

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
CARRERA DE CIENCIAS POLÍTICAS Y GESTIÓN PÚBLICA



**DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE GÉNERO HACIA LAS MUJERES
GREMIALES DE COBIJA 2020-2023**

Titulación Vía Diplomado: Monografía para optar el grado académico de
Licenciado en Ciencias Políticas y Gestión Pública

POSTULANTE: JAIME ANDRÉS ROMERO MÉNDEZ

COBIJA – PANDO – BOLIVIA

2024

DEDICATORIA

Para Dios, mi más sincero agradecimiento por estar siempre a mi lado, iluminando mi camino y dándome la fuerza para alcanzar este logro tan importante en mi vida.

A mi madre: Zuleide Méndez. A mis hermanos: Viviana, Yexci, Rodrigo, Luz, Vanesa y Cristel. Y a mis sobrinos, especialmente a Mateo e Ian. Por su incondicional apoyo, por creer en mí y por ser mi pilar en todo momento. Sin ustedes, este camino hubiera sido mucho más difícil.

A mis amigos, en especial a mi amiga Andrea Chávez, por su aliento, por sus palabras de ánimo y por estar siempre dispuestos a escucharme y brindarme su apoyo incondicional.

Gracias a todos por ser parte de este logro y por hacerlo aún más especial con su presencia y cariño. Juntos, somos más fuertes y capaces de alcanzar cualquier meta que nos propongamos. ¡Gracias de todo corazón!

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía, mi fuerza y mi apoyo incondicional en este camino hacia la culminación de mi titulación profesional. Gracias por estar siempre presente y por darme la sabiduría y la paciencia para superar cada obstáculo.

A mi familia, por su amor incondicional, por su apoyo constante y por ser mi motivación principal en cada paso que doy. Gracias por creer en mí, por alentarme y por estar siempre ahí, en las buenas y en las malas.

A mis amigos, por acompañarme en esta trayectoria académica, por ser mi alegría en los momentos de tensión y por ser mi red de apoyo emocional. Gracias por compartir conmigo este logro y por celebrar juntos cada paso hacia la meta.

A todos ustedes, mi gratitud profunda por ser parte de mi vida y por formar parte de este sueño hecho realidad. Su presencia y su apoyo han sido fundamentales en este logro y siempre estaré agradecido por tenerlos a mi lado. ¡Gracias por ser mi inspiración y mi motivo para seguir adelante!

Jeremías 33:3

Clama a mí, y yo te responderé, y te enseñaré cosas grandes y ocultas que tú no conoces.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1. JUSTIFICACIÓN | 3 |
| 2 EL PROBLEMA A INVESTIGAR | 4 |
| 2.1. Descripción de la situación problemática | 4 |
| 2.2. Delimitación del problema | 6 |
| 2.2.1. Delimitación temática | 6 |
| 2.2.2. Delimitación espacial o geográfica | 7 |
| 2.2.3. Delimitación temporal | 8 |
| 2.3. Planteamiento del problema científico | 9 |
| 2.4. Definición del objeto de estudio | 9 |
| 3. OBJETIVOS | 10 |
| 3.1. Objetivo general | 10 |
| 3.2. Objetivos específicos | 10 |
| 4. SUSTENTO TEÓRICO, DEBATE Y REFLEXIÓN | 11 |
| 4.1. Marco teórico referencial | 11 |
| 4.2. Marco teórico conceptual | 14 |
| 4.3. Marco teórico jurídico | 18 |
| 4.3.1. Normativa suprema interna | 18 |
| 4.3.2. Normativa internacional. | 19 |
| 4.4. Marco teórico histórico | 20 |
| 4.4.1. Pasajes de la historia sobre la lucha de las mujeres por sus derechos | 21 |
| 4.4.2. Barreras que limitan la igualdad de género | 24 |
| 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 30 |
| 5.1. Conclusiones generales | 30 |
| 5.2. Recomendaciones | 31 |
| 6. APORTE CIENTIFICO Y SOCIAL DE LA INVESTIGACION | 32 |
| 7. BIBLIOGRAFÍA | 33 |
| ANEXOS | |

ANEXOS

| | | |
|---------|-------------------|----|
| Anexo 1 | Entrevista 1..... | 35 |
| Anexo 2 | Entrevista 2..... | 36 |
| Anexo 3 | Entrevista 3..... | 37 |
| Anexo 4 | Entrevista 4..... | 38 |
| Anexo 5 | Entrevista 5..... | 39 |
| Anexo 6 | Entrevista 6..... | 40 |
| Anexo 7 | Entrevista 7..... | 41 |

