidad frente al 2 % de las mujeres encuestadas.

Las áreas de trabajo se dividen en cuatro áreas principales: Administrativa, que incluye dirección, gerencia, administración, secretaria, coordinación, contratación y otras actividades relacionadas; Profesional especializado, que incluye contabilidad, finanzas, legal, jurídico; Logística, que incluye chofer, mensajero, auxiliar administrativo, y técnica, que incluye ingeniería, agronomía, trabajo en laboratorio, sistemas y otras áreas técnicas.

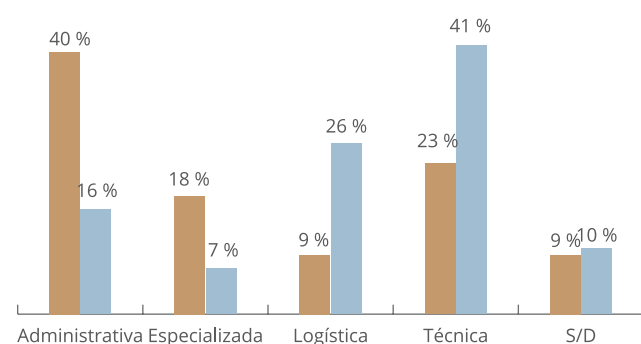
De las 222 personas encuestadas por área de trabajo, se observa la clara predominancia de hombres en el área técnica y logística de la institución, con 18 % y 28 %, respectivamente. El resto se distribuye así: 11 % en el área administrativa y 4 % en el área profesional especializado; 8 % quedó sin determinar. Por su parte, las mujeres se comportan de la siguiente forma: 12 % en el área administrativa, 5 % en el área profesional especializado, 3 % en logística, 7 % en el área técnica y 4 % sin determinar.

Se registran números similares entre las personas que laboran en las áreas administrativa y de profesional especializado, con un 14 % y un 6 % de mujeres y un 12 % y un 5 % de hombres, respectivamente.

vamente. Han un cambio drástico en el área de logística, con 1 % de mujeres y un 19 % de hombres, así como en el área técnica, con un 7 % de mujeres frente al 35 % de hombres. El personal de servicio encuestado se encuentra solamente en dos áreas: administrativa y logística, con una participación del 11 % y 56 % de mujeres y un 22 % y 11 % de hombres, respectivamente. En cuanto al personal que trabaja como consultor de línea, también se ve poca diferencia entre el número de mujeres y hombres en el área administrativa, con un 13 % de mujeres y un 11 % de hombres; un 7 % de mujeres y un 4 % de hombres en el área de profesional especializado, y un 7 % de mujeres y un 11 % de hombres en el área de logística. Sin embargo, existe una diferencia marcada en el área técnica, con un 11 % de mujeres y un 31 % de hombres.

De manera que al analizar las proporciones de participación de las mujeres y de los hombres encuestados por área (gráfico 17), se puede concluir que un 40 % de las mujeres y el 16 % de los hombres trabajan en el área administrativa; el 18 % y el 7 %, en el área de profesional especializado; 9 % y el 26 %, en el área de logística, y 23 % y 41 % en el área técnica. Por último, 9 % de mujeres y un 10 % de hombres no contestaron y un 19 % se perfilaron sin determinación.

Gráfico 17 Proporción de participación de las mujeres y hombre por área.



De igual manera, en el personal de planta por área se pudo comprobar que un 49 % de las mujeres se encuentran trabajando en el área administrativa; 23 % en el área de profesional especializado y 3 % en el área logística; mientras que 15 % de los hombres trabaja en el área administrativa, 7 % en el área de profesional especializado y 28 % en el área de logística. En el área técnica se encuentran un 50 % de los hombres y un 26 % de las mujeres. De las mujeres que trabajan como personal de servicio, un 50 % trabaja en el área administrativo y otro 50 % en el área de logística, mientras que un 29 % de los hombres se encuentra en el área administrativa y un 71 % en el área de logística, lo que demuestra con claridad la predominancia de hombres en el área de logística. En cuanto a la presencia de las mujeres en cada área, se puede observar que existe una mayor participación de mujeres en el área administrativo con un 33 % de las mujeres frente al 17 % de los hombres; el área profesional especializado cuenta con un 17 % de las mujeres y un 7 % de los hombres.

PERCEPCIONES SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

La mayoría de las personas encuestadas (72 %) dice creer en la igualdad de género, tanto hombres como mujeres. Sin embargo, 23 % de las mujeres y 25 % de los hombres mencionan que sí existe; un 8 % no contestaron a la pregunta. Esta situación muestra un problema real de la situación de género por parte del personal de la ABC.

El tema de género no es un tema exclusivo de mujer, implica también a los hombres. Y como no siempre es bien entendido, indagar sobre si las personas han tomado un curso dentro o fuera de la ABC ayuda a entender su comprensión. Solo 23 % de las mujeres y 25 % de los hombres dicen haber tomado un curso sobre el tema de género.

Respecto a la satisfacción en el trato igualitario que reciben tanto mujeres como hombres en la ABC, 77 % de las mujeres y 91 % de los hombres confirman que existe un trato sin distinciones para ambos sexos; sin embargo, un 15 % de las mujeres y 8 % de los hombres mencionan que el trato es diferente.

Uno de los aspectos a considerar por los empleadores es la disponibilidad de horas de trabajo en una empresa. Al revisar el número de horas trabajadas en la institución se comprueba que existe una diferencia mínima entre mujeres y hombres, 65 % de las mujeres trabajan más de 40 horas semanales y el 19 % cumplen con sus 40 horas semanales; en el caso de los hombres, los porcentajes son 76 % y 10 %, respectivamente.

El 77 % de las mujeres y 78 % de los hombres mencionan que existe un trato igualitario en cuanto al número de horas de trabajo. Sin embargo, hay un 15 % de las mujeres y un 9 % de los hombres que dicen desconocer esta situación.

La percepción en lo referente a la evaluación de rendimiento es que existe un trato igualitario, como lo indican 69 % de las mujeres y 72 % de los hombres; el 17 % de las mujeres y de los hombres no se dieron cuenta de nada y un 12 % no respondió.

También se deja entrever la creencia de que hay igualdad de oportunidades para optar a cargos gerenciales en la ABC, al menos así lo indica el 54 % de las mujeres y el 62 % de los hombres. Sin embargo, un 20 % de las mujeres considera que hay un trato menos favorable para ellas. Es interesante ver que un 5 % de las mujeres y un 3 % de los hombres consideran que los hombres reciben un trato menos favorable, argumentando, por ejemplo, que las mujeres tienen más permisos y días para ellas.

El escenario es muy similar para la igualdad de oportunidades en puestos técnicos, donde un 48 % de las mujeres y un 72 % de los hombres creen que los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades; mientras que un 19 % de las mujeres consideran que las mujeres reciben un trato menos favorable frente al 6 % de los hombres.

Otra oportunidad es el cargo de supervisión de proyectos, donde un 54 % de las mujeres dicen que existe igualdad, 17 % dice que hay menos oportunidad para las mujeres y 5 % que las oportunidades son menores para los hombres; por su parte, 59 % de los hombres dicen que sí existe igualdad; 3 % que las mujeres están en desventaja y 3 % que son

menos para ellos. Un 14 % de las mujeres y un 18 % de los hombres indican que desconocen al respecto y solo el 1 % de los hombres no contestó; todas las mujeres contestaron.

La percepción es muy similar cuando se aborda el trato igualitario de oportunidades de perfeccionamiento.

En general una mayoría del personal tanto de planta como de servicio y los consultores de línea están de acuerdo con que el tema de género no influye sobre su trabajo diario: siendo que un 52 % de las mujeres dicen que no influye para nada frente al 61 % de los hombres; aunque el 20 % de las mujeres y el 11 % de los hombres dicen que influye.

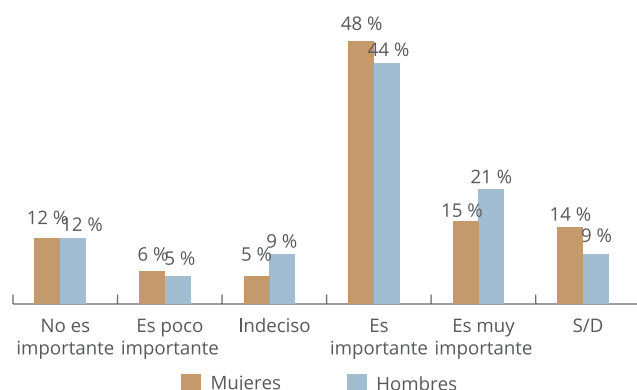
La socialización entre todo el personal de la institución es muy importante, ya que las actividades sociales y deportivas permiten conversaciones fuera del ámbito laboral y sirven para fortalecer el trabajo de equipo. Un 68 % de las mujeres y un 84 % de los hombres dicen que ambos reciben los mismos incentivos para participar en eventos sociales o deportivos; mientras que el 22 % de las mujeres y el 13 % de los hombres dicen que no.

Las mujeres y hombres de la institución consideran importante tener un enfoque de género (gráfico 18), como lo confirman 48 % y 44 %, respectivamente; quienes se unen al 15 % de las mujeres y el 21 % de los hombres que creen que este tema es muy importante.

Con relación a la aceptación de tener como jefe a una mujer, solo un 2 % de las mujeres y el 1 % de los hombres dicen que es poco aceptable.

En cuanto a la percepción de barreras existentes en la ABC: un 15 % de las mujeres consideran que existen, mientras que el 54 % dice que no; en el caso de los hombres, estos porcentajes constituyen el 12 % y el 67 %. El 31 % de las mujeres y 21 % de los hombres no se pronunciaron sobre el tema. La mayoría de las barreras mencionadas están asociadas a la tradición, la cultura y el machismo, que hacen referencia a la necesidad de fuerza física y las dificultades asociadas a los trabajos en el campo, entre otros.

Gráfico 18 Importancia de tener un enfoque de género en la ABC



Mientras una mayoría de las personas piensan que no existen barreras en la institución, sería pertinente que se organicen talleres de sensibilización e información, con el propósito de eliminar todas las percepciones negativas y las barreras asociadas, para mejorar la convivencia entre los empleados de la ABC y asegurar una equidad de género. También para crear consciencia entre los trabajadores sobre la importancia de incluir una perspectiva de género en las políticas de la institución.

PERCEPCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA ABC EN REFERENCIA AL TEMA DE GÉNERO, SEGÚN EL TOTAL DEL PERSONAL ENCUESTADO

Una mayoría de los encuestados, resumida en un 71 % de las mujeres y un 66 % de los hombres, coincide en que es importante que la ABC tenga una política de igualdad de género. Asimismo, señalan que deben ser considerados para la elaboración y aplicación de políticas y reglamentos de la institución, tanto el 71 % de las mujeres como el 73 % de los hombres.

El hecho de contar con políticas de equidad e igualdad de género implicaría tener un mayor número de mujeres en la ABC. Al respecto, un 55 % de las mujeres y un 51 % de los hombres consideran que la ABC debería incrementar el número de mujeres; mientras que un 11 % de las mujeres y un 7 % de los hombres mencionan que la ABC no debería tener mujeres; asimismo, un 22 % de las mujeres y

un 29 % de los hombres dijeron que no les interesa y solo el 1 % de los hombres no contestó.

Una gran mayoría del personal (85 %) de la ABC conoce sobre los permisos que corresponden y benefician a las mujeres. El caso es muy distinto cuando se habla de los permisos y licencias para hombres; un 55 % de las mujeres y un 48 % de los hombres dicen conocer; sin embargo, un 15 % de las mujeres y un 34 % de los hombres dicen desconocer estos derechos; mientras que un 29 % y 18 % de las mujeres y de los hombres respectivamente no respondieron a la pregunta.

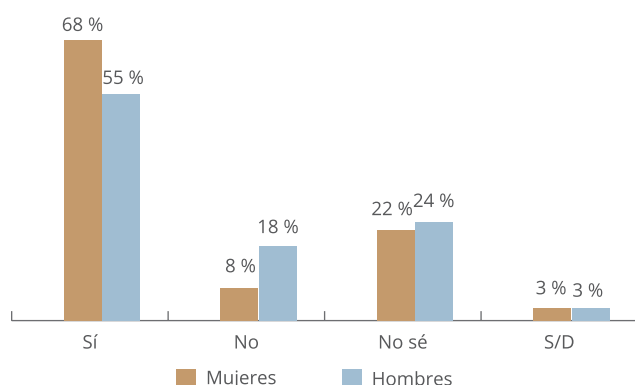
La oficina central está ubicada en el edificio de telecomunicaciones que comparte con diferentes reparticiones estatales. Allí se ubica una guardería que está disponible a todo el personal que trabaja en el edificio; sin embargo, la mayoría de los empleados de la ABC desconoce su existencia: solamente el 1.5 % de las mujeres y el 1 % de los hombres conocen sobre el servicio. Según información de la oficina de Recursos Humanos de la ABC, este servicio se suspendió debido a la Pandemia, pero se conoce que previo a esta emergencia sanitaria algunas personas utilizaban el servicio de manera frecuente, aunque se mostraban disconformes porque consideraban que el servicio era muy caro. Debe hacerse notar que los usuarios debían correr con todos los gastos que generaba la guardería porque no existía ningún apoyo o subvención por parte de la ABC.

Tanto 80 % de las mujeres como los hombres indican que no hay un cuarto de lactancia, lo cual es correcto.

El 95 % de las mujeres y el 94 % de los hombres expresa nunca haber recibido una capacitación o taller de orientación sobre el tema de igualdad de género.

En cuanto a la necesidad de contar con una unidad, sección o persona responsable de asuntos de género en la ABC, la mayoría del personal coincide que sería importante (gráfico 19), 68 % de las mujeres y un 55 % de los hombres; 8 % y 18 % dijeron que no es necesario, y 22 % y 24 % desconoce el tema, respectivamente. La pregunta no fue respondida por el 3 % de las mujeres y de los hombres.

Gráfico 19 Consideran deseable tener una unidad, sección o persona responsable de asuntos de género



Al consultar sobre si conocen que el tema de género sea considerado en las decisiones y políticas de la ABC, los resultados obtenidos fueron muy distribuidos: un 25 % de las mujeres dijo que sí se considera, 36 % dijo que no y 35 % dijo desconocer, el resto no contestó; mientras que las respuestas de los hombres se comportaron así: 38 % dijo que sí se considera, 21 % que no, 39 % desconoce y 3 % no contestó. Esta distribución que es casi similar entre las tres respuestas confirma la necesidad de que las políticas de la ABC en relación con el tema de igualdad de género deben ser más claras, específicas y más socializadas.

Frente a la consideración de emitir decisiones y políticas referidas al acoso laboral y sexual dentro de la institución; un 91 % de las mujeres y un 86 % de los hombres dicen que el tema es relevante. Pero al preguntar sobre si conoce los protocolos establecidos dentro de la ABC al presentarse un caso de acoso, 20 % de las mujeres y 33 % de los hombres dicen que denunciarían el caso a su jefe; 27 % de las mujeres y 35 % de los hombres denunciarían ante la oficina de recursos humanos; 39 % de las mujeres y 29 % de los hombres lo haría a la Unidad de Transparencia; 12 % de las mujeres y 4 % de los hombres comentaron específicamente sobre las acciones a tomar, y, finalmente, un 3 % de las mujeres y un 4 % de los hombres no contestaron a la pregunta. Es evidente que no existe o se desconoce el protocolo a seguir en caso de existir un caso de acoso sea laboral o sexual.

De las respuestas obtenidas, las mujeres encuestadas señalaron que denunciarían a instancias superiores, acudiendo al Defensor del Pueblo, a la Defensoría de la Mujer, al Ministerio Público, a la Policía Boliviana. También una persona dijo que primero hablaría con el acosador y si no se detiene avisaría a otros. Por último, una encuestada indicó que, si se toma alguna acción, la única afectada es la víctima.

En cuanto a los hombres encuestados, dijeron que irían a denunciar a la Defensoría de la Mujer, a la Fiscalía, a la máxima autoridad ejecutiva o a la autoridad correspondiente hasta que alguien inter venga en el acto.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA RECIBIDA DEL TOTAL DE PERSONAL ENCUESTADO

El personal de la ABC expresa que el tema de la equidad de género está presente; sin embargo, se observa que no es así: existe una mayoría predominante de hombres en todos los cargos, y los niveles de gerencia y de responsabilidades llega al punto que se hallan tres veces más hombres que mujeres, como ha quedado explícito en el gráfico 7. Aunque, se admita que las mujeres tienen la misma capacidad de trabajo que los hombres; muchas indican que se vive en una sociedad machista y eso es un problema, porque ocasiona que en muchos lugares de trabajo las mujeres sean discriminadas y hasta humilladas. Si bien existen leyes, no siempre se les da a las mujeres el lugar que les corresponde; en especial en el ámbito laboral. Por su parte, algunos hombres señalan que las mujeres tienen más beneficios que los hombres, mientras otros ven que las responsabilidades están repartidas de manera justa entre todos.

Al respecto, un 23 % de mujeres y un 25 % de los hombres mencionan haber participado en cursos de capacitación sobre temas de prevención de la violencia, derechos humanos y perspectiva de género. Además de los cursos mencionados, aseguraron haber realizado cursos sobre violencia, prevención, tratamiento y mecanismos de sanción; la Ley contra la violencia; Ley SAFCO; manejo defensivo; normativa legal vigente; Ley 1178, Ley 004

de administración pública y responsabilidad por la función pública, lo que podría interpretarse como cursos de capacitación orientados a los estudios legales y puntuales sobre el tema de género.

Un 15 % de las mujeres entrevistadas considera que las oportunidades no son iguales y mencionan: «Parece que sienten que las mujeres somos las que debemos ser obedientes», «Se nota la preferencia por los hombres, además porque son ingenieros se creen ser superiores a los demás» y «Se considera que las mujeres debemos cumplir solo actividades administrativas o de apoyo, que no deben participar en el área técnica».

Un 8 % de los hombres también señalan la desigualdad de oportunidades y comentan que «las mujeres son más sentimentales, más sensibles en el trabajo», que «el machismo sigue vigente en el país», que «el machismo daña la imagen laboral profesional de una mujer», que «las mujeres tienen dificultad de hacer viajes de trabajo», que «no se valora la capacidad de las mujeres en el desempeño de sus labores», que «sus condiciones de género [de las mujeres] aún son limitadas en el campo laboral». Mientras que otros dicen que «se tiene mayor consideración con las mujeres» y que «siempre hay más consideraciones con las mujeres».

Tanto mujeres como hombres expresaron las razones por las que perciben barreras. Por un lado, el 15 % de las mujeres considera que existen barreras y sus principales comentarios fueron: «Al ser un trabajo principalmente técnico, la formación profesional (ingeniería civil) hace que haya más varones con el perfil requerido»; «Vivimos una cultura machista»; «Aún existen barreras, solo hasta ver incorporada a una mujer y demostrar que su trabajo sea excelente hace que cambien de opinión y finalmente prefieran una mujer que es más responsable y leal con el trabajo»; «Aún depende de las autoridades (jefes) la elección de personal para cubrir un puesto de trabajo vacante y, según su evaluación, debería existir equidad en la institución, puesto que ellos son los que designan el personal»; «Quizás el machismo está latente en nuestra sociedad»; «Es cierto que en muchos casos las mujeres tienen menor disposición a viajar y trasladarse, menor

disposición a afrontar riesgos y peligros»; «Sí, por ser una institución donde la mayoría del personal son ingenieros, pues cultural y socialmente aún se piensa que esa carrera profesional es para los hombres»; «Se debe tomar en cuenta que actualmente no hay una sola mujer ingeniera en el área técnica».

Por su parte, el 13 % de los hombres considera señalan entre las razones del porqué perciben barreras las siguientes: «Considero que hablar sobre la equidad de género debe dejar de ser un tabú y afrontar el tema con talleres dentro de la institución»; «El trabajo de campo en el ámbito técnico tiene cierto grado de dificultad para profesionales de género femenino, aunque hay excepciones»; «Cuando existen actividades de mucho esfuerzo físico se debe tener las consideraciones necesarias con la mujer»; «El machismo cultural»; «El tema social y cultural»; «La cultura es una barrera muy fuerte, el patriarcado no solo es en la empresa»; «La empresa debe gestionar cursos en las mismas dependencias»; «La mentalidad de la mayoría de las personas es siempre la mayor barrera y la educación»; «Los hombres se creen superiores, por la educación que tienen»; «Existe poca experiencia en campo de algún personal técnico (ingenieras) femenino; salidas a obra en el campo»; «Hay responsabilidad de la mujer con actividades de la casa y le falta áreas o dependencias para el apoyo a hijos menores de las mujeres»; «Hay muy pocas mujeres que son profesionales en ingeniería en relación a los hombres, por tanto, es muy difícil conseguir un equilibrio en el área técnica entre el número de hombres y mujeres»; «Todavía se expresa cierto machismo patriarcal en algunas porciones, es un tema social o posiblemente cultural»; «Tradición»; «Existe una discriminación hacia las mujeres de pollera porque actualmente hay profesionales en todas las áreas».

Un 11 % de las mujeres encuestadas plantearon las siguientes recomendaciones a fin de mejorar la igualdad de género en la ABC:

- i. Evaluar y trabajar por la capacidad de las personas y no por su género.
- ii. Establecer las obligaciones de la institución

- frente a los casos de embarazo para todo el personal, incluidos consultores de línea.
- iii. Verificar si la ABC cumple o no con las condiciones laborales establecidas en la Ley general del trabajo.
 - iv. Mejorar el abordaje del acoso laboral y superar la brecha de género. Sería bueno que exista una unidad de género para evitar ciertas prácticas y que el personal conozca sobre el techo de cristal con la que se chocan las mujeres.
 - v. Usar una metodología cualitativa de grupos focales – entrevistas para entender la situación de las mujeres en la ABC.
 - vi. Habilitar y adecuar un cuarto de lactancia y guardería para los hijos del personal.
 - vii. Promover las políticas de igualdad dentro de la institución.
 - viii. Asegurar una igualdad de sueldos; se observa que a las mujeres en su mayoría se les asigna un menor rango en la escala salarial.

De igual manera, un 4 % de los hombres encuestados sugirieron lo siguiente para mejorar la igualdad de género en la ABC:

- i. Trabajar desde un punto de vista social y cultural. La normativa está presente, solo falta el cambio de actitud en el comportamiento de algunos funcionarios. El tema de género es transversal en las políticas públicas.
- ii. Agregar una pregunta que indique si la persona encuestada ha sufrido violencia tanto psicológica como física, la misma que debe ser tratada con toda confidencialidad.
- iii. Asegurar la equidad de género tanto para los hombres como para las mujeres; cuando hay discriminación hacia los hombres, se recibe poca ayuda, las leyes también deben cambiar a favor de los hombres.
- iv. Verificar que el trabajo dirigido o pasantía sea realizado con trato igualitario para mujeres y hombres.
- v. Incluir o ampliar el tema indígena originario en este tipo de cuestionarios.

La tabla 3 presenta un resumen de datos del diagnóstico de género de las encuestas al personal de planta, personal de servicio y consultores de línea.

Tabla 2 Resumen del análisis de las encuestas al personal de planta, personal de servicio y consultores de línea.

% de mujeres del total del personal	% de hombres del total del personal	S/D	Parámetro
29.28 %	68.47 %	2.25 %	Proporción de mujeres / hombres
6.76 %	28.38 %		en puestos técnicos
11.71 %	11.26 %		en puestos administrativos
5.41 %	4.50 %		en puestos profesionales especializados
2.70 %	17.57 %		en puestos de logística
		11.71 %	S/D

% de las mujeres encuestadas	% de los hombres encuestados	S/D	Parámetro
23.08 %	41.45 %		Dicen ocupar un puesto técnico
40.00 %	16.45 %		Dicen ocupar un puesto administrativo
18.46 %	6.58 %		Dicen ocupar un puesto profesional especializado
9.23 %	25.66 %		Dicen ocupar un puesto de logística
		11.71 %	S/D
1.54 %	19.74 %		Dicen tener un puesto gerencial / de responsabilidad

Fuente. Elaboración propia.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LAS SOCIAS Y SOCIOS DE LAS MICROEMPRESAS

Aproximadamente 2800 personas trabajan en varias microempresas en todo el país y tienen la responsabilidad de llevar a cabo trabajos asociados al mantenimiento de la red vial.

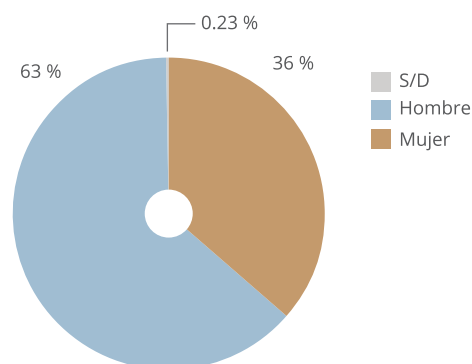
De los 9 departamentos donde se enviaron las encuestas a las microempresas, se han recibido resultados solo de 7 departamentos, de acuerdo con la siguiente relación: 322 de La Paz, 102 de Oruro, 104 de Potosí, 216 de Cochabamba, 91 de Santa Cruz, 20 de Pando y 6 Chuquisaca, lo que hace un total de 861 respuestas y constituye más del doble de la proporción calculada al 50 % según la fórmula de Krejcie y Morgan (1970) (ver tabla 3).

Este alto nivel de respuestas recibidas del oriente, el occidente y los valles, a pesar de que faltan los departamentos del Beni y Tarija, puede considerarse representativo del país en su globalidad.

INFORMACIÓN GENERAL

Del total de los socios de las microempresas encuestadas, 37 % son mujeres y 63 % son hombres. Hubo un 0.2 % que no contestó (gráfico 20)

Gráfico 20 Género de las personas encuestadas



Del 37 % de las mujeres encuestadas, las edades se distribuyen de la siguiente manera: 2 % tiene menos de 20 años; 7 %, entre 20 y 25 años; 14 %, entre 25 y 30 años; 15 %, entre 30 y 35 años; 13 %, entre 35 y 40 años; 18.5 %, entre 40 y 45 años; 13 %, entre 45 y 50 años; un 12 %, entre 50 y 55 años; 4.5 %, entre 55 y 60 años; 2 %, entre 60 y 65 años. Se registra 0.3 % con más de 65 años (es decir, una mujer) y hay 1 % que no contestó la pregunta.

En el caso de los hombres, que representan alrededor del 63 % de los encuestados, las edades se dividen en los siguientes porcentajes: 0.6 % tiene menos de 20 años, 9 %, entre 20 y 25 años; 13 %, entre 25 y 30 años; 13.6 %, entre 30 y 35 años; 12 %, entre 35 y 40 años; 14 %, entre 40 y 45 años; 12 %, entre 45 y 50 años; 8 %, entre 50 y 55 años; 10 %, entre 55 y 60 años; 3 %, entre 60 y 65 años; 2 %, tiene

Tabla 3 Muestra y encuestas recibidas para microempresarios

Personal	Personal total registrado en la ABC	Proporción de la muestra calculada a 50 %	Proporción muestra calculada a 85 %	Número de encuestas recibidas
Socias y socios de las microempresas	2800	338	183	861

Fuente. Elaboración propia

más de 65 años (es decir 12 hombres), y 0.7 % no contestó la pregunta. Es visible una diferencia muy marcada, en particular en el rango de 55 a 60 años, y también con las personas de más de 65 años, rangos de edad donde existe casi cuatro veces y doce veces más hombres que mujeres, respectivamente.

En cuanto al nivel de formación, 61 % de las mujeres y 62 % de los hombres han completado el nivel primario, 32 % y 31 % son bachilleres, 3 % y 5 % tienen un nivel técnico, respectivamente. El 0.2 % de los hombres señala tener una licenciatura y 0.2 % una maestría o doctorado frente al 0 % de las mujeres. La persona con maestría está radicada en Potosí y el que tiene doctorado se encuentra en La Paz.

Todo el personal que trabaja en las microempresas es boliviano, y el 77 % de las mujeres y 84 % de los hombres se identifican con una nación indígena. En ese sentido, se detalla que, entre las mujeres, 42 % se identificó como aimaras; 49 %, como quechuas y 9 % como otros, varios o no determinó. Mientras que, entre los hombres, 39 % son aimaras; 52 %, quechuas y 9 % señaló otros, varios o no determinaron. La identificación por departamentos es la siguiente:

- i. En el Departamento de La Paz, la mayoría es aimara: 86 % de las mujeres y 83 % de los hombres.
- ii. En Oruro, se identifican como aimaras 51 % de las mujeres y 35 % de los hombres; 39 % de las mujeres y un 53 % de los hombres señalan que son quechuas
- iii. En Potosí, la mayoría de los trabajadores se identifican como quechuas, 88 % de las mujeres y un 95 % de los hombres.
- iv. En Chuquisaca, el 100 % de las mujeres y hombres se identifican como quechuas.
- v. En Cochabamba. el 93 % de las mujeres y el 95 % de los hombres se identifican como quechuas.
- vi. En Santa Cruz, 57 % de las mujeres se identifican como quechuas y 29 % como otros; mientras que en los hombres los porcentajes son 80 % y el 20 %, respectivamente.
- vii. En Pando, el 100 % de las mujeres y hombres se identifican como otros.

En las áreas rurales, a menudo tanto las mujeres como los hombres trabajan para ganarse el pan de cada día. Esta necesidad se acentúa cuando hay familia con niños o personas mayores bajo su responsabilidad.

Del total de las mujeres encuestadas, su situación civil es la siguiente: 35 % son solteras; 30 %, casadas; 8 %, separadas; 2 %, divorciadas; 7 %, viudas, y 19 % vive en unión libre. En el caso de los hombres los porcentajes son: 23 %, 49 %, 2 %, 1 %, 2 % y 22 %, respectivamente. El 1 % no determinó. Puede apreciarse que el porcentaje de mujeres solteras es más elevado que el de hombres, mientras que el porcentaje de hombres casados es más mucho más alto que el de mujeres.

La mayoría de los encuestados tienen dos hijos, estén casados o no y esto sucede en cinco de los siete departamentos; en Santa Cruz la mayoría tiene 4 hijos y en Oruro, solo un hijo: en promedio, 17 % de las mujeres dice tener un hijo; 32 %, dos hijos; 19 %, tres hijos; 11 %, cuatro hijos; 9 %, cinco; 6 %, seis o más, y 5 % ninguno. En el caso de los hombres, los resultados son: 19 %, 23 %, 16 %, 12 %, 8 %, 6 % y 13 %, respectivamente.

El cuidado de los hijos y de otras personas influye en la motivación de trabajar y en la situación de la pareja. En ese sentido, en la composición de los hogares, 3 % de las mujeres vive con otra persona; 19 %, con dos; 17 %, con tres; 25.5 %, con cuatro; 17 %, con cinco; 26 % con seis o más. Mientras que, para los hombres, estos porcentajes son: 4 %, 8 %, 18 %, 21 %, 19 % y 24 %. Solo 0.6 % de las mujeres y 4 % de los hombres dicen vivir solos.

El tener una familia numerosa obliga a contar con ingresos adicionales. Los datos recolectados revelan lo siguiente: 43 % de las mujeres y 42 % de los hombres mencionan que su pareja contribuye a los gastos de la familia; mientras que 40 % y 38 %, respectivamente, indican que no reciben ayuda de nadie. En los departamentos de Oruro y Potosí, la mayoría dice que nadie contribuye a los gastos: 59 % de las mujeres y 66 % de los hombres en Oruro, y 52 % y 58 % en Potosí. En Chuquisaca, los porcentajes son 50 % y 25 %. En general, el 16 % de las mujeres y 17 % de los hombres dicen que sus

papás, hijos u otros contribuyen a los gastos de la familia.