RESUMEN

Pese a los cambios y avances parciales que se dieron en estos últimos años, aún se sigue evidenciando que la discriminación en razón de género, como una forma de violencia, contra la mujer conduce a un orden de género de carácter desigual e inequitativo que se reproduce y remozca, adoptando nuevas formas y funciones que desplazan las relaciones de desigualdad de género hacia otros espacios, niveles, contextos y procesos. Por esta razón se plantea la necesidad de indagar sobre los factores que tienen que ver con la discriminación en razón de género hacia las mujeres gremiales del mercado Abasto de la ciudad de Cobija desde el 2020 hasta el 2023 y de qué manera les afecta a ellas los actos discriminatorios que hasta ahora se siguen manifestando no solo en su mundo laboral sino también en las instituciones, en su hogar y en su entorno social. Es evidente que su comportamiento emocional y psicológico se debe a la producción de nuevas representaciones y percepciones que llevan a la persistencia de las construcciones sociales que mantienen las relaciones de poder y de dominio bloqueando las oportunidades de desarrollo laboral y personal, derecho humano que le corresponde. De ahí que, son necesarias las políticas públicas de igualdad y equidad de género para todos los gremiales.

Palabras clave: Discriminación, violencia, igualdad de género.

ABSTRACT

Despite the changes and partial advances that have occurred in recent years, it is still evident that gender discrimination, as a form of violence, against women leads to an unequal and inequitable gender order that is reproduced and renews it, adopting new forms and functions that displace gender inequality relations to other spaces, levels, contexts and processes. For this reason, there is a need to investigate the factors that have to do with gender discrimination towards union women in the Abasto market in the city of Cobija from 2020 to 2023 and how it affects them. discriminatory acts that until now continue to manifest not only in their work world but also in institutions, in their home and in their social environment. It is evident that their emotional and psychological behavior is due to the production of new representations and perceptions that lead to the persistence of social constructions that maintain relations of power and dominance, blocking opportunities for work and personal development, a human right that corresponds to them. Hence, public policies of gender equality and equity are necessary for all unions.

Keywords: Discrimination, violence, gender equality.

INTRODUCCIÓN

No se puede negar que, en los últimos 15 años, la normativa internacional ha jugado un papel preponderante en lo que atañe a los derechos de las mujeres en Bolivia. La inclusión de garantías en el texto constitucional y demás normas nacionales han garantizado la posibilidad de ingreso de más mujeres en el campo laboral, en todos los rubros; pero, además protegiendo la permanencia y goce de todos los beneficios sociales.

Sin embargo, a la hora de la verdad, aún existe mucha resistencia para aplicar estas normativas en la medida correcta, tanto en el sector privado como público, debido a que el sistema patriarcal, basado en el machismo, de nuestra sociedad se encarga de impedir que las mujeres bolivianas puedan gozar de las mismas oportunidades laborales que los varones y, además, puedan tener una remuneración salarial acorde a su desempeño, sin discriminarlas por su sexo. No cabe duda que, la equidad de género y la no discriminación son principios fundamentales de los derechos humanos y la democracia, esta última con un costo muy alto para los bolivianos, especialmente por las dictaduras.

Precisamente, el método histórico deductivo que se aplica en la investigación ayudará a conocer los procesos sociales y políticos de transformación en las que han participado las mujeres con respecto a las conquistas del voto universal, las demandas de 8 horas de trabajo con mejores condiciones laborales, de una educación profesional que les permitiera mejorar sus ingresos. Estas demandas, por mucho tiempo, subsumidas en el protagonismo y liderazgo que contemplaba solo a los hombres. También contribuirá a la investigación el uso de la herramienta de la entrevista a las mujeres gremiales del mercado Abasto.

Por tal razón, la presente investigación tiene como objetivo principal describir los factores por las que se sigue discriminando a las mujeres, empezando por las élites gobernantes. Principalmente en la ciudad de Cobija se tiene un antes, cuando la discriminación por razón de género hacia las mujeres gremiales era notorio, especialmente por su origen y vestimenta, colla. Todo esto cambia con la llegada del MAS al poder, en un acto político se aprueba por

ley la participación de las mujeres, por igualdad y equidad de género, del 50% en cargos públicos. Pese a aprobarse una ley contra la discriminación, hoy en día la discriminación por razón de género se ha extendido más, pero con matices más encubiertos. Como se decía más arriba, los que más discriminan son las autoridades de gobierno.

De esta manera, la investigación trata de contextualizar el tema desde la perspectiva de los derechos humanos, apoyada en la legislación internacional y nacional sobre los derechos que tienen no solo las mujeres gremiales de Cobija sino todas las mujeres de Bolivia a un trato digno y, además, a la protección frente a cualquier acto de discriminación y acoso laboral contra ellas.