En relación con las responsabilidades de trabajo con la ABC y tomando como referencia los seis sectores principales, se confirma que todas las personas encuestadas tienen más de una responsabilidad. La distribución de mujeres y hombres es: 92 % y 90 % trabajan en la limpieza vial; 90 % y 88 %, en la señalización; 89 % y 87 %, en la construcción; 91 % y 89 %, en control; 87 % y 88 %, en mantenimiento; 87 % y 88 %, en tareas de vigilancia. Finalmente, 87 % de las mujeres y 88 % de los hombres se desempeñan también en otras actividades que incluyen las áreas de mantenimiento, limpieza, mejoramientos y remoción de escombros en las alcantarillas, derrumbes, zanjas, bacheo, cunetas, drenaje, muros, barandas, cauces de río, y además de realizar la atención de emergencia, ayudan a personas con discapacidad, conteo vehicular, servicio a la comunidad, fabricación de elementos y acopio de piedras.

PARTICIPACIÓN LABORAL E IGUALDAD DE GÉNERO

Se comprobó que una mayoría de las personas encuestadas en los siete departamentos trabajan a tiempo completo en la ABC de acuerdo con el siguiente detalle:

- i. 84 % de las mujeres y 86 % de los hombres trabajan 8 horas al día;
- ii. 4 % de las mujeres y 8 % de los hombres señalan trabajar más de 8 horas al día;
- iii. 2 % de las mujeres y el 1 % de los hombres trabajan medio día;
- iv. 3.5 % de las mujeres y el 6 % de los hombres entre 3 y 7 horas;
- v. 4 % de las mujeres y 2 % de los hombres no contestaron la pregunta.

Existen algunas diferencias entre los departamentos:

- i. en Santa Cruz el 54 % de las mujeres y un 52 % de los hombres trabajan 8 horas, el 41 % de mujeres y el 26 % de los hombres trabajan entre 3 y 7 horas;

- ii. en Pando, el 70 % de mujeres y el 80 % de los hombres trabajan 8 horas;
- iii. en Cochabamba, el 95 % de las mujeres y el 96 % de los hombres trabajan entre 3 y 7 horas;
- iv. en Chuquisaca el 100 % de las mujeres y de los hombres dicen trabajar 8 horas al día.

Existen solo dos hombres que trabajan entre 3 y 7 horas al día y son de Oruro y Potosí con la edad entre 20 y 24 años. Las dos personas que dicen trabajar medio día son de La Paz, una mujer de 30 años y un joven de 21 años.

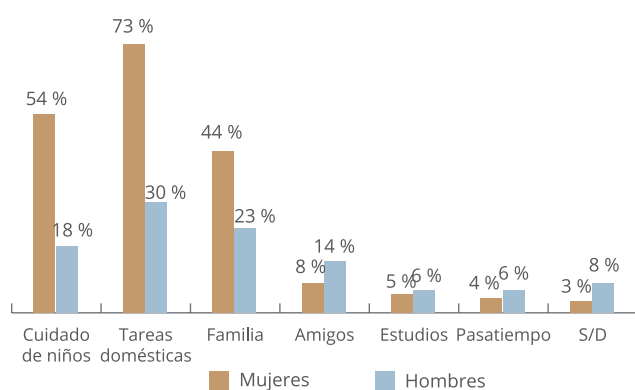
El programa de PROVIAL, además del trabajo para la ABC en lo referente a la conformación de microempresas, también fomenta el establecimiento y el trabajo microempresarial privado. Estas otras, las actividades desarrolladas por las microempresas incluyen: el establecimiento de granjas de producción lechera, viveros, panadería, granjas de pollos y otros. La investigación reveló que la gente no especifica el número de horas que trabajan para la microempresa. Se supone que el trabajo microempresarial es parte de la vida privada de cada familia; por tanto, no se contabiliza el número de horas en estas actividades diarias, lo que sucede en la mayoría de las actividades rurales y familiares en el mundo. En ese sentido, se obtuvieron los siguientes resultados en relación al número de horas trabajadas para la microempresa: el 56 % de mujeres y el 54 % de los hombres no contestaron a la pregunta; un 8 % de las mujeres y el 9 % de los hombres dicen trabajar medio día en su microempresa; un 22 % de las mujeres y el 20 % de los hombres trabajan entre 3 y 7 horas; un 10 % las mujeres y un 8 % de los hombres señalan que trabajan 8 horas; finalmente, un 4 % de las mujeres y un 10 % de los hombres dicen trabajar más de 8 horas en su microempresa.

En cuanto a las actividades desarrolladas en la microempresa, el 68 % de las mujeres y el 67 % de los hombres no confirmaron específicamente su actividad; un 5 % de las mujeres y hombres dicen tener una granja propia; el 26 % de las mujeres y de hombres indicaron estar involucrados en actividades de agricultura, apicultura, arbolitos, crianza de

camélidos, ganadería, plantación de tuna, reciclaje, señalización vertical, siembra de papa, de quinua, tiendas y transporte; solo un 0.7 % de mujeres y hombres en la actividad de panadería; el 0.3 % de mujeres y el 1 % de los hombres en viveros; el 0,2 % de los hombres en la producción lechera.

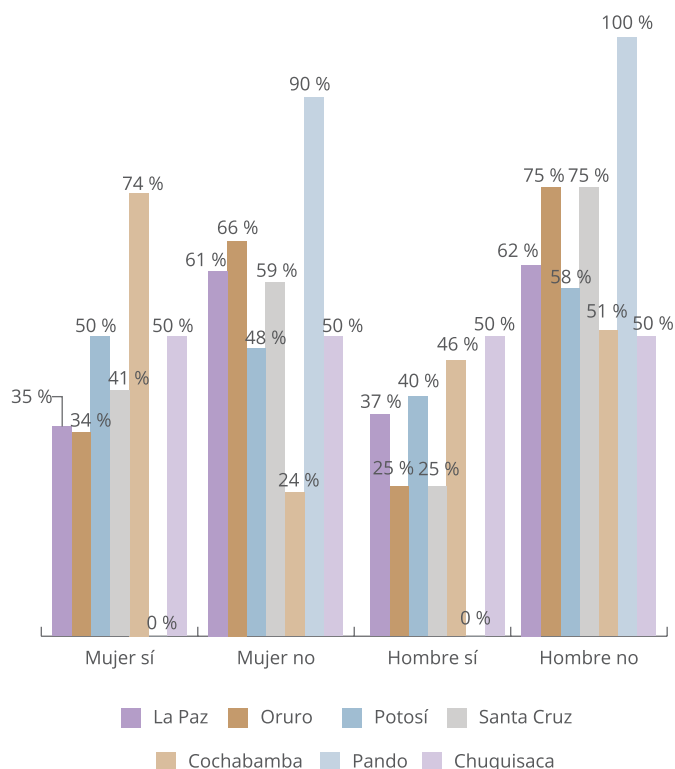
Tomando en cuenta las múltiples actividades de las mujeres y de los hombres cuando no están trabajando para la ABC ni para su microempresa, se observa que un 55 % de las mujeres y un 18 % de los hombres se involucran en el cuidado de los niños; un 73 % de las mujeres y un 30 % de los hombres están ocupados en tareas domésticas; un 44 % de las mujeres y un 23 % de los hombres dedican el tiempo con la familia; un 8 % de las mujeres y un 14 % de los hombres dicen pasar el tiempo con sus amigos; un 5 % de las mujeres y un 6 % de los hombres toman el tiempo para estudiar; un 4 % de las mujeres y un 6 % los de hombres tienen diferentes pasatiempos; un 2.5 % de las mujeres y un 8 % de los hombres no contestaron a la pregunta (ver gráfico 21). Se observa que las mujeres, en una mayoría, además de su trabajo en la ABC y en las microempresas, son responsables del cuidado de los niños, de las tareas domésticas y de la familia. Lo interesante es que el porcentaje de mujeres y hombres es igual cuando toman el tiempo de continuar sus estudios.

Gráfico 21 Ocupación en horas libre



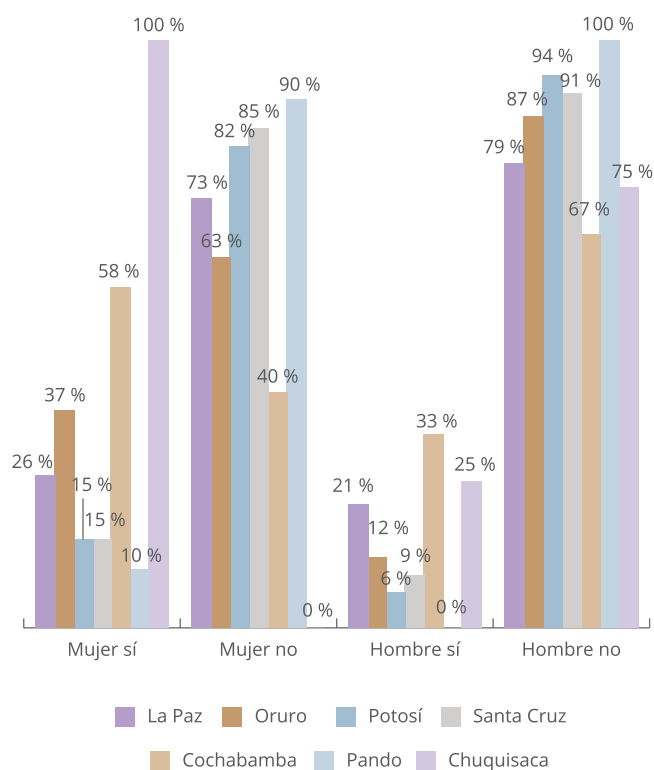
En cuanto a la percepción de inseguridad del personal que trabaja en las carreteras, los resultados obtenidos a la pregunta sobre si alguna vez se han sentido insegura(o)s mientras trabajan son: 44 % de las mujeres y 37 % de los hombres admitieron que han sentido inseguridad en algunos momentos mientras trabajaban; 54 % y 61 % dijeron que nunca; 2 % y el 1.5 % no contestaron a la pregunta. Esta percepción de inseguridad difiere de un departamento a otro: en Santa Cruz, un 41 % de las mujeres y un 25 % de los hombres dicen que sí han percibido inseguridad; en La Paz, 26 % y 21 %; en Oruro, 34 % y 25 %; en Potosí, este número aumenta a 50 % y 40 %; en Pando, es 0 % en ambos. Sin embargo, en Cochabamba, el 74 % de las mujeres y el 46 % de los hombres han percibido inseguridad en un momento determinado; y en Chuquisaca, el 50 % de las mujeres y 50 % de los hombres. Estos números son preocupantes si se considera que estas personas tienen que salir a la calle a trabajar todos los días. El gráfico 22 muestra con claridad las diferencias de percepción de inseguridad en los distintos departamentos del país.

Gráfico 22 Percepción de inseguridad



Al analizar la variable de agresión verbal (gráfico 23), los datos obtenidos son: 29 % de las mujeres y el 21 % de los hombres admitieron que han sido víctimas de alguna agresión verbal, mientras que un 70 % de las mujeres y un 79 % de los hombres dijeron que no. Por departamento, estos porcentajes son: La Paz, 26 % de las mujeres y 20 % de los hombres; en Oruro, el 37 % y el 12 %; en Potosí, 15 % y 6 %; en Santa Cruz, 15 % y 9 %; en Pando, 10 % y 0 %; en Cochabamba, 58 % y 33 %; en Chuquisaca, 100 % y 25 %. Como se puede apreciar en el gráfico 23, Chuquisaca y Cochabamba presentan los niveles más altos de agresión verbal.

Gráfico 23 Víctima de agresión verbal - Comparativa por departamento



En cuanto a si fueron víctimas de alguna agresión física, solamente un 2.5 % de las mujeres y un 2 % de los hombres admitieron haber sido agredidos físicamente frente a un 97 % de las mujeres y un 98 % de los hombres que dijeron no. En el departamento de La Paz, un 4 % de las mujeres y un 2 % de los hombres dicen haber sido agredidos físicamente; mientras que, en Oruro fueron 5 % y 2 %. En Potosí, ninguna mujer señaló agresión física, pero un 2 % de hombres dijeron que sí. En Santa Cruz, el 2 % de las mujeres y el 0 % de los hombres afirmaron que han tenido alguna agresión física, y en Cochabamba, 2 % y 3 %. Finalmente, en Pando y en Chuquisaca no existe ningún caso reportado.

En los siete departamentos, la mayoría del personal señala que está recibiendo el mismo sueldo que las socias y otros socios de su microempresa, con un 97.5 % de las mujeres y un 97 % de los hombres, con lo que se establece que existe igualdad de sueldos. Solo el 1 % de las mujeres y el 3 % de los hombres dijeron que no existe igualdad de sueldo.

Cuando se preguntó si creen que están trabajando más horas o más duro que sus socios, un 9 % de las mujeres y un 11 % de los hombres señalaron que existe una desigualdad de trabajo mientras que la mayoría, expresada por un 88 % de las mujeres y un 89 % de los hombres, reportan que no existe ninguna diferencia. El resultado no cambia mucho en cada departamento, excepto en Pando, donde el 20 % de las mujeres y el 30 % de los hombres señalan una igualdad de trabajo.

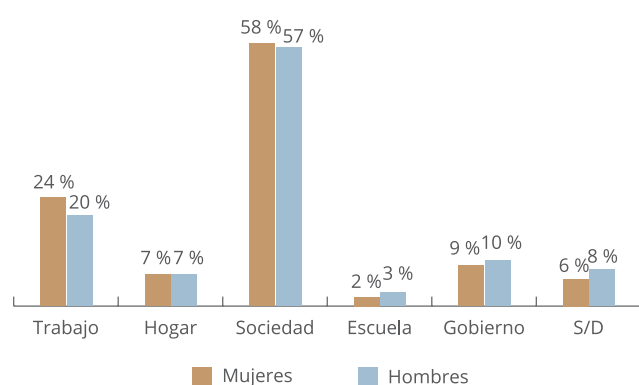
Al verificar si su trabajo es valorado por la ABC, ya que esto fomenta la calidad y motiva el trabajo a cada persona, sobresale que 86 % de las mujeres y 90 % de los hombres sienten que su trabajo es valorado por la ABC. No se registran diferencias significativas de un departamento a otro.

En cuanto a la percepción sobre la igualdad de la calidad de trabajo y ante la consulta sobre quién realiza un mejor trabajo, el 7 % de las mujeres y el 1 % de los hombres dijeron que las mujeres realizan un mejor trabajo; 8 % de las mujeres y 20 % de los hombres señalan que son los hombres; una mayoría compuesta por un 84 % de las mujeres y un 78 % de los hombres dijeron que

ambos realizan un trabajo igual porque depende de cada persona. Estos resultados se replican en los siete departamentos con algunas diferencias, como en Oruro, donde ninguna de las mujeres dice que ellas hacen un mejor trabajo; en Potosí, donde el 20 % de las mujeres dicen que hacen un mejor trabajo; en Santa Cruz, donde ningún hombre dijo que las mujeres hacen un mejor trabajo, en contraste con Pando, donde el 40 % de los hombres señala que las mujeres hacen un mejor trabajo y el 90 % de las mujeres dicen que los hombres hacen un mejor trabajo. Finalmente, en Chuquisaca, ninguna mujer ni hombre dicen que la mujer hace un mejor trabajo, mientras que un 50 % de las mujeres y 75 % de los hombres mencionan que ellos hacen un mejor trabajo.

La percepción de una desigualdad de género que se encuentra en varios lugares de la sociedad, se registra más en los siguientes ámbitos: un 58 % de las mujeres y un 56.5 % de los hombres dicen que se nota más este problema en la sociedad en general; un 24 % de las mujeres y un 20 % de los hombres, en el trabajo; un 7 % tanto de las mujeres como de los hombres perciben una desigualdad de género en el hogar; un 9 % tanto de las mujeres como de los hombres perciben una desigualdad de género en el hogar; un 9 % de las mujeres y un 19 % de los hombres perciben que la desigualdad se encuentra en el Gobierno; un 6 % de las mujeres y un 8 % de los hombres no contestaron a la pregunta (ver gráfico 24).

Gráfico 24 Percepción de desigualdad de género



Cuando fueron consultados sobre si creen que las mujeres y los hombres reciben un trato igual, el 74.5 % de las mujeres y un 87 % de los hombres dijeron que sienten que las mujeres y hombres reciben un trato igualitario; sin embargo, el 24 % de las mujeres y el 11 % de los hombres dijeron que no es igual el trato.

Los comentarios recibidos por parte de los encuestados de los siete departamentos que consideran que no es igual el trato se detallan a continuación.

El 24 % de las mujeres refiere lo siguiente: «A la mujer la tratan menos que a un hombre»; «A las mujeres nos dicen que somos más débiles físicamente»; «A las mujeres siempre los hombres la minimizan por la fuerza, porque ellos tienen más fuerza y hacen el trabajo duro»; «A veces a la mujer la discriminan, no la valoran, en las reuniones nos discriminan por ser mujer»; «Vivimos en una sociedad machista por la falta de educación, más aún cuando son madres solteras»; «Dan preferencia a los hombres»; «Depende del tipo de trabajo»; «Dependiendo de la persona con la que uno trate»; «El hombre trabaja más que la mujer»; «En algunos casos los hombres nos tratan mal»; «En la comunidad los hombres tienen mayor preferencia»; «En ocasiones existe disconformidad con el trabajo que realiza una mujer»; «Hay mayor preferencia por los hombres, eligen más a los hombres que a las mujeres»; «Los hombres tienen mejor trato»; «El hombre quiere ser mucho más que la mujer»; «Se piensa que una mujer trabaja menos o que los hombres trabajan más»; «La sociedad piensa que los hombres son superiores a las mujeres»; «A veces porque somos mujeres no somos valoradas y piensan que no podemos trabajar igual pero no es así»; «Porque vestimos pollera existe desigualdad en muchos lugares»; «A las mujeres con hijos siempre nos ven menos que un hombre».

De la misma manera, el 11 % de los hombres que señalaron que el trato no es igual, comentaron lo siguiente: «A la mujer se la discrimina un poco en el trabajo»; «a las mujeres se trata mejor, con preferencia y consideración»; «A las mujeres no se trata igual que a los hombres»; «Aún persiste

el machismo, falta desnaturalizarlo»; «La discriminan por la fuerza física»; «En Bolivia existe en todo lado la desigualdad de género»; «En el trabajo se eligen más los hombres para los trabajos fuertes»; «En el trabajo se valora más al hombre»; «En muchos trabajos el hombre es más explotado»; «Las mujeres tienen otra forma que los hombres»; «Las mujeres tienen trabajos limitados»; «Los hombres no valoran a las mujeres, no les toman atención a las mujeres en las reuniones de comunidad»; «No reciben el mismo trato la mujer que el hombre»; «Por la falta de educación»; «Los trabajos no son iguales y otras empresas no valoran a la mujer»; «Porque a las mujeres en otros campos de trabajo les pagan menos de 1500»; «Porque las mujeres no trabajan igual, existe menos rendimiento que los hombres»; «Porque las mujeres no han estudiado en mi comunidad, las mujeres deben estar en la casa»; «Porque no existe las mismas oportunidades de trabajo»; «Porque no se puede tratar como a un hombre en los mismos trabajos».

Con referencia a la consulta de si creen que la educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer, un 20 % de las mujeres y un 25 % de los hombres dijeron que la educación para un hombre es más importante; mientras que la mayoría de los encuestados de los siete departamentos coinciden, con un 75.5 % de las mujeres y un 71 % de los hombres, en que la educación para los hombres no es más importante que para las mujeres.

En cuanto a la percepción de las mujeres y hombres sobre la igualdad de oportunidades laborales, 77 % de las mujeres y 78 % de los hombres mencionan que existe a igualdad de oportunidades laborales; 19 % de las mujeres y 21 % de los hombres señalan que no existe. Se puede constatar una diferencia de percepción, en especial, en el departamento de Oruro, donde 54 % de las mujeres como de los hombres señalan que las oportunidades laborales son iguales; 46 % de las mujeres y 44 % de los hombres piensan que no. En el departamento de Potosí, 91 % de las mujeres y 78 % de los hombres dicen que sí existen las mismas oportunidades y solamente el 6 % de las mujeres y 22 % de

los hombres dicen que no existe. La diferencia más importante está en Chuquisaca donde el 0 % de las mujeres y 25 % de los hombres dicen que existen las mismas oportunidades y el 100 % de las mujeres y el 75 % de los hombres dicen que no existe a igualdad de oportunidades.

Cuando se preguntó si los hombres tienen más derechos para trabajar que las mujeres, 24 % de las mujeres y 33 % de los hombres dijeron que los hombres tienen más derecho a trabajar mientras que 73 % de las mujeres y un 65 % de los hombres dijeron que no tienen más derechos. Estos porcentajes son representativos de los departamentos de La Paz y Santa Cruz. En Oruro, la situación es diferente con 7 % de las mujeres y 21 % de los hombres que respondieron que sí, y 93 % y 77 % que dijeron no. En Potosí, los resultados fueron: 33 % de las mujeres y un 42 % de los hombres dijeron que los hombres tienen más derecho a trabajar, 65 % y 58 % dijeron que no es así. En Pando, el 20 % de las mujeres y el 50 % de los hombres dijeron que sí, y 70 % y 50 % dijeron que no. En Cochabamba, el 22 % de las mujeres y el 31 % de los hombres dicen que sí, mientras el 72 % y 68 % dicen que no tienen más derechos. En Chuquisaca es donde existe mayor diferencia, el 50 % de las mujeres dicen que los hombres tienen más derechos y el 50 % dicen que no, frente al 100 % de los hombres que afirman que los hombres tienen más derecho a trabajar.

La mayoría de las socias y socios de las microempresas encuestadas en los siete departamentos están de acuerdo con que por un mismo trabajo deben percibir el mismo sueldo, 94.5 % de las mujeres y un 92 % de los hombres. En Pando, solamente el 20 % de las mujeres y el 50 % de los hombres confirman que deberían tener el mismo sueldo.

En cuanto a la importancia de la participación laboral de la mujer para el sustento de la familia, los participantes encuestados de los siete departamentos coinciden, 97 % de las mujeres y 95 % de los hombres, están de acuerdo y confirman su importancia.

Es interesante, verificar que en los siete departamentos la mayoría está de acuerdo con que

las mujeres son mejores administradoras que los hombres: 96 % de las mujeres y 79 % de los hombres. En Chuquisaca, el 100 % de las mujeres aseguran que las mujeres son mejores administradoras y el 50 % de los hombres piensan lo mismo.

En cuanto a la percepción sobre la capacidad para cuidar a los hijos, 39 % de las mujeres y 63 % de los hombres dicen que los hombres tienen las mismas capacidades de cuidado de sus hijos; mientras que 58 % de las mujeres y 36 % de los hombres dicen que no. La mayoría de los departamentos revelan la misma tendencia, con excepción de Pando, donde 30 % de las mujeres y 40 % de los hombres están de acuerdo, y Chuquisaca, donde se menciona que el 0 % de las mujeres y el 25 % de los hombres dicen que sí y el 100 % de las mujeres y 75 % de los hombres dicen que no (ver gráfico 25).

La tabla 4 presenta un resumen del análisis de las encuestas a las socias y socios de las microempresas bajo la responsabilidad de PROVIAL.

Gráfico 25 Percepción si cree que los hombres pueden cuidar a los hijos igualmente como las mujeres

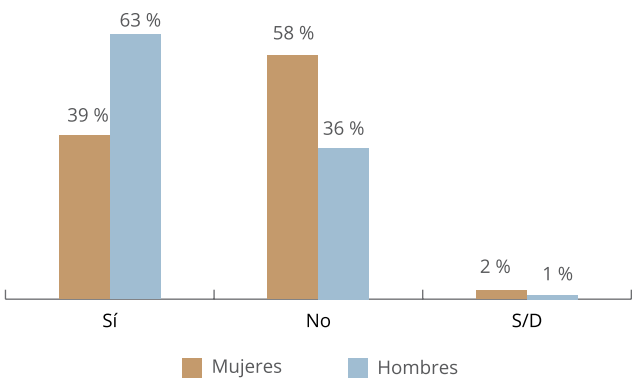
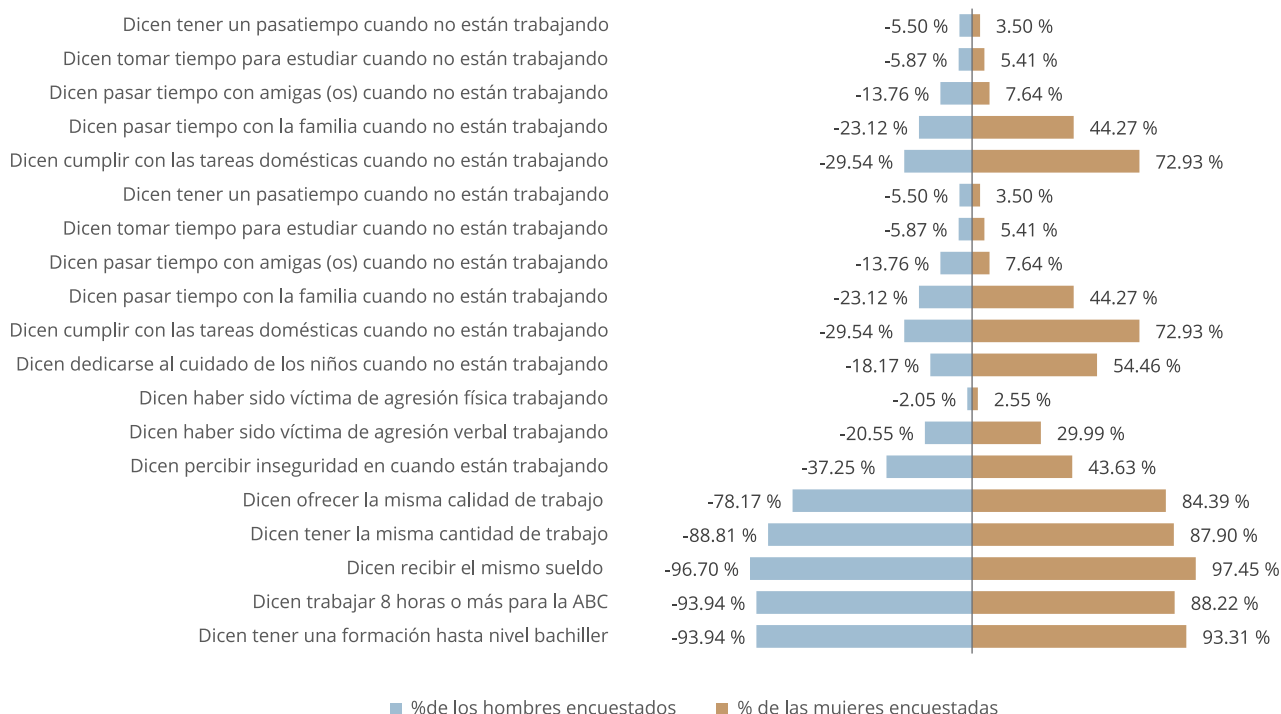


Tabla 4 Resumen del análisis de las encuestas de las encuestas a las socias y socios de las microempresas

% de mujeres del total de las microempresas	% de hombres del total de las microempresas	n.º determinado
36.47 %	63.30 %	0.23 %

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 26 Resumen encuesta a socias y socios de microempresas



HALLAZGOS Y PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS ENFRENTADAS POR LAS MUJERES EN LA ABC

A nivel internacional son reconocidos los beneficios que recibe una organización producto de la diversidad cultural y de género (FMI, 2018), los cuales van desde la mejora de su rendimiento y competitividad, pasando por la potenciación de la innovación, hasta el incremento del conjunto de habilidades, talentos, perspectivas e ideas de las personas que laboran en ella. Otras ventajas derivan de la variedad de perspectivas y enfoques que permiten hacer frente a cualquier desafío, en lo referente a la resolución de un problema o la aplicación de una estrategia de expansión. Por lo tanto,

es indispensable una flexibilidad de pensamiento, capacidad de adaptación y de compromiso tanto operativo como gerencial que culminen en un crecimiento orgánico de la institución.

En los últimos años, la ABC ha mostrado un incremento en la participación de mujeres en los puestos de liderazgo, tanto en su presidencia como en cargos directivos, como en el nivel técnico y gerencial, lo que demuestra un progreso hacia la igualdad de género. Sin embargo, según datos obtenidos de la planilla de empleos de diciembre 2019, el porcentaje aún es bajo, con un 31 %, y siguen ocupando en su mayoría puestos administrativos o logísticos.

No obstante, la institución ha mostrado voluntad hacia la promoción de una equidad de género, que se refleja en los decretos y reglamentos que la norman y que señalan la existencia de igualdad de oportunidades y transparencia. Al mismo tiempo, es visible una ausencia de políticas específicas so-

bre el tema, lo que genera algunas preocupaciones y dudas entre hombres y mujeres, como lo reflejan los resultados de la encuesta al personal de la institución. Los documentos revisados de la ABC, aunque refieren una transparencia sobre el tema de igualdad de género, no son específicos.

Por ejemplo, el documento revisado sobre el proceso de contratación no contiene nada definido sobre equidad de género. Aunque es posible que exista en otros documentos no disponibles, el proceso de contratación no pudo evaluarse en referencia a los aspectos que aseguren una equidad de género. Incluso, algunas personas encuestadas comentaron que al momento de la contratación del personal técnico el género era predefinido de manera implícita.

Más de la mitad del personal encuestado ha mencionado que no existen barreras dentro de la empresa; pero el número de mujeres y hombres que ocupan tanto puestos gerenciales y de responsabilidad como técnicos muestra lo contrario. La pregunta sigue siendo: ¿por qué existen más hombres que mujeres en estos puestos? Como institución pública, el procedimiento de contratación que considera convocatorias públicas debería estar basado en la equidad de género para todos los postulantes, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, lo que volvería más transparente la designación de personal en los puestos gerenciales y de responsabilidad dirigidos a las personas con más experiencia laboral. En la actualidad, en este caso los hombres son predominantes en número.

Se ha podido verificar la ausencia de condiciones necesarias que apoyen a las mujeres durante el desarrollo de su trabajo, y se ha evidenciado que desconocen el derecho de utilizar el servicio de guardería que existe en el Edificio de Telecomunicaciones, a pesar de que fue puesto a disposición para las personas empleadas de todas las reparticiones estatales que ocupan las oficinas en él. De igual forma, en la ABC no existe una sala de lactancia específica para las empleadas que son madres.

Como se mencionó anteriormente, de acuerdo con las planillas de empleos de diciembre 2019, se pudo constatar una prevalencia marcada en la par-

ticipación masculina en comparación a las mujeres con la presencia de un 31 % del personal femenino de la ABC en todos los niveles y áreas de la institución. En el área administrativa se encuentra una mayoría de las mujeres trabajadoras con un 76 % y solamente existe un 24 % de ellas que se encuentran en el área técnica; presentándose una diferencia marcada en comparación a los hombres donde 59 % trabajan en el área administrativa y un 41 % en el área técnica. Esta diferencia se confirma en los resultados de la encuesta, en la cual el personal de planta, personal de servicio y los consultores de línea que fueron entrevistados establecieron la baja participación laboral de las mujeres en comparación a los hombres.