En este mismo plano se considera también la ineficacia de toda esta legislación en el país debido a las profundas raíces estructurales de una cultura patriarcal que ha fomentado una discriminación por razón de género en contra de las mujeres gremiales de Cobija ; tanto así que, la discriminación en razón de género en contra las mujeres no es un fenómeno aislado, sino que está arraigada en la desigualdad de oportunidades para las mujeres y que son reproducidas en la sociedad, los estereotipos de género que asignan roles y responsabilidades diferentes a hombres y mujeres originando así relaciones de poder que se ramifican en los espacios donde ella se encuentre, el trabajo, el hogar, la calle, la escuela, etc., .

1. JUSTIFICACIÓN

El tema de investigación surge a raíz de que en los últimos años ha aumentado la participación femenina en el mercado laboral y también la discriminación hacia ellas y esto tiene explicación en los movimientos feministas que han venido denunciando la llamada “división sexual del trabajo”, generando con ello un problema para alcanzar el acceso igualitario –de las mujeres y los hombres– a los espacios laborales del sector público y privado.

Precisamente, este aspecto sirve para hacer un análisis sobre el comportamiento de la brecha de género en el empleo en el área urbana de Cobija donde se observa que las mujeres tienen menor probabilidad de trabajar, y si lo hacen, lo hacen en empleos informales (el comercio). Si bien, este tipo de ocupación laboral femenina se daba con mayor frecuencia en los grupos de mujeres sin educación superior, con varios hijos en el hogar y con niveles bajos de ingresos; ahora ya no se puede decir lo mismo, porque la falta de empleo y oportunidades ha hecho que las mujeres profesionales engrosen las filas de los desocupados y del comercio informal. .

Desde la antigüedad las tareas domésticas estaban a cargo de las mujeres y el gobierno y la defensa eran tarea de los varones, esto tuvo que ver con las diferencias biológicas, en particular con la función reproductiva. En la actualidad, el desarrollo científico ha relativizado la fuerza masculina (con el uso de las máquinas) y la vulnerabilidad procreativa femenina (con el uso de anticonceptivos). Por lo que resulta inadecuado hablar de división sexual del trabajo. Parafraseando a Marta Lamas se diría que, las diferencias bio-sexuales no es lo que produce la discriminación por razón de género, sino que las desigualdades por razón de género son producidas por las creencias culturales de conservar lo “propio” de los hombres y “lo propio” de las mujeres” que, además, se internalizan en la psiquis de los individuos.

De esta manera, los roles a cumplir en la sociedad de varones y mujeres, en Bolivia y la ciudad de Cobija en particular esta direccionada por la cultura patriarcal que limita la igualdad y equidad de género en el trabajo haciendo que la inseguridad laboral afecte más a las mujeres y, además, produzca un sufrimiento intenso a quienes tienen un trabajo estable. Junto al miedo a la pérdida laboral se produce una intensificación del trabajo que aumenta las 8 horas legales.

2. EL PROBLEMA A INVESTIGAR

2.1. Descripción de la situación problemática

La discriminación por razón de género hacia las mujeres gremiales, en la actualidad, es un fenómeno nacional y se manifiesta en diferentes formas, las más frecuentes son: la segregación ocupacional, la responsabilidad total de los quehaceres del hogar; aunque el acceso a la educación y formación profesional está garantizado, pero no así el empleo.

A pesar de haber transcurrido más de 40 años de la conquista de la democracia y haber realizado grandes avances en relación al problema laboral de las mujeres; en este 2020, con la pandemia de COVID-19 se desnudaron muchos de los problemas estructurales de la sociedad boliviana y, en particular de la sociedad cobijeña, los mismos hubieran permanecido inalterables a no ser por la situación crítica que les tocó vivir a las mujeres; entre ellos, la discriminación por la sobrecarga laboral, el ingreso económico del comercio y el trabajo no remunerado del hogar. Si bien, en algunas instituciones del Estado, se llevó adelante el trabajo virtual, en el sector privado fue el delivery que sustituyó a las compras físicas en los mercados y/o restaurantes.

Retornando a los problemas estructurales de la sociedad en Cobija, estos afectan en mayor medida a los sectores más vulnerables, como ser al sector comerciante gremial de mujeres del mercado Abasto, un sector considerable de la población de Cobija que no se puede desconocer. A la par se encuentran las que trabajan en la construcción, en el auto transporte urbano y departamental quienes, además de los problemas económicos que detentan por su condición laboral también sufren por los problemas relacionados a su condición de mujer.