De un total de 222 personas encuestadas, un 29 % son mujeres y 68 % hombres, lo que se acerca al porcentaje en la planilla de empleo. El promedio de edades de los trabajadores se encuentra entre 30 y 50 años tanto para mujeres (75 %) como de hombres (71 %); sin embargo, existe una mayor proporción de mujeres de menos de 30 años con un 11 % de las mujeres y solamente el 3 % de los hombres. El escenario cambia para los trabajadores de más de 50 años, la participación de las mujeres baja a un 9 % con una ausencia total de mujeres de más de 60 años mientras que los hombres de más de 50 años cuentan con un 16 % y un 9 % que tienen más de 60 años. No está claro si esta disminución en cuanto al número de mujeres es por una política de empleo restrictiva o si se trata de un retiro voluntario por parte de las mujeres.

Considerando los datos y los comentarios recibidos por las personas encuestadas, se puede comprobar que la frecuencia de viajes es evidentemente más alta para los hombres que para las mujeres, lo que puede contribuir a la diferenciación de género, considerando que las mujeres por lo general tienen responsabilidades en su hogar y familia y se sienten obligadas a regresar a su casa cada día, de forma que se complica la situación cuando tienen que viajar. Otro dato interesante es que el número de mujeres solteras es más elevado que el número de hombres (más del doble), mientras que el número de hombres casados es casi tres veces más que las mujeres.

Se confirmó la existencia de externalidades que posiblemente influyen al momento de la contratación de personal. Se estima un promedio nacional de 35.4 % estudiantes femeninas tituladas en el área de ingeniería en las universidades públicas del sistema boliviano, incluye la Universidad Católica Boliviana (UCB) y la Escuela Militar de Ingeniería (EMI)¹ (INE, 2015), por tanto, este bajo porcentaje puede influir en el bajo número de mujeres calificadas en las áreas técnicas trabajando en la ABC. En el caso presente, se observó que, de los 227 puestos técnicos dentro de la institución, solamente un 21 % está ocupado por mujeres, porcentaje que se acerca al promedio nacional de las mujeres que están estudiando en áreas técnicas.

Asimismo, un 72 % del personal femenino y masculino dice no creer en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; al mismo tiempo que señala la existencia de barreras que define como barreras mentales asociadas al machismo y a las tradiciones culturales, que limitan a las mujeres a optar a cargos técnicos que restringen sus oportunidades de ascenso a puestos gerenciales y de responsabilidad. También, se mencionó que cuando se requiere realizar esfuerzos físicos o trabajos de campo, se cree que es una tarea más difícil para las mujeres.

Existe consenso por parte de las y los encuestados sobre que la empresa debe mantener una actitud proactiva en el tema de equidad de género; por ejemplo, se debe nombrar una persona o habilitar un departamento con un mandato oficial para tratar los asuntos que surgen en el tema de género; como la existencia de un Departamento de Transparencia, que podría ser una opción factible.

Se confirmó que el enfoque de género no es un tema exclusivo de las mujeres, más bien involucra a hombres y mujeres, de manera que es necesario implementar estrategias para promover y fomentar la igualdad de género. Por tanto, se acordó que la creación de una política de igualdad de género es una decisión importante en la ABC con el pro-

pósito de asegurar los derechos de los hombres y de las mujeres que trabajan tanto como personal de planta, personal de servicio, consultor de línea y también a nivel de las microempresas.

De las 861 socias y socios de las microempresas encuestadas, se observa una participación predominante de los hombres, con un 63 %. La mayoría de las personas encuestadas tienen entre 25 y 50 años con un nivel de formación primaria, y no ven diferencia en que el trabajo sea ejecutado por una mujer o por un hombre, ni en términos de horas ni de cantidad de trabajo o de su calidad, tampoco en referencia al esfuerzo físico particular requerido para el cumplimiento de las tareas laborales. Sin embargo, es importante resaltar que la encuesta mostró que una vez que las horas de trabajo laboral fueron cumplidas, en la mayoría de los casos las mujeres desarrollan otras actividades relacionadas con la responsabilidad de realizar las tareas domésticas y dedicarse al cuidado de los hijos y a la gestión del hogar, un trabajo que no es contabilizado, remunerado y es considerado «normal».

Considerando que la actividad laboral diaria se encuentra en las carreteras, la seguridad se vuelve un factor importante y debe ser considerado por las personas trabajadoras de las microempresas. Se constató que un 44 % de las mujeres y el 37 % de los hombres han sentido inseguridad durante el desarrollo de su trabajo, y se registran los niveles de inseguridad más altos en los departamentos de Santa Cruz, Cochabamba y Chuquisaca. Esta inseguridad fue justificada con un número considerable de agresiones verbales, físicas y sexuales señalados por los trabajadores femeninos y masculinos. Los comentarios recibidos por partes de las encuestadas y encuestados reflejan el problema de machismo que aún se vive en el país, los sesgos asociados a las preconcepciones de que las mujeres son más débiles asociado a la falta de oportunidades. Un gran porcentaje de las encuestadas y encuestados siguen con una visión tradicional de los roles de las mujeres y de los hombres: un 24 % de las mujeres y un 33 % de los hombres aún creen que los hombres tienen más derecho a trabajar que las mujeres; un 58 % de las mujeres

1. Universidad pública de régimen especial autorizada y facultada para la formación de ingenieros.

y un 36 % de los hombres creen que las mujeres tienen mayor capacidad de cuidar a los niños; un 96 % de las mujeres y el 79 % de los hombres dicen que las mujeres son mejores administradoras que los hombres.

Mientras el diagnóstico del enfoque de género ha mostrado la participación de las mujeres dentro de la empresa, los datos revelan la necesidad de reforzar los procedimientos y políticas para evitar confusiones y promover la transparencia. Aunque algunas barreras solo son percibidas, el problema debe abordarse con el propósito de mejorar la confianza de que existe la igualdad de trato y de oportunidades al interior de la ABC y asegurar una satisfacción personal y profesional por parte de los trabajadores de la empresa en todos los niveles.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

La encuesta ha pretendido verificar la información provista en las planillas de empleos, para lo cual se obtuvo información adicional y específica de los participantes sobre sus percepciones con respecto al tema de equidad de género. La muestra consistió en los 222 participantes encuestados que representan el 35 % del total de los trabajadores de la empresa y que cumplen como una muestra representativa. La distribución de género fue también un criterio importante para verificar el tema de equidad de género, por lo que se ha constatado en las planillas de empleos de la ABC que el personal femenino representa un 31 %; aunque la encuesta solo incluyó a un 29 % de este, se valida el número de encuestados en la distribución de género.

El nivel de educación de las mujeres y hombres que trabajan en la empresa es muy similar. Solo se observa a una mujer y un hombre con el nivel de doctorado; un 17 % de mujeres y un 15 % de hombres cuentan con maestría y un 55 % de mujeres y 53 % de hombres con una licenciatura. En el nivel técnico, predominan mujeres con un 23 % frente al 13 % de hombres; sin embargo, hay que resaltar

que el nivel técnico incluye el curso de secretaria y técnico de archivos, entre otros. Considerando la poca diferencia que existe en el nivel de educación, cabe preguntarse: ¿por qué existe una brecha salarial?

La escala salarial de la empresa ABC está basada en los 24 escalones de niveles salariales; es decir, para un mismo nivel un salario debe ser igual. Sin embargo, cuando se analiza la distribución de los salarios en la empresa, se constata que existe una mayoría de mujeres que se encuentran en los niveles salariales más bajos, con salarios de menos de 9000 bolivianos (1310.39 dólares)². Siguiendo la distribución de la escala salarial empresarial, se constata que un 23 % de las mujeres frente al 30 % de los hombres perciben un sueldo de menos de 5000 bolivianos (728.00 dólares); un 28 % de las mujeres frente al 7 % de los hombres tienen un sueldo entre 5000 y 9000 bolivianos y un 34 % de las mujeres y el 26 % de los hombres perciben sueldos entre 9001 y 13 000 bolivianos (1892.79 dólares). En los niveles más altos, se puede ver una diferencia marcada con un 3 % de las mujeres frente al 24 % de los hombres que ganan entre 13 001 y 17 000 (2475.19 dólares) y solo un 2 % de las mujeres frente al 6 % de los hombres ganan entre 17 001 y 19 000 bolivianos (2766.39 dólares) concluyendo con el 1 % de los hombres y 0 % de las mujeres que dicen ganar más de 19 000 bolivianos al mes. Estos resultados son consistentes con la escasez de mujeres en puestos gerenciales y de responsabilidad que conllevan salarios más altos.

De las mujeres encuestadas, el 1 % ocupa un puesto gerencial / de responsabilidad, frente al 19.5 %, es decir se presenta casi 20 veces menos participación de las mujeres en puestos de liderazgo. Y además, del ya explicado diferente nivel de formación técnica recibido entre hombres y mujeres, se necesita revisar las barreras que existen y a las cuáles se enfrentan las mujeres que les impiden alcanzar estos puestos.

En cuanto a la distribución de las áreas de tra-

2. 1 dólar estadounidense equivale a 6.89 bolivianos con fecha de mayo de 2022.

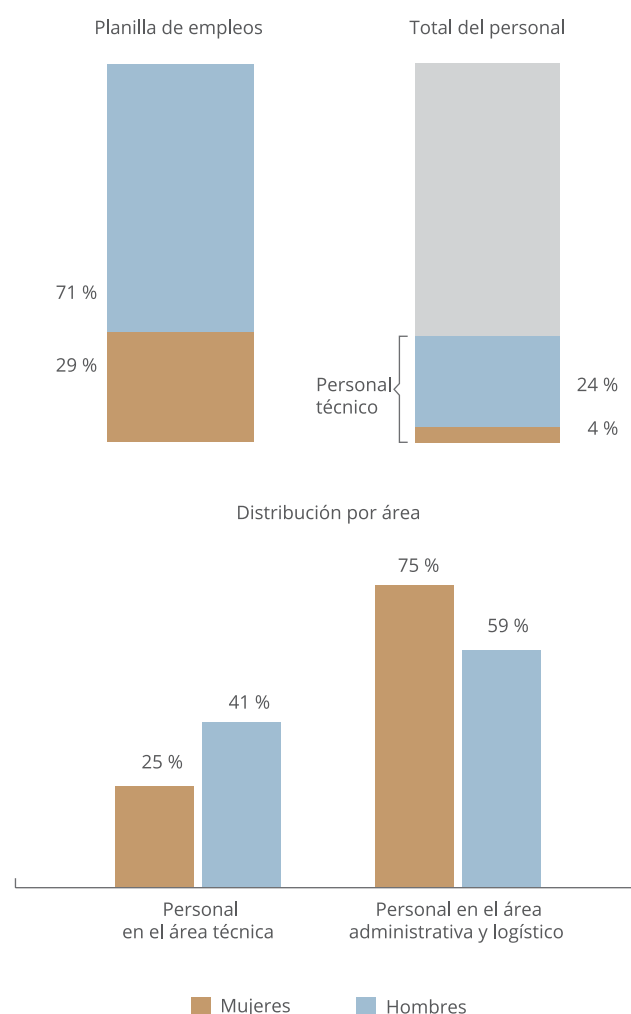
bajo, los resultados de la encuesta permiten constatar que un 40 % de las mujeres y un 16 % de los hombres trabajan en el área administrativa, y un 18,5 % de las mujeres y un 7 % de los hombres trabajan en el área de profesional especializado, donde están los contadores y abogados. Mientras que en el área de logística hay un 9 % de las mujeres y 26 % de los hombres, y en el área técnica se encuentran el 23 % de las mujeres y el 41 % de los hombres. Puede concluirse que las áreas de ocupación están relacionadas al área de formación, y es un dato que se acerca a la realidad nacional con las estadísticas del INE (2015), que menciona que existe un promedio de 35.4 % estudiantes femeninas tituladas en el área de ingeniería a nivel nacional, tomando en cuenta que en algunas universidades hasta un 50 % de las estudiantes graduadas deciden no continuar con su carrera de ingeniero. Estos números también se reflejan en la planilla de empleos que muestra una participación femenina del 29 % frente al 71 % de hombres; en el personal técnico solamente un 4 % son mujeres frente al 24 % de hombres del personal total de la empresa; es decir, solo un 25 % de las mujeres que trabajan en la empresa se encuentran en el sector técnico frente al 41 % de hombres y un 75 % de las mujeres trabajan en el sector administrativo y logístico frente a un 59 % de los hombres.

A nivel de la empresa, existe una preconcepción de que el sector de infraestructura es físicamente exigente y por tanto no es tan atractivo para las mujeres. Además, para ellas es más dificultoso cumplir con los requisitos técnicos, ya que hay una menor cantidad de mujeres que estudian ingeniería, lo que se ve reflejado en el reducido número de cobertura de puestos de trabajo técnicos. Se puede concluir que la poca participación de mujeres profesionales en áreas técnica e ingenieril se debe al bajo número de mujeres capacitadas, la falta de oportunidades y a la dificultad que tienen para adquirir experiencia en su área de especialización.

Las disparidades se ven más marcadas cuando se examina la distribución de los puestos gerenciales y de responsabilidad, donde solo hay un 2 % de las mujeres frente al 6 % de los hombres. A pesar

de que estos porcentajes muestran bajos números en ambos sexos, la escasez de mujeres es evidente cuando se evalúan los 31 puestos gerenciales y de responsabilidad, los cuales están ocupados por el 13 % de mujeres y el 87 % de hombres. Se reconoce de sobremanera la falta de igualdad de género en el personal encuestado que se traduce en la baja participación de mujeres en las áreas técnicas, en los niveles de cargos gerenciales y de responsabilidad que principalmente son ocupados por hombres.

Gráfico 27 Distribución de hombres y mujeres en la empresa



Se espera que, con el ingreso a la empresa de un mayor número de mujeres calificadas, en el futuro puedan ocupar más puestos gerenciales y de responsabilidad. De acuerdo con el número existente de mujeres en los puestos de liderazgo, sería interesante revisar las condiciones y las barreras de promoción, considerando que estos números coinciden con el bajo número de veces que los hombres y las mujeres fueron promocionadas durante el transcurso de su permanencia en la empresa. Se conoció que un 65 % de las mujeres nunca recibió una promoción frente al 52 % de los hombres. De las personas que sí fueron promovidas, los datos muestran que se trata de un 6 % de las mujeres frente al 18 % de los hombres que dicen haber sido promocionados una vez; mientras que tan solo un 2 % de las mujeres frente al 6 % de los hombres fueron promocionados entre dos, tres hasta cuatro veces, lo que refuerza la evidencia de la escasez de mujeres en los diferentes niveles de responsabilidad y deja la interrogante sobre las barreras que podrían existir para que las mujeres accedan a ascensos.

Algunas de las variables que pueden justificar la escasez de mujeres en algunos puestos son la obligación de viajar o que impliquen hacer trabajos en el campo, lejos de la ciudad. Solamente el 6 % de las mujeres trabaja en el campo. En cuanto a la frecuencia de viajes relacionados al trabajo; solo el 12 % de las mujeres tiene que viajar frente al 41,5 % de los hombres. Existe una diferencia marcada entre la frecuencia de viajes que podría atribuirse a la responsabilidad que tienen las mujeres en el cuidado del hogar y de los niños; sin embargo, los viajes suelen estar asociados a los puestos de responsabilidad, en los que hay menor participación de las mujeres.

Con el propósito de eliminar las barreras en temas de equidad de género, y permitir que el sector transporte y de infraestructura vial sea más atractivo para las mujeres profesionales, la ABC necesita crear un ambiente de trabajo que asegure la igualdad de género con recursos que estimulen la productividad, la creatividad y el nivel de satisfacción del personal tanto en su vida profesional como personal. La motivación sigue siendo un factor elemental y primordial en la vida de todo individuo;

por tanto, el estado civil puede jugar un rol importante. En la encuesta se observa que un 45 % de las mujeres son solteras y un 72 % de los hombres son casados, lo que podría interpretarse como motivaciones distintas para un objetivo común; es decir, las mujeres al igual que los hombres, sean solteras o casadas, tienen la responsabilidad de mantener su hogar y familia. Esta motivación es quizás más fuerte para las mujeres y hombres solteros que tienen la responsabilidad de cuidar a sus hijos u otras personas a cargo.