Por lo general, las mujeres que trabajan en el sector del comercio minorista tienen, prácticamente, una economía de subsistencia, trabajan para el día, no tienen derechos laborales como: vacaciones, aguinaldo, bono de antigüedad, prima anual, baja por maternidad, etc. En el municipio de Cobija, hasta hace unos 20 años atrás, se tenía dos mercados, el central y el de la Petty Ray o Abasto donde se realizaba las ferias de los sábados, en ese entonces las

comerciantes minoristas eran pocas y conocidas. En la actualidad, algunos barrios ya tienen sus mercados y las ferias ahora ya son dos: los sábados en el mercado Abasto y los domingos en el Barrio Santa Clara. Muchos de los comerciantes gremiales del mercado Abasto y de otros barrios se trasladan a la feria de Santa Clara

Por otro lado, cabe mencionar también a las mujeres asalariadas que trabajan como barrenderas en el sector de aseo urbano y las que trabajan en parques y jardines, en estos empleos las desigualdades de género se han cimentado con más fuerza, especialmente, por su nivel de educación. A muchas de estas mujeres no les alcanza el salario mensual pues tienen hijos en edad escolar, el apoyo financiero que reciben de sus esposos es poco, por tal razón, tienen que dedicarse al comercio en la feria de los sábados en el mercado Abasto. De acuerdo a las entrevistas realizadas, existen casos donde ellas en sus hogares han sido víctimas de violencia física por parte de familiares masculinos (esposo, padre o hermano); y, por supuesto, están los imaginarios culturales de género de sus familias de procedencia que las han limitado en sus estudios formales en favor de los de sus hermanos varones, con tal de que ellas pudieran realizar labores domésticas en el hogar y so pretexto de que ellas deben prepararse en el arte doméstico para atender a sus esposos.

Por cuanto la precariedad laboral que les ha tocado vivir a esta parte de mujeres que forman parte del gremio del mercado Abasto y también a una institución pública de la Alcaldía de Cobija, el tener un empleo seguro les confiere un sentido positivo tanto a su labor como a la remuneración, pero no todo es color de rosas precisamente, el contar con un empleo contribuye a que se desarrollen tensas disputas por el ítem dentro su unidad, ya que esto les permitirá a futuro una movilidad social.

Por otro lado, es menester mencionar que dentro el mercado Abasto existe un espacio destinado para la venta de productos que son traídos directamente de las comunidades y los chacos (del productor al consumidor) en ella, las mujeres campesinas ofrecen una variedad de productos como ser pulpa de asaí, majo, verduras, legumbres, frutas de la temporada y todo esto a precios económicos. Aquí, se tiene otra realidad de la situación laboral que viven las mujeres del campo quienes, además de realizar trabajos extenuantes del campo, desde que

amanece, tiene que dar alimento a sus animales, pollos, patos, cerdos, ayuda en el sembrado y cosecha de los productos, maíz, verdura, frutas, realiza el trabajo de cocina, lavado y finalmente el traslado de sus productos a la feria de los sábados del mercado Abasto en Cobija.

2.2. Delimitación del problema

2.2.1. Delimitación temática

Considerando que el tema de la discriminación hacia las mujeres no es un tema reciente, pues en los últimos dos decenios se ha hablado mucho de ella en Bolivia pero no se ha realizado un estudio somero como en otros países de EE.UU. Europa y Latinoamérica donde se tiene bastante bibliografía sobre el arduo trayecto que han tenido que recorrer las mujeres para lograr que se les reconocieran sus derechos más esenciales como, las 8 horas de trabajo, a estudiar profesiones y optar cargos destinados solo a varones, un salario justo y, lo más importante el ejercicio pleno de la ciudadanía a través del voto y con ello logró también su participación en la política.

Precisamente, estos logros obtenidos se ven plasmados en varias normas internacionales que velan por los derechos humanos de las mujeres y que conforman el bloque de constitucionalidad del Estado Plurinacional de Bolivia en el Art. 410 de la C.P.E. De ahí que, con sobrada razón se menciona el Convenio núm. 190 de la O.I.T. por ser el primer tratado internacional que aborda temas relativos a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, además, afirma que toda persona tiene derecho a trabajar libre de violencia y acoso. Este instrumento también establece la primera definición internacionalmente acordada sobre qué es violencia –incluida la violencia de género– y acoso en el mundo del trabajo, a fin de proteger a todas las trabajadoras y trabajadores.

Sin embargo, pese a contar también con otros instrumentos internacionales como: la CEDAW, la Convención de Belém do Para, se sigue ejerciendo la violencia y el acoso en razón de género en todas las esferas, sean estas públicas o privadas, donde se desenvuelven las actividades de las mujeres. Por su parte, la legislación interna de Bolivia siguiendo las

directrices de las normas internacionales con respecto a la violencia y discriminación en razón de género promulga las leyes 348 y 045, que poco o nada han hecho para combatir la violencia, el racismo y la discriminación; por el contrario, los casos de violencia han ido en escalada en toda Bolivia, especialmente en los centros más poblados, en cuanto al racismo y discriminación es más fácil camuflarlo por la sutileza que se emplea. Por esta razón, el estudio del presente trabajo se centra en la discriminación en razón de género hacia las mujeres gremiales del mercado Abasto de la ciudad de Cobija.

2.2.2. Delimitación espacial o geográfica

La investigación se la realiza en la ciudad de Cobija, capital del departamento de Pando, más propiamente, en el mercado Abasto, al lado de las oficinas de ENDE, en los predios que antes ocupaba la empresa Petty Ray por lo que el lugar es conocido también con ese nombre.

Corría el año de 1994, el lugar era monte, al estar cerca el aeropuerto daba mala imagen, por ello, el alcalde de ese entonces, Samir Makaren les concedió e espacio donde hoy se encuentra el mercado Abasto. Lleva ese nombre porque el año de su fundación, el 4 de agosto de 1994, los comerciantes la bautizaron como Asociación de Comerciantes Viajeros del Interior “Mercado Abasto”, la misma funcionaba en principio como la feria de los sábados en la avenida Internacional, en razón a que los comerciantes llegaban día antes de La Paz a Cobija con los productos más requeridos por la población. Más adelante, al ser reubicados en el actual mercado Abasto se le asigno los puestos a los gremiales para que ofrezcan sus productos todos los días. Las casetas que otrora fueron construidas de madera hoy fueron remplazadas por los de material y de dos plantas. Posteriormente, fue construido un galpón al lado de las casetas, el interior cuenta con casi veinte puestos exclusivos para que las personas del área rural comercialicen sus productos directamente al consumidor.

Durante las ferias de los sábados, el callejón que da entrada al mercado es ocupado por los comerciantes temporales haciendo que la feria se vea muy concurrida. Sin embargo, desde hace 15 años atrás, por la bonanza económica que vivió el país, se tuvo que habilitar la calle contigua al mercado pues el número de comerciantes creció ostensiblemente.

2.2.3. Delimitación temporal

Pese a la normativa interna vigente, la desigualdad y discriminación laboral entre hombres y mujeres sigue persistiendo en la sociedad cobijeña y muestra clara es la discriminación en razón de género hacia las mujeres gremiales del mercado Abasto. Al delimitar la investigación de 2020 a 2023 es con el objeto de develar que el año de la pandemia del Covid-19 fue el año donde se devela con más crudeza que la sociedad boliviana en general y la cobijeña en particular sigue manteniendo una cultura patriarcal y machista que reproduce los estereotipos de que las mujeres han nacido para los quehaceres del hogar, del campo y soportar la violencia que ejercen sobre ella los esposos, padres y hermanos.

Para un mejor entendimiento sobre estos aspectos, se recurre a la línea del tiempo en cuanto a los hitos más importantes que dieron lugar a una lucha incansable de las mujeres por demostrar que son igual o más capaces a la hora de erigirse como una líder política, una profesional destacada, en cargos decisorios, científicos, en fin, en rubros que antes solo estaban destinados a los varones.

Si bien, estos logros se dieron con mayor amplitud, desde la recuperación de la democracia de 1982, es en el gobierno de Evo Morales que a la mujer se le reconoció su participación política, teniendo el 50%, por equidad de género, a ocupar los cargos públicos decisorios; de igual manera, se alentó su formación académica. Lastimosamente, estos logros se vieron empañadas por la violencia y el acoso laboral ejercidas por el propio ex mandatario. Sin duda, su ejemplo caló tan hondo que durante su mandato sus ministros, legisladores y afines fueron los que más violaron los derechos de las mujeres.

En este cometido se hace un breve recorrido histórico recordando las dictaduras militares y la reconquista de la democracia, con ello se da inicio a una nueva era de cambios económicos, políticos y sociales que tratan de asegurar que no se repitan impunemente las violaciones a los derechos humanos. Precisamente, es en base a este enfoque que se aborda el estudio de la discriminación en razón de género hacia las mujeres gremiales del mercado Abasto de la ciudad de Cobija.

2.3. Planteamiento del problema científico

¿Qué factores inciden para la discriminación en razón de género hacia las mujeres gremiales del mercado Abasto de la ciudad de Cobija?

2.4. Definición del objeto de estudio

Los factores que inciden en la discriminación en razón de género hacia las mujeres gremiales de la ciudad de Cobija y del país deben ser analizados desde un enfoque de las ciencias políticas y de los Derechos Humanos, sin obviar que, gracias a su participación activa se lograran las conquistas sociales más valiosas de las que hoy los bolivianos gozan.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Determinar los factores que inciden para la discriminación en razón de género hacia las mujeres gremiales de la ciudad de Cobija de 2020 a 2023.