Es importante que el personal entienda que la equidad de género tiene como propósito proporcionar una igualdad de oportunidades tanto a las mujeres como a los hombres, evitando toda limitación o discriminación sea por un género u otro. El logro de una igualdad de género requiere la eliminación de cualquier barrera, tanto física como mental; se requiere de un sistema transparente de oportunidades con base en méritos y no por género, cultura u otro parámetro que pueda ser discriminatorio. El trabajo en un puesto técnico y la promoción o ascenso a un puesto gerencial y de responsabilidad debe ser por mérito propio, considerando las habilidades y capacidades esperadas, a fin de asegurar el funcionamiento ininterrumpido de la empresa, así como su desarrollo y expansión.

Las barreras influyen y deben ser abordadas a partir de sus raíces. Se pueden tomar como punto de inicio las preocupaciones encontradas en los comentarios de las y los entrevistados, que revelan que algunas mujeres se sienten discriminadas frente los hombres y obligadas a realizar tareas administrativas subalternas. De igual forma, varios hombres admitieron como problemática nacional el machismo y que a veces las mujeres no son lo suficiente valoradas en su trabajo. Otras barreras identificadas reflejan desigualdades que pueden resumirse en las siguientes: una tradición machista, cultural, social y discriminatoria; la preconcepción de que el trabajo de campo y técnico es demasiado duro para las mujeres; la falta de transparencia y de igualdad en el proceso de selección y contratación de personal, sin olvidar carencia de mujeres capacitadas.

Se encuentran claramente los sesgos culturales en los resultados de las 861 socias de las microempresas encuestadas. Las personas encuestadas entre 35 y 50 años indicaron que no existe diferencia entre el trabajo de una mujer o de un hombre, ya que cumplen con el mismo número de horas, cantidad y calidad de trabajo, y realizan los mismos esfuerzos físicos relacionados al cumplimiento de las tareas exigidas por sus responsabilidades laborales. Sin embargo, está claro que las responsabilidades del hogar, tanto en las tareas domésticas como en el cuidado de los hijos, sigue siendo una responsabilidad de las mujeres, lo que las obliga a trabajar más horas en el día, sin remuneración o consideración adicional, siguiendo la tradición de las generaciones anteriores.

Además de tener la obligación de trabajar en las carreteras, un 29 % de las mujeres y un 21 % de los hombres admitieron haber tenido problemas de agresiones verbales; y un 2 % de las mujeres y hombres recibieron agresiones físicas en su puesto de trabajo. No está claro si estas agresiones fueron declaradas o resueltas, pero no impidieron a estos trabajadores continuar desempeñando sus labores para ganarse la vida y asegurar el bienestar de sus familias.

Los sesgos culturales y tradicionales continúan vigentes en una gran parte de la población y contribuyen a la permanencia de las barreras encontradas en todos los niveles de la sociedad, como aquellos conceptos que indican que las mujeres son mejores administradoras que los hombres, que están mejor capacitadas para el cuidado de los niños y que deben ser las responsables del hogar. Esto se puede comprobar en los resultados de las encuestas en las microempresas.

Los sesgos se manifiestan en el ambiente de trabajo desarrollado en el campo u oficinas; y se reflejan de manera voluntaria o involuntaria de acuerdo con las características culturales, sociales y familiares, y es así como crean barreras que pueden ser percibidas o existentes. La equidad de género ya no es un asunto exclusivo de mujeres, sino que también involucra a los hombres en la búsqueda de un equilibrio con un enfoque que permita

una igualdad de oportunidades para todas y todos según sus capacidades y habilidades individuales. Por eso la importancia de tener procedimientos institucionales claros que eliminen los sesgos y que permitan aprovechar la diversidad de ideas y fortalezas de todas y todos los trabajadores, implementando políticas de contratación, de promoción y de acceso a puestos de trabajo según las capacidades e idoneidad de cada persona de manera clara, justa y no discriminatoria.

LINEAMIENTOS IDENTIFICADOS PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE LA ABC

Este diagnóstico ha permitido identificar lineamientos a considerar en la elaboración de la Política de Género de la ABC considerando lo siguiente:

- Transversalizar el enfoque de género en todos los niveles/sectores de la empresa.
- Equilibrar la distribución de mujeres y hombres en la dotación de personal.
- Transparentar los procesos de contratación y ascenso del personal.
- Asegurar un trato equitativo al personal.
- Organizar cursos de capacitación e información sobre el tema de equidad de género, igualdad de oportunidades y la transversalización del enfoque de género.
- Asegurar la igualdad de oportunidades de capacitación para el desarrollo profesional del personal.
- Buscar una representación equitativa de mujeres y hombres en las comisiones y comités de la empresa.
- Permitir un equilibrio de vida laboral y familiar para todo el personal.

- Garantizar una mediación inclusiva en casos de acoso o violencia.
- Incluir un enfoque de género en todos los programas, productos, servicios e infraestructura.
- Promover la igualdad de género dentro y fuera de la Empresa, incluso para los clientes y subcontratistas.
- Considerar los riesgos relacionados con género en los proyectos e infraestructuras.
- Utilizar un lenguaje neutro, incluyente y li-

bre de discriminación o estereotipos de género en todas las comunicaciones orales, escritas, gráficas y audios visuales.

- Tomar decisiones institucionales participativas (mujeres y hombres).
- Crear una comisión de género o entidad responsable de los temas de género.
- Establecer indicadores de género para monitorear la inclusión del tema en todos los programas, productos y servicios.

PASOS PARA LA ELABORACIÓN DE UNA POLÍTICA DE GÉNERO

Los pasos que deben seguirse para la elaboración de una política de género pueden resumirse en 10 etapas, detalladas en la tabla siguiente:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROPÓSITO	ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN EN LA ABC
PREPARACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO	Preparar la metodología a utilizar y el cronograma de trabajo que incluye los hitos, actividades, documentos a entregar, fechas y responsables. Sistematizar la reunión de arranque.	Tener una línea de acción claramente determinada y acordada con la Institución.	Realizado en el diagnóstico de la empresa. La línea de acción deberá ajustarse para la elaboración de la Política de Género.
REVISIÓN DE LITERATURA	Revisar el contexto internacional, regional y nacional según el rubro de la empresa sobre el tema de género. Analizar la información sobre la situación del enfoque de género en el sector que desempeña la empresa.	Entender la situación internacional, regional y local sobre el tema de género en el sector que desempeña la institución.	Realizado en el diagnóstico de la empresa para el sector de transporte e infraestructura vial.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROPÓSITO	ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN EN LA ABC
REVISIÓN DOCUMENTAL	Revisar los documentos externos nacionales, entre ellos la Constitución de la República del Ecuador (del país), y todos aquellos que tengan relación con las políticas y temas de género del país. Revisar el marco normativo y legal interno de la empresa, los reglamentos y políticas internas, así como los documentos de proyectos y actividades para determinar el nivel de inclusión del enfoque de género en ellos.	Entender el marco legal nacional. Entender el marco legal institucional.	Realizado en el diagnóstico de la empresa. Actualizar datos.
COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA PERMANENTE PARA UN SEGUIMIENTO DE LOS AVANCES	Intercambiar información regularmente con el personal de la empresa a fin de mejorar y facilitar la elaboración de un diagnóstico que refleje la realidad de la empresa, y que la Política de Género y su Plan de Acción respondan a las necesidades de esta.	Responder a las necesidades y capacidades de implementación de la Empresa.	Iniciado al momento del diagnóstico. A organizarse al momento de la elaboración de la Política de Género
REUNIONES (VIRTUALES O PRESENCIALES) Y CONVERSATORIOS CON EL PERSONAL DE LA EMPRESA	Organizar reuniones con el personal de la empresa.	Conocer la situación real interna y externa de la empresa en relación con la inclusión del enfoque de género existente. Determinar las políticas y acciones necesarias para mejorar la situación de la equidad e igualdad de género tanto para el personal interno y externo de la empresa como para sus clientes y para las y los beneficiarios finales. Comprobar los resultados de la encuesta y escuchar las preocupaciones de las y los servidores y funcionarios de la empresa.	A organizarse al momento de la elaboración de la Política de Género.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROPÓSITO	ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN EN LA ABC
ANÁLISIS DE LA PLANILLA DE PERSONAL DE LA EMPRESA.	Verificar la distribución de personal masculino y femenino en los puestos administrativos, técnicos y gerenciales.	Entender la distribución salarial, verificar la edad del personal, su etnia, nivel de instrucción, y el nivel de retención del personal de la empresa.	Realizado en el diagnóstico de la empresa.
ENCUESTA AL PERSONAL DE LA EMPRESA	Realizar una encuesta. La participación en la encuesta debe incluir por lo menos a un 70 % del personal, a fin de presentar un resultado que se acerque a la realidad de la empresa. Sistematizar y analizar los resultados de la encuesta.	Preparar una encuesta que incluye principalmente: Recolección de información general del participante: género, edad y situación familiar. Revisión de las condiciones laborales de la o del entrevistado. Establecimiento del punto de vista de la persona encuestada sobre el tema de igualdad de género.	Realizado en el diagnóstico de la empresa.
PREPARACIÓN DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	Compilar y preparar el informe que incluye la revisión de literatura, revisión documental, resultados de las reuniones con el personal, análisis del distributivo de personal, datos de la encuesta.	La información es compilada y analizada en un informe de diagnóstico. El informe es compartido con la empresa para su ajuste y aprobación.	Realizado en el diagnóstico de la empresa. Actualizar datos.
REDACCIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO Y DE SU PLAN DE ACCIÓN	Construir la Política de Género y su Plan de Acción con base en la información compilada en el informe diagnóstico. Asegurar que el formato de la Política de Género y su Plan de Acción corresponden a los formatos aprobados de la empresa (si existe). Incluir en el Plan de Acción: las políticas, las actividades para su implementación, los plazos para su cumplimiento, los responsables para cada actividad, y los medios de verificación para su aplicación o implementación.	Es preferible que la elaboración de la Política de Género se realice de manera interactiva y en estrecha coordinación con los representantes de las diferentes gerencias de la empresa a través de reuniones de trabajo. Es preferible que las reuniones de trabajo y revisiones sean coordinadas con los responsables de Talento Humano o RRHH. La Política de Género y su Plan de Acción deben ser revisados por personal de las diferentes gerencias, a fin de verificar su aplicabilidad en las distintas áreas de la empresa.	A realizarse.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROPÓSITO	ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN EN LA ABC
SOCIALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO Y DE SU PLAN DE ACCIÓN	<p>Socializar la Política de Género y su Plan de Acción.</p> <p>Llevar a cabo las sesiones de capacitación para las personas de las diferentes gerencias en la implementación de la Política de Género y su Plan de Acción.</p> <p>Realizar un taller de capacitación sobre la incorporación del enfoque de género a los programas, productos y servicios de la empresa.</p>	Apropiación de la Política de género con una socialización constante en el transcurso de las varias reuniones y participación activa del personal de la empresa.	A realizarse

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El diagnóstico realizado en la ABC sobre equidad de género confirma la complejidad del tema y que la poca presencia de mujeres ha obstaculizado su acceso a puestos de gerencia o responsabilidad. No existen lineamientos específicos en la contratación de personas, por lo que es necesaria su elaboración y la de políticas que permitan una igualdad de oportunidades para trabajar y tener movilidad en la empresa. Es relevante mencionar que las barreras encontradas por las mujeres, como la falta de experiencia y conocimiento, pueden ser subsanadas, si se toma en cuenta la formación profesional presentada que las habilita postular a estos cargos.

Es necesario promover valores comunes como el respeto a los derechos humanos y la igualdad entre mujeres y hombres, así como la idea compartida de que los derechos humanos son universales y que deben aplicarse a todas las personas, con independencia de su sexo. El objetivo es eliminar las desigualdades para luchar contra toda forma

de discriminación. Las tradiciones culturales e idiosincrasia deben dejarse de lado cuando se trata de una relación de trabajo en la que todos pueden y desempeñan las mismas tareas, y esto debe considerarse en la definición y ejecución de las políticas y acciones de la empresa.

No obstante, el presente estudio ha permitido confirmar la preocupación que tiene la ABC de componer la ausencia de políticas de equidad e igualdad de género para su personal; además de considerar la implementación de cambios necesarios que aseguren una equidad de género a fin de incrementar la participación de las mujeres en todas las áreas y niveles de la empresa, con el propósito de que la ABC sea reconocida como una empresa transparente y líder en esta temática, promoviendo una transformación cultural, especialmente en los aspectos de las relaciones humanas, justicia y en el valor de la competencia sin discriminación de género. Cada individuo puede y debe aportar su experiencia personal y habilidades individuales contribuyendo a desarrollar un trabajo de equipo equilibrado, que favorezca la creación de un ambiente de trabajo agradable y sea económicamente viable y sustentable para la empresa.

La revisión documental ha demostrado un marco legal que busca la transparencia e igualdad de

oportunidades; sin embargo, no se refiere al tema de género de manera específica.

Las entrevistas han permitido entender la estructura y funcionamiento de la ABC, confirmando el interés que tiene la empresa de tener una política de género, con el propósito de equilibrar el número de mujeres que trabajan en ella.

En la revisión de la planilla de personal de la ABC, se ha observado la baja participación de las mujeres en el sector técnico y en los puestos gerenciales y jerárquicos. Esta información se confirma en las encuestas realizadas al personal de planta, de servicio y a las y los consultores de línea.

La ABC tiene un rol preponderante de manera directa o indirecta en el sector de la infraestructura vial de Bolivia. La implementación de una política de igualdad de género la convertiría en un referente y propiciaría un cambio de la visión de las empresas del sector de transporte en el país, lo cual también elevaría la motivación y la moral de su personal, y aseguraría su permanencia. Esto volvería el sector más atractivo a las mujeres, ya que aseguraría un trato igualitario y el fomento del respeto mutuo entre mujeres y hombre. Lo que culminaría en una contribución relevante a la eliminación de toda forma de discriminación y coadyuvaría al desarrollo social e integral del país. La planilla salarial homologada es un inicio; sin embargo, se necesita la igualdad de oportunidades en el acceso a los diferentes puestos y niveles jerárquicos.

Por otro lado, las necesidades particulares que tienen las y los funcionarios, como son un cuarto de lactancia o una guardería, son elementos que permiten despejar las preocupaciones y mejorar el rendimiento laboral del personal.

La problemática asociada a la participación equitativa de las mujeres en el campo laboral, específicamente del sector de infraestructura vial, no es solamente un problema percibido sino un problema real demostrado en la información obtenida de las encuestas y que exige la toma de acciones específicas. Cada persona puede contribuir con su experiencia personal y habilidades individuales. Por eso, se debe considerar las necesidades personales, del bien común y de la empresa, generando

un clima de trabajo placentero, estable y económicamente factible.

RECOMENDACIONES

Con base en los resultados de la revisión documental, las reuniones y las encuestas realizadas al personal de planta, personal de servicio, consultores de línea, y de las socias y socios de las microempresas, se desarrollaron las siguientes recomendaciones para la implementación de actividades y lineamientos que permitan el establecimiento de futuras políticas de apoyo a fin de lograr una mayor inclusión sobre la participación laboral femenina que permita la eliminación de cualquier barrera para alcanzar una igualdad de género en el sector de infraestructura vial y de transporte.

En este sentido, se recomienda la formulación e incorporación de una política de igualdad de género y un plan de acción, con el propósito de lograr una institucionalización sobre el enfoque de género y contribuir de esta manera a la eliminación de las barreras tangibles, intangibles y percibidas, para así asegurar una inclusión total y equitativa de las mujeres y los hombres en todos los sectores y niveles de la empresa.