3.2. Objetivos específicos

1. Describir los factores que inciden para la discriminación en razón de género hacia las mujeres gremiales de la ciudad de Cobija.
2. Describir los efectos de la discriminación en razón de género hacia las mujeres gremiales del mercado Abasto de la ciudad de Cobija.
3. Proponer políticas públicas para la igualdad y equidad de género para los gremiales de Cobija.

4. SUSTENTO TEÓRICO, DEBATE Y REFLEXIÓN

Cuando se hace referencia a la discriminación en el ámbito del trabajo, del hogar, vecindad u otro, nos traslada de manera directa a la reflexión sobre las mujeres, los roles que les son asignados y la relación con el entorno privado y el entorno público, con las tareas productiva y reproductiva. Por su parte, las sociedades jerárquicas y discriminatorias se erigen sobre una serie de mitos culturales que justifican su estructura social; entre ellos, la sociedad patriarcal que asegura que las labores domésticas son exclusivos de las mujeres por su relación cercana con la reproducción biológica.

4.1. Marco teórico referencial

Los Derechos Humanos y la discriminación en razón de género: Se encuentra en la línea trazada por el Diplomado en Derechos Humanos y violencia en razón de género, la investigación se enfoca en la discriminación en razón de género dentro de los derechos humanos que afecta tanto a los hombres como a las mujeres.

Para la elaboración de la presente monografía se ha consultado a autores que han realizado estudios sobre la materia de la agresión perpetrada contra las mujeres y que permite identificarla como violencia en razón de género como Ana María Moreno, Marta Noya y Marta Lamas quienes nos interiorizan sobre la violencia en razón de género pues la misma está directamente vinculada a la desigual distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre varones y mujeres en la sociedad, perpetuando la desvalorización de lo femenino y su subordinación a lo masculino. Lo que diferencia a este tipo de violencia de otras formas de agresión y coerción es que el factor de riesgo o de vulnerabilidad es el solo hecho de ser mujer; información proveniente de investigaciones y documentos de organizaciones no gubernamentales y de organismos internacionales como ONU mujeres, Coordinadora de la mujer, Comunidad de Derechos Humanos, Defensoría del Pueblo, Fundación ARU, UN CEPAL han hecho investigaciones en el área de la discriminación y los derechos humanos basándose en el carácter irreductible de los derechos de las mujeres, en la obligación del Estado de protegerlos y garantizarlos; los autores Egg Ander, Elizabeth Peredo,

Patricia Kurczyn, Ana Rosa Pratesi y Carmen Domínguez desarrollan la discriminación y la violencia laboral, en los ámbitos privado y público y las relaciones de poder que les son característicos en ambos casos, por su parte, los autores Elsa Alpire. Hugo Zanabria, Enciclopedia OCEANO, y el PIEB, detallan los aspectos históricos sobre las luchas que enfrentan las mujeres para lograr sus derechos, al igual que en Bolivia, se hace una reseña sobre la ciudad de Cobija y las actividades económicas que en ella se desarrollan, sin olvidar el nacimiento de la Asociación de Comerciantes Viajeros del Interior “Mercado Abasto” y la vida laboral que llevan a diario enfrentándose a la discriminación de los clientes, compañeros, esposos, etc.

Sin lugar a dudas, el trabajo es un derecho humano y como tal es defendido por las mujeres, pero este derecho es pisoteado por la discriminación y subordinación ejercida en las instituciones públicas, más si es en razón de género. Muchas veces, el gobierno se jacta de que existen mujeres emprendedoras que reciben el apoyo de las autoridades regionales y/o locales y como resultado se tiene a mujeres empoderadas que son el ejemplo para que más mujeres puedan romper con el patriarcado. Pero en los hechos, esto significa un autoempleo o trabajo independiente consiguiendo las satisfacciones vitales a través del propio esfuerzo, obteniendo su propia ganancia monetaria para adquirirlos. “Los modelos económicos se han hecho protagonistas en las formas de vida social, el dinero y el monetarismo son los que marcan los niveles sociales” (Kurczyn Villalobos, 2000).

Precisamente, las mujeres gremiales del mercado Abasto, tienen que esforzarse para lograr ingresos de sus ventas para cubrir los gastos que tienen para la alimentación, la educación de sus hijos, la salud de la familia, los servicios. Si bien es cierto que, en los mejores años del comercio lograron buenos ingresos que les permitió adquirir bienes (casa, movilidad) o ahorrar, no es menos cierto que en los tiempos presentes por la crisis económica que atraviesa todo el país muchas han dejado el comercio para dedicarse a otras actividades.