Además, se sugiere la revisión y eventual adaptación de las infraestructuras para permitir que respondan a las necesidades de los padres de familia, como por ejemplo habilitar un cuarto de lactancia para las madres, baños con facilidades para el cambio de pañales, una guardería adaptada a las necesidades de su personal, entre otros.

El presente diagnóstico es solo el primer paso, que confirma la preocupación que tiene la empresa ABC sobre el tema de equidad de género, y ya que se ha demostrado una baja participación de las mujeres, especialmente en las áreas técnicas y en los puestos gerenciales y de responsabilidad, se espera que continúe con este interés y ponga a disposición los recursos necesarios para el desarrollo de una política de género. Las siguientes actividades pueden servir como herramientas para su elaboración.

i. Organizar campañas de sensibilización e información

Iniciar una campaña de sensibilización e información sobre el tema de equidad de género en el interior de la empresa, resaltando que favorece tanto a los hombres como a las mujeres, y enfocada en la necesidad de superar el machismo y sexismo que sigue vigente con sesgos marcados en la juventud de la población boliviana, y que es evidente en el comportamiento patriarcal de los hombres bajo la pretensión de que se busca proteger a las mujeres de trabajos duros, lo que en realidad pone límites en su desempeño profesional. Además, se sugiere una estrategia dirigida especialmente a las mujeres para incentivar su postulación a las vacancias en el sector de infraestructura vial y de transporte.

ii. Desarrollar un plan de comunicación externo

Establecer un plan de comunicación externo sobre el compromiso que tiene la ABC en relación al tema de equidad de género que incluya talleres en colegios y universidades para incentivar el ingreso de mujeres a carreras técnicas y de ingeniería que tengan relación con el sector de infraestructura vial y de transporte, con el propósito de desmitificar la idea de que las mujeres no pueden o no tienen las capacidades para acceder a puestos técnicos.

iii. Organizar talleres de capacitación sobre la equidad de género

Desarrollar talleres de capacitación sobre el tema de equidad de género, tanto para el personal que pertenece al sector administrativo y de liderazgo como para el personal operativo, a fin de asegurar una comunicación fluida que deje claras las expectativas, obligaciones y fortalezas de ambos géneros. Los talleres deberán abordar el tema de desmasculinización en el sector y adoptar medidas para prevenir la violencia de género.

iv. Realizar talleres de capacitación y mentoría

Llevar a cabo talleres de capacitación y programas de mentoría que permitan, en particular a las mujeres, obtener un aprendizaje práctico que incremente la experiencia profesional. De esta manera se aumentarán las oportunidades de lograr

promociones o ascensos a puestos de mayor responsabilidad. Se ha demostrado que las mujeres tienen un nivel de formación igual o superior a los hombres, por tanto, tienen la capacidad de desarrollarse profesionalmente con las mismas oportunidades que los hombres.

v. Identificar un punto focal para el tema de género

La necesidad de atender los temas de género y las preocupaciones de las personas empleadas referentes a ellos, así como la implementación de la política de género y el seguimiento de los procedimientos relacionados con el acoso, obliga la creación de una oficina o designación de una persona responsable. La actual oficina de transparencia podría ser la responsable de su organización.

vi. Revisar los procesos de contratación

Algunas medidas que deberían aplicarse en los procesos de contratación son: evitar considerar aspectos relacionados a la edad, etnia, apariencia y, en particular, aquellos relacionados al tema de género; eliminar los nombres y fotos de los currículos vitae, así como edad, sexo y raza al momento de revisar las calificaciones de los candidatos; conformar un panel compuesto por mujeres y hombres con una serie de preguntas preparadas y consistentes para ambos géneros que excluyan la vida personal de la o el candidato, de esta forma se podría elegir para las entrevistas a quienes cumplan con la educación, experiencia y otras calificaciones requeridas para el puesto.

vii. Incentivar la participación de las mujeres en todos los niveles

Es importante que la empresa incentive a las mujeres a postular a los puestos técnicos, gerenciales o de responsabilidad. Sin embargo, esto conlleva superar ciertos desafíos. Por ejemplo, los trabajos en el sector de infraestructura vial implican realizar viajes al interior y realizar trabajo de campo en áreas alejadas a los centros urbanos; las mujeres deben considerar que estas dificultades son también una oportunidad de desarrollo profesional y personal. Asimismo, por razones culturales algunas mujeres creen no tener la capacidad sufi-

ciente para optar a un puesto gerencial y de responsabilidad, mientras que varios hombres postulan sin tener las habilidades correspondientes. O se conoce que la responsabilidad del hogar recae por lo general sobre las mujeres, lo que se convierte en una tarea extra que estas deben ejercer. Por tanto, la empresa debe considerar y flexibilizar los horarios de trabajo a las mujeres y también a los hombres responsables de hogares y promover un balance entre el trabajo y la vida familiar. Esta situación podría generar una mayor satisfacción profesional de las y los trabajadores e incrementar su rendimiento, lo que en consecuencia influiría en el éxito de la empresa. El balance entre las fortalezas y debilidades de las mujeres y de los hombres ofrece una oportunidad de armar equipos de trabajo con las competencias óptimas en el cumplimiento de sus responsabilidades

viii. Establecer una evaluación sobre el rendimiento del personal con parámetros claros y objetivos

La evaluación sobre el rendimiento del personal debe ser completamente transparente y con criterios preestablecidos, los cuales deben ser de conocimiento previo de todos, a fin de evitar el favoritismo o mostrar preferencias dirigidas por el subconsciente. Las personas evaluadoras deben ser capacitadas sobre el tema de equidad de género para asegurar una evaluación justa y equitativa, considerando los fines y resultados de manera objetiva. La calidad de las horas de trabajo debe suplantar al número de horas físicas; hoy día, la tecnología permite cumplir compromisos a distancia y ofrece la posibilidad de una flexibilidad horaria sin comprometer la dedicación del personal a su trabajo y la atención a su familia.

ix. Socializar las políticas sobre beneficios y permisos

Hay que asegurar que el personal tanto masculino como femenino conozca los beneficios sociales asociados a su trabajo y que estén relacionados con su salud y las responsabilidades que conlleva el cuidado de sus hijos u otros miembros de su familia; mencionando que existe cierta flexibilidad de horario o de trabajo y pueden optar por teletrabajo

con la seguridad del cumplimiento eficiente y productivo de sus responsabilidades.

x. Mejorar las políticas laborales que apoyen a los padres y madres de familia

Con la alta tasa de divorcio que existe en el país, puede ocurrir que las mujeres como los hombres desempeñen tanto las tareas de cuidado como de manutención. La empresa debe mostrar cierta flexibilidad y tolerancia a este personal. Algunas facilidades que pueden emprenderse son: apoyo a la reinserción laboral de la mujer que ha tenido hijos, no solo acorde a lo estipulado en las leyes, sino ofreciendo flexibilidad de horario, en especial a la hora de lactancia, y acondicionando un espacio adecuado para este fin; y provisión de una guardería accesible. No atender estas necesidades prolonga la existencia de barreras que perjudican especialmente a las mujeres y les dificulta que lleguen a puestos gerenciales y de responsabilidad en su carrera. También se debe autorizar el permiso de paternidad para los hombres.

xi. Fomentar la discusión entre hombres y mujeres sobre el tema de equidad

A menudo, las mujeres y los hombres discuten o comentan sobre desigualdad y quienes tienen más o menos privilegios y reciben un trato diferenciado. Para eliminar las acusaciones, culpas y prejuicios existentes, y con el propósito de mejorar una sana convivencia laboral, sería útil promover interacciones y discusiones en las que se aclaren este tipo de situaciones.

xii. Organizar programas comunitarios de información, sensibilización, capacitación

La igualdad de género inicia en el hogar; por tanto, las socias y socios de las microempresas, así como los miembros de las familias en las distintas comunidades, necesitan recibir información y sensibilizarse sobre esta temática, aclarando que se trata de un asunto que compete a hombres y mujeres. Un programa de capacitación puede impulsar un cambio de visión de las responsabilidades tradicionales como la distribución de las tareas del hogar, el cuidado de los hijos, la gestión del hogar en general, y servir de apoyo a las mujeres que trabajan,

en especial aquellas que lo hacen en las carreteras del país. Además, dentro la ejecución de estos programas podrían abordarse los temas de violencia de género, de acoso y otros, con lo que se contribuiría a reducir este problema creciente en el país.

xiii. Promover la igualdad de género dentro de los proveedores de la ABC

La empresa ABC licita proyectos de construcción de carreteras a nivel nacional e internacional. Lo que se convierte en una oportunidad para que supervise a sus proveedores y contratistas en el cumplimiento de las condiciones básicas de trabajo para las mujeres (por ejemplo, que consideren temas de violencia de género, acoso laboral y sexual en el trabajo de campo, asignación de cuartos y baños exclusivos para las mujeres, etc.). Durante el proceso de selección de las firmas constructoras

se incentivaría a que estas incluyan: (i) metas de porcentaje de mujeres contratadas para la construcción y mantenimiento; (ii) talleres sobre acoso y violencia de género para las empresas contratistas y subcontratistas; (iii) la realización de acciones de capacitación para promover el empleo para mujeres y el cumplimiento de las normas de seguridad vial para usuarios vulnerables, (iv) adaptación de los campamentos de obras; y la (v) implementación de códigos de conducta. La ABC debe asegurarse de que los contratistas implementen estas necesidades en cada proyecto, considerando y cumpliendo con los requisitos sociales y de equidad de género que fueron identificados en los estudios de preinversión. Asimismo, debería incluir en los términos de referencias las condiciones específicas relacionadas al cumplimiento de sus políticas sobre equidad e igualdad de género.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acoso laboral: todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral 2017, p.4)

Brecha de género: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. (Universidad de Valencia, 2021).

Cuidado: visto como la economía del cuidado, se refiere a «un espacio de bienes, servicios, actividades, relaciones y valores relativos a las necesidades relevantes para la existencia y reproducción de las personas...comprende todo el trabajo que se realiza de forma no remunerada en los hogares y el trabajo de cuidados que se realiza de forma remunerada en el mercado» (CEPAL, 2020 p.1).

Discriminación: «Cualquier distinción, exclusión o restricción cuyo efecto o propósito sea perjudicar o invalidar el reconocimiento, goce o ejercicio de alguna persona en sus derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil u otras» (BID, 2020 p.12).

Discriminación por género: «Trato sistemáticamente desfavorable a ciertos individuos basado en su género, que los inhibe de derechos, oportunidades o recursos» (BID, 2020 p.12).

Equidad de género: «Calidad de vida equivalente para mujeres y hombres, reconociendo sus diferentes necesidades e intereses, lo que puede exigir una justa redistribución del poder, los recursos, las oportunidades y las responsabilidades». (BID, 2020, p.12)

Género: «Roles, obligaciones y responsabilidades cultural o socialmente asignadas a mujeres, hombres, niñas y niños» (BID, 2020 p.12).

Igualdad de género: «Idéntico goce de derechos y acceso a oportunidades y resultados, incluyendo el control de recursos, sean los individuos mujeres, hombres, niñas o niños» (BID, 2020 p.12).

Inclusión: «Acción y efecto de incluir. Poner algo o a alguien dentro de una cosa o de un conjunto, o dentro de sus límites». (RAE, 2020)

Mentoría: también llamado mentoring, «la práctica destinada a desarrollar los conocimientos a través del aprendizaje con un tutor o con un mentor....una metodología práctica basada en aprender a través de la experiencia del mentor o tutor, quien es el encargado de traspasar sus conocimientos» (Forbes, 2019, p.1).

Neutralidad de género: que es neutro. «Algo no asociado ni con mujeres ni con hombres. Puede referirse a varios aspectos tales como conceptos o estilo de lenguaje». (European Institute for Gender Equality, 2021)

Mediación inclusiva: «Se basa en el supuesto de que la consolidación de una paz sostenible requiere la integración de diversas perspectivas sociales, las de las partes en conflicto y los demás interesados, en el proceso de paz. Los procesos inclusivos proporcionarán puntos de entrada múltiples y diversos mecanismos de participación. Un mayor número de grupos representados aumenta las posibilidades de determinar y abordar las causas fundamentales de los conflictos y de garantizar que se atiendan las necesidades de las personas afectadas por el conflicto». (Naciones Unidas, 2017. p. 6).

Transversalización del enfoque de género: «Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en

la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros» (ECOSOC, 1997).

Violencia de género: acto de violencia contra las mujeres. «Cualquier acto o amenaza de violencia física, emocional, psicológica o sexual que se basa en normas de género y las relaciones desiguales de poder entre mujeres, niñas, hombres y niños» (BID, 2020 p.12).

REFERENCIAS

- Administradora Boliviana de Carreteras – ABC (2006a). Ley n.º. 3567. Bolivia. Estatutos de la empresa estatal Administradora Boliviana de Carreteras – ABC. Bolivia.
- Administradora Boliviana de Carreteras – ABC (2006b). Decreto Supremo n.º. 28946: Reglamentación de la de la empresa estatal Administradora Boliviana de Carreteras – ABC, Bolivia.
- Administradora Boliviana de Carreteras – ABC (2015) Código de Ética de la Empresa Estatal Administradora Boliviana de Carreteras – ABC
- Administradora Boliviana de Carreteras – ABC (2018). Reglamento de la Unidad de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción de la Administradora Boliviana de Carreteras – ABC. Bolivia.
- Administradora Boliviana de Carreteras – ABC (2019). http://www.abc.gob.bo/?page_id=393.
- ATB Digital, (2020). Se triplicó la tasa de desempleo en Bolivia a causa de la pandemia del coronavirus. Retirado de <https://www.atb.com.bo/economia/se-triplico-la-tasa-de-desempleo-en-bolivia-cause-de-la-pandemia-del-coronavirus>.
- Banco Mundial (2019). Retirado de <http://ida.worldbank.org/results/abcs/abcs-ida-jobs-and-economic-transformation>
- Caldo, A., Sosa, M., Monje, A., Granada, I. (2019). Estrategia de inclusión de mujeres en empleos no tradicionales en obras de mejoramiento de caminos vecinales en Paraguay. Banco Interamericano de Desarrollo. División transporte.
- Capurro, Alfonso et al. (2018). Estudio de género en la industria de la construcción en Uruguay sector vial. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington.
- Carreteras Pan-Americanas, (2018). Inversión en la red vial de Bolivia se concentra en occidente. Retirado de [https://www.carreteras-pa.com/noticias/inversion-la-red-vial-bolivia-se-concentra-occidente/#:~:text=De%20los%20US\\$247.922%20millones,en%20el%20occidente%20del%20pa%C3%A9s](https://www.carreteras-pa.com/noticias/inversion-la-red-vial-bolivia-se-concentra-occidente/#:~:text=De%20los%20US$247.922%20millones,en%20el%20occidente%20del%20pa%C3%A9s).
- Deutsche Welle, (2020). Retirado de <https://www.dw.com/es/bolivia-reportan-incremento-de-violencia-domestica-en-santa-cruz/a-53126778>
- Deutsche Welle, (2020)b. Retirado de <https://www.dw.com/es/desempleo-en-am%C3%A9rica-latina-y-el-caribe-llegar%C3%A1-a-2021-en-terapia-intensiva-debido-a-la-pandemia/a-55980720>
- FMI, (2018). Las ventajas económicas de la inclusión de género: Aun mayores de lo que se pensaba. Retirado de <https://blog-dialogoafondo.imf.org/?p=10372>.
- INE, (2017) Retirado de <https://www.ine.gob.bo/index.php/estadisticas-sociales/empleo-mercado-laboral/encuesta-de-hogares/>
- INE, (2015) Retirado de <https://www.ine.gob.bo/index.php/en-2015-se-titularon-mas-de-25-mil-nuevos-profesionales/>
- INFORSE (2018). Microempresas atienden cerca de 12 mil Km de la Red Vial Fundamental. Retirado de <https://www.inforse.com.bo/microempresas-atienden-cerca-de-12-mil-km-de-la-red-vial-fundamental/>
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, pp. 607 – 610.
- MOPC, (2018). MOPC es pionero en inclusión de género en trabajos no tradicionales. Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC), Retirado de <https://www.mopc.gov.py/mopcweb/index.php/noticias/mopc-es-pionero-en-inclusion-de-genero-en-trabajos-no-tradicionales>. Paraguay.
- OIT, (2010). Mujeres en obras de infraestructura: impulsar la igualdad de género y el desarrollo rural. Género y empleo rural – Documento de orientación n.º 5.

OIT, (2017). Mujeres del sector de la construcción en Bolivia. Organización Internacional del Trabajo para los países andinos.

OIT, (2019). Construyendo igualdad en el sector de la construcción en Bolivia. Organización Internacional del Trabajo.

Opinión (2019). Retirado de <https://www.opinion.com.bo/articulo/policial/felcv-reporta-31119-casos-violencia-mujeres-ninos-adolescentes/20191011192303731183.html>

ANEXOS

ANEXO A. ENCUESTA SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO PARA EL PERSONAL DE LA ABC

GÉNERO E INFRAESTRUCTURA VIAL ENCUESTA PARA EL PERSONAL DE LA ABC

Objetivo de la encuesta:

Identificar la situación actual sobre la participación femenina y la equidad de género en el sector vial de Bolivia, específicamente en la ADMINISTRADORA BOLIVIANA DE CARRETERAS - ABC.

Esta encuesta es de carácter confidencial.

A. INFORMACIÓN GENERAL

1. ¿A qué género pertenece?

☐ Mujer

☐ Hombre

2. ¿Cuántos años tiene? _____ años

3. ¿Cuál es su nivel de educación?

☐ Primaria

☐ Bachiller

☐ Técnico

☐ Licenciatura

☐ Maestría

☐ Doctorado

4. ¿Usted se identifica con alguna nación indígena boliviana?

☐ Sí

☐ No

Si es afirmativo, por favor especificar:

☐ Aymara

☐ Quechua

☐ Guaraní

☐ Otro (especifique) _____

5. ¿Cuál es su estado civil?

☐ Soltera (o)

☐ Casada (o)

☐ Separada (o)

☐ Divorciada (o)

☐ Viuda (o)

☐ Unión libre

6. ¿Cuántos hijos tiene a su cargo?

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ 6 o más

☐ Ninguno

7. ¿Cuántas personas viven con Usted en su domicilio?

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ 6 o más

☐ Nadie

8. ¿Si vive con otras personas, indique quiénes son?

☐ Mi madre / suegra

☐ Mi padre / suegro

☐ Mi pareja

☐ Mis hijos.

☐ Mis nietos

☐ Mis sobrinos

☐ Amigos

☐ Otros

9. ¿Además de su sueldo, hay otras personas que le ayudan a sostener los gastos de su familia?

- ☐ Mi pareja ☐ Mis papas ☐ Mis hijos ☐ Otros

10. ¿Cuál es su remuneración por mes (en bolivianos bs)?

- ☐ Menos de 5.000 bs. ☐ Entre 9.001 y 13.000 bs. ☐ Entre 17.001 y 19.000 bs.
☐ Entre 5.001 y 9.000 bs. ☐ Entre 13.001 y 17.000 bs. ☐ Más de 19.001 bs.

11. ¿Qué tipo de contrato tiene usted con la ABC?

- ☐ Personal de planta ☐ Personal de servicio ☐ Consultor de línea

12. ¿Cuál es su principal área de ocupación que desempeña en la empresa a diario?

- ☐ Área administrativa (dirección, gerencia, administración, secretaría, coordinación, contratación y relacionados)
☐ Área especializada (contabilidad, finanzas, auditoría, legal/jurídico y relacionado)
☐ Área de logística (Chofer/Mensajero, auxiliar administrativo, recepcionista, y relacionado)
☐ Área técnica (Ingeniería, agronomía, laboratorio, sistemas, y relacionado..)

13. ¿Cuántos años trabaja usted para la empresa? _____

14. ¿Cuántas veces desde que trabaja en la empresa, usted fue ascendido a un cargo de más alto nivel? _____ veces

15. Su trabajo es mayormente:

- ☐ En la oficina ☐ En el campo/en obras

16. ¿Su trabajo implica viajes frecuentes o trabajo de campo? (marcar todos los que aplican)

- ☐ Viajes frecuentes ☐ Trabajo de campo ☐ Ninguno

Si es afirmativo, especifique con qué frecuencia. _____

17. ¿Cuántas personas tiene bajo su responsabilidad?

- ☐ Ninguno ☐ 1 – 4 ☐ 5 – 10 ☐ 11 – 30 ☐ Más de 30

18. ¿Cuál es el perfil de las personas que trabajan bajo su responsabilidad? (marcar todos los que aplican)

- ☐ Administrativo ☐ Técnico ☐ Ingeniero ☐ Otro (especifique) _____

19. ¿Su actual jefe o superior es hombre o mujer?

- ☐ Mujer ☐ Hombre

B. EQUIDAD DE GÉNERO

1. ¿Usted cree en la equidad de género?

☐ Sí ☐ No

Si No, explique porque: _____

2. ¿Usted ha tomado cursos o está tomando algún(os) curso(s) relacionado(s) con el tema de género en los últimos dos años?

☐ Sí ☐ No

Si es afirmativo, especifique _____

3. ¿Usted siente que las mujeres y los hombres reciben un trato igual en la empresa?

☐ Sí ☐ No

Si No, explique porque: _____

4. ¿Cuántas horas a la semana trabaja usted para la ABC?

☐ Entre 10 y 20 horas☐ 40 horas☐ Entre 21 y 40 horas☐ Más de 40 horas

5. ¿De realizarse actividades sociales y deportivas al interior de la empresa, considera usted que se incentiva la participación de mujeres y hombres por igual?

☐ Sí ☐ No

6. ¿Usted considera que los hombres y mujeres de la empresa reciben el mismo trato en las siguientes áreas? (marcar con X)

	Hombres y mujeres tratados por igual	Hombres tratados de manera menos favorable	Mujeres tratadas de manera menos favorable	No lo se
Número de horas de trabajo				
Expectativas de la cantidad de trabajo				
Evaluación de rendimiento				
En cargos de liderazgo (director, jefe)				
En puestos técnicos (ingeniero, técnico)				
En las políticas y reglamentos				
Oportunidad de perfeccionamiento profesional				
Oportunidad de supervisión de proyecto				
Oportunidad de promoción				

7. ¿En qué medida cree que el tema de género influye en su trabajo diario?

☐ Para nada☐ Indeciso☐ Influye mucho☐ De manera limitada☐ Influye

8. ¿Considera importante tener un enfoque de género en la empresa?

- ☐ No es importante ☐ Indeciso ☐ Es muy importante
☐ Es poco importante ☐ Es importante

9. ¿Cómo ve Usted tener a una mujer como jefe?

- ☐ No es aceptable ☐ Indeciso ☐ Totalmente aceptable
☐ Es poco aceptable ☐ Muy aceptable

10. ¿Usted cree que el tema de género es relevante para el trabajo de su Departamento / Unidad?

- ☐ No es relevante ☐ Indeciso ☐ Totalmente relevante
☐ Es poco relevante ☐ Es muy relevante

11. ¿Considera usted que existe algún tipo de barrera para asegurar una equidad de género en la empresa?

C. POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA EMPRESA

1. ¿Considera usted que la empresa debería tener una política de equidad de género?

- ☐ Si ☐ No ☐ No se

2. ¿Considera usted que la empresa debería tener una mayor participación de mujeres?

- ☐ Si ☐ No ☐ No se

3. ¿Qué tipo de permisos o licencias otorga la empresa a las mujeres?

- ☐ Permiso para el cuidado de los hijos ☐ Licencia por maternidad ☐ Permiso para examen médico anual (Papanicolaou/Mamografía) ☐ Permiso de lactancia
☐ Otro (especifique). _____ ☐ Ninguno

4. ¿Qué tipo de permisos o licencias otorga la empresa a los hombres?

- ☐ Permiso para el cuidado de los hijos ☐ Licencia por paternidad ☐ Permiso para examen médico anual (Próstata)
☐ Otro (especifique). _____ ☐ Ninguno

5. ¿Existe una guardería en la empresa?

- ☐ Si ☐ No ☐ No se

6. ¿Existe un cuarto de lactancia en la empresa?

- ☐ Sí ☐ No ☐ No se

7. ¿Usted recibió o conoce de alguna capacitación o taller de orientación sobre el tema de género organizado en la empresa?

- ☐ Sí ☐ No

Si es afirmativo, describa.

8. ¿Considera usted importante el tema de acoso laboral/sexual?

- ☐ Sí ☐ No

9. En caso de existir acoso laboral/sexual ¿qué haría usted?

- ☐ Avisar a mi jefe ☐ Avisar a recursos humanos ☐ Avisar a la Unidad de transparencia
☐ No lo sé ☐ Otro _____

10. ¿Desearía que exista una unidad, sección o persona responsable de asuntos de género en la empresa?

- ☐ Sí ☐ No ☐ No se

11. ¿Cree que la empresa toma en cuenta el tema de género en sus decisiones y políticas actuales?

- ☐ Sí ☐ No ☐ No se

12. En caso que este cuestionario ha omitido algún tema o tema de género importante, favor comentar abajo.

- ☐ El cuestionario no ha omitido nada
☐ Quiero agregar lo siguiente:

Gracias por su participación

ANEXO B. ENCUESTA SOBRE LA EQUITAD DE GÉNERO PARA LAS SOCIAS Y SOCIOS DE LAS MICROEMPRESAS

GÉNERO E INFRAESTRUCTURA VIAL ENCUESTA PARA SOCIAS(OS) DE LAS MICROEMPRESAS DE PROVIAL

Objetivo de la encuesta:

Identificar la situación actual sobre la participación femenina y la equidad de género en el sector vial de Bolivia.

Esta encuesta es de carácter confidencial.

A. INFORMACIÓN GENERAL

1. ¿A qué género pertenece?

☐ Mujer

☐ Hombre

2. ¿Cuántos años tiene? _____ años

3. ¿Cuál es su nivel de educación?

☐ Primaria

☐ Técnico

☐ Maestría

☐ Bachiller

☐ Licenciatura

☐ Doctorado

4. ¿Usted se identifica con alguna nación indígena boliviana?

☐ Sí

☐ No

Si es afirmativo, por favor especificar:

☐ Aymara

☐ Quechua

☐ Guaraní

☐ Otro (especifique) _____

5. ¿Cuál es su estado civil?

☐ Soltera (o)

☐ Separada (o)

☐ Viuda (o)

☐ Casada (o)

☐ Divorciada (o)

☐ Unión libre

6. ¿Cuántos hijos tiene a su cargo?

☐ 1

☐ 3

☐ 5

☐ Ninguno

☐ 2

☐ 4

☐ 6 o más

7. ¿Cuántas personas viven con Usted en su domicilio?

☐ 1

☐ 3

☐ 5

☐ Nadie

☐ 2

☐ 4

☐ 6 o más

8. ¿Si vive con otras personas, indique quiénes son?

- | | |
|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Mi madre / suegra | <input type="checkbox"/> Mis nietos |
| <input type="checkbox"/> Mi padre / suegro | <input type="checkbox"/> Mis sobrinos |
| <input type="checkbox"/> Mi pareja | <input type="checkbox"/> Amigos |
| <input type="checkbox"/> Mis hijos. | <input type="checkbox"/> Otros |
-

9. ¿Además de su sueldo, hay otras personas que le ayudan a sostener los gastos de su familia?

- | | | | |
|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Mi pareja | <input type="checkbox"/> Mis papas | <input type="checkbox"/> Mis hijos | <input type="checkbox"/> Otros |
|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|
-

10. ¿Cuál es su principal actividad y/o responsabilidad que desarrolla en la empresa ABC? (seleccionar todos que aplique)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Limpieza vial | <input type="checkbox"/> Control de vegetación en el derecho de vía |
| <input type="checkbox"/> Señalización horizontal y vertical | <input type="checkbox"/> Mantenimiento de calzada, puentes; bacheo |
| <input type="checkbox"/> Construcción de muros de contención | <input type="checkbox"/> Vigilancia de vía, conteo de vehículos y registro de accidentes |
| | <input type="checkbox"/> Otro (especificar) _____ |
-

B. PARTICIPACIÓN LABORAL Y EQUIDAD DE GÉNERO

1. ¿Cuántas horas por día trabaja usted para la ABC?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Medio día | <input type="checkbox"/> 8 horas |
| <input type="checkbox"/> Entre 3 y 7 horas | <input type="checkbox"/> Más de 8 horas |
-

2. ¿Cuántas horas al día trabaja usted en actividades productivas en microempresa NO para la ABC?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Medio día | <input type="checkbox"/> 8 horas |
| <input type="checkbox"/> Entre 3 y 7 horas | <input type="checkbox"/> Más de 8 horas |
-

3. ¿Qué emprendimiento productivo tiene la microempresa?

- | | | |
|--|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Instauración de granjas | <input type="checkbox"/> Vivero | <input type="checkbox"/> Otro (especifique) _____ |
| <input type="checkbox"/> Producción lechera | <input type="checkbox"/> Panadería | |
-

4. ¿Cuándo no está trabajando en la ABC o la microempresa, a que se dedica? (seleccione todo lo que aplica)

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Cuidado de los niños | <input type="checkbox"/> Actividades con la familia | <input type="checkbox"/> Estudios / capacitación / mejoramiento profesional |
| <input type="checkbox"/> Tareas domesticas | <input type="checkbox"/> Actividades con los amigos | <input type="checkbox"/> Pasatiempo favorito |

5. ¿Alguna vez se sintió insegura(o), en su lugar de trabajo?

- ☐ Si ☐ No

6. ¿Usted ha sido víctima de alguna agresión verbal (gritos, insultos, ...) en su lugar de trabajo?

- ☐ Si ☐ No

7. ¿Usted ha sido víctima de alguna agresión física (empujones, golpes, abusos físicos, ...) en su lugar de trabajo?

- ☐ Si ☐ No

8. ¿Usted recibe el mismo sueldo que los otros socios de su microempresa?

- ☐ Si ☐ No

9. ¿Cree usted que está trabajando más horas o más duro que sus socios?

- ☐ Si ☐ No

10. ¿Siente usted que su trabajo en la ABC es valorado por la empresa?

- ☐ Si ☐ No

11. ¿Quién cree usted que realiza un mejor trabajo?

- ☐ Mujer ☐ Hombre ☐ Igual, depende de la persona

12. ¿Dónde cree usted que existe mayor desigualdad de género?

- | | | |
|----------------------------------|--|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Trabajo | <input type="checkbox"/> Sociedad en general | <input type="checkbox"/> Gobierno |
| <input type="checkbox"/> Hogar | <input type="checkbox"/> Escuela | |

13. ¿Considera usted que las mujeres y los hombres reciben un trato igual?

☐ Si ☐ No

Si es NO, explique porque: _____

14. ¿Considera usted que la educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer?

☐ Si ☐ No

15. ¿Considera usted que las mujeres tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres?

☐ Si ☐ No

16. ¿Considera usted que los hombres tienen más derecho a trabajar que las mujeres?

☐ Si ☐ No

17. ¿Si una mujer y un hombre hacen el mismo trabajo, cree usted que el sueldo debería ser igual para ambos?

☐ Si ☐ No

18. ¿Considera usted que la participación de las mujeres en el campo laboral es importante para el sustento de la familia?

☐ Si ☐ No

19. ¿Considera usted que las mujeres son mejores administradoras que los hombres?

☐ Si ☐ No

20. ¿Considera usted que los hombres pueden cuidar a los hijos al igual que las mujeres?

☐ Si ☐ No

Gracias por su participación