Por otro lado, con la llegada de migrantes del occidente del país, de los departamentos de La Paz y Oruro, se dio inicio a la actividad comercial de importación de productos como ser verduras, papa cebolla, tomate y otros. “En este periodo, se fueron constituyendo redes de

migrantes orureños y paceños que actuaron en diferentes ámbitos, en el económico, a través de los préstamos de capital, en el social y cultural, recreando sus costumbres y tradiciones” (PIEB, 2013). Además de esto, los migrantes venían cargados de una fuerte cultura patriarcal que no les permitía, en principio, relacionarse abiertamente con la sociedad cobijeña porque en sí, todos estos aspectos “.../ponían en juego dimensiones tales como formas de conducta, espacialidad, temporalidad, características personales, características organizacionales, entre otras” (Pratesi, 2022). Todo este cumulo de concepciones que se han ido acumulando con el transcurso del tiempo han dado lugar, muchas veces, “.../a conductas hostiles y sus consecuencias en la salud de las mujeres, es decir, en la manifestación visible, se inscriben en el supratipo de violencia directa (Pratesi, 2022)

Considerando que, todos estos aspectos se analizan desde los derechos humanos y la violencia de género “.../desde una perspectiva que ofrezca posibilidades de cambios culturales estructurales que conlleven el respeto de los derechos de las mujeres y cuestionen la inevitabilidad de la violencia en las relaciones de género (NU CEPAL MUJER Y DESARROLLO, 1996).

Por tanto, la investigación realizada sobre la materia permite afirmar que toda agresión perpetrada contra una mujer tiene alguna característica que logra identificarla como violencia de género. En el presente documento se estudia la discriminación como una forma de violencia hacia las mujeres gremiales del mercado Abasto con más énfasis.

En los últimos años, esta figura de la discriminación ha dado origen a nuevas e importantes instituciones y reformas de las legislaciones, y en torno a ella se han articulado acciones colectivas de las mujeres. La falta de datos estadísticos que podrían revelar la verdadera magnitud del fenómeno es un obstáculo que dificulta la mejor comprensión de la problemática de la discriminación en razón de género. Aunque su incidencia es mucho más alta que lo consignado en los registros oficiales, los estudios del tema permiten inferir su carácter epidemiológico. Esto es lo que precisamente se sigue manteniendo en algunas autoridades estatales y líderes sindicales del municipio de Cobija.

4.2. Marco teórico conceptual

Para el trabajo de investigación se han recurrido algunas conceptualizaciones de los términos que tienen que ver con el tema elegido y el contenido desarrollado en el diplomado.

Discriminación: La Comunidad de Derechos humanos define la discriminación como “Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social y que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas” (Comunidad de Derechos Humanoa, 2013).

De igual manera, el Art. 48-VI de la C.P.E. señala que las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos.../. En este sentido, la alcaldía de Cobija enfrenta numerosas demandas laborales por mujeres que fueron despedidas debido a la edad o embarazo o, renunciaron debido a una deuda salarial de varios meses.

Por otro lado, la discriminación no solo se da en espacios públicos sino también en espacios privados, pero, el espacio donde más se produce la discriminación es el mercado informal. De ahí es que, existe diferentes dimensiones de la discriminación como la personal (entre personas), la institucional (que se produce de manera regular) y la estructural (el orden social que hace que las mujeres padezcan la limitación o negación sistemática al derecho de acceder a una fuente laboral en condiciones igualitarias. El derecho a la no discriminación está protegido por varios instrumentos internacionales de derechos humanos, sin embargo, la discriminación por motivo de raza y sexo ha merecido un tratamiento específico dado su naturaleza y su extensión.

Violencia y Acoso: La violencia y el acoso ha sido claramente reconocido como una forma de discriminación por el derecho internacional. De ahí que el Convenio 190 de la OIT contempla

la violencia y el acoso en el mundo del trabajo señalando: “El acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico” (Moreno, 2023). Cabe indicar que, en su articulado se incluye de forma expresa un enfoque de género pues considera que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, la realidad es que afectan de forma desproporcionada a las niñas y a las mujeres; lo que conecta a un desequilibrio en las relaciones de poder que históricamente se han venido dando entre hombres y mujeres, con la consabida vulneración del principio de igualdad y no discriminación que se pone de manifiesto en el acoso.

En la cartilla informativa de la Defensoría del Pueblo es definido como: “El Acoso en el lugar de trabajo es cualquier acto individual o colectivo, persistente y demostrable ejercida sobre una servidora o servidor público por parte del inmediato superior o superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a afectar física, emotiva y/o psicológicamente, infundiendo miedo, intimidación, terror y angustia, causando daño a la dignidad de la persona, perjuicio laboral, generando la desmotivación y la renuncia o retiro de su puesto de trabajo”. (Defensoría del Pueblo, 2014).

En síntesis, la violencia y el acoso, atentan contra el derecho a un trabajo digno, contra la integridad y la dignidad, especialmente si es en razón de género. De este modo, no solo en la ciudad de Cobija sino también en todo el país, la violencia y el acoso laboral en razón de género hacia las mujeres gremiales ha sido ejercido, en estos últimos años, tanto por parte de sus dirigentes en las preferencias que muestran entre sus afiliados, otorgándolas a unas dos o más puestos y restringiendo a otras a un solo puesto como por las mismas compañeras, ya sea por la venta de los productos a menor precio o por la envidia; también, la clientela que asiste al mercado a comprar los productos, se desquitan con ellas por el alza del precio o la calidad del producto insultándolas en forma grosera, refiriéndose al nivel de estudio que tiene o por presentar alguna discapacidad.

Género: El termino género es definido en términos de estatus social, de papeles sexuales y de estereotipos sociales, así como de relaciones de poder expresadas en dominación y subordinación. Asimismo se lo ve como producto del proceso de atribución, de la socialización, de las prácticas disciplinarias o de las tradiciones. El género es descrito como un efecto del lenguaje, una cuestión de conformismo conductual, una característica estructural del trabajo, el poder y la catexis, y un modo de percepción. Así, el término “genero” se ha convertido en una especie de comodín epistemológico que da cuenta tautológicamente de lo que ocurre entre los sexos de la especie humana (Lamas, 2022).

La construcción social que define los roles, valoraciones, estereotipos e imaginarios asociados a lo masculino y lo femenino, y que determina el valor dado a cada uno de estos roles. Precisamente, esta construcción social es producto del hecho social de la migración hacia Cobija “en dos vertientes: la del occidente y la del oriente. La del occidente se inicia a partir de los procesos de emigración campesina hacia las ciudades...” (PIEB, 2013). La migración ha generado y continua generando la aculturación, “fenómeno que resulta por el contacto directo y continuado y de la interacción de los individuos de culturas diferentes, haciendo que exista cambios posteriores en uno u otro grupo” (Ander-Egg, 2013). Es así que, en Cobija se ha producido el intercambio de varias culturas incluido el brasilero y peruano; al modificar algunos comportamientos por el carácter de su actividad, las mujeres gremiales tienen una red de relaciones comerciales con los brasileros y peruanos que por el trato afable que brindan a sus caseras muchas veces provocan los celos de sus esposos.

Por esta razón, es importante saber el concepto de género porque ayuda a comprender lo que significa ser hombre y ser mujer en los gremiales del mercado Abasto en la ciudad de Cobija y la forma como ellos van construyendo su identidad, al interactuar y participar en esta sociedad, muchas veces con ventajas o cargas de acuerdo a como se han ido acomodando a una construcción social muy diferente a las de ellos.

Igualdad de género: Desde la perspectiva de los derechos humanos, la igualdad no se refiere a la semejanza de capacidades y méritos o a cualidades físicas de los seres humanos, sino que es un derecho humano autónomo. Este derecho, tal como ha quedado plasmado en la casi

totalidad de instrumentos legales de derechos humanos, no es descriptivo de la realidad, es decir, no se presenta en términos de ser, sino de deber ser. Es más, la gran innovación introducida por la doctrina de los derechos humanos es haber hecho del principio de igualdad una norma jurídica (Comunidad de Derechos Humanos, 2013).

Esto quiere decir que, la igualdad de género no significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas. La igualdad de oportunidades debe incidir directamente en el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres. Los resultados desiguales alcanzados entre hombres y mujeres en el mercado laboral son el factor que más contribuye a la desventaja socioeconómica general de ellas. Las diferencias de género en la participación económica y en los salarios se combinan para crear profundas diferencias acumulativas entre los ingresos de las mujeres y de los hombres a lo largo de la vida.

La situación económica actual, en la ciudad de Cobija, es preocupante; la no existencia de fuentes laborales, no hay industrias ni empresas, el único empleador el Estado. Las iniciativas privadas, motivando el empoderamiento de las mujeres, ha estimulado en algo la productividad pero no ha generado un crecimiento económico real: por ello, hasta el momento la economía de Cobija se mueve con el trabajo informal de las comerciantes minoristas del mercado Abasto quienes se han asociado en gremios para defender sus derechos, entre ellos: la no discriminación pues viola los principios de igualdad de derechos y respeto de la dignidad humana; dificulta la participación de las mujeres, en las mismas condiciones que los hombres, en la vida política, social, económica y cultural del país. ONU Mujeres señala que: es de primordial importancia acabar con las múltiples formas de violencia de género (ONU MUJERES, 2013).

Equidad de género: La equidad es un valor de carácter social y que trata de la constante búsqueda de la justicia social, con el fin de asegurar que todas las personas tengan las mismas condiciones de vida y de trabajo, dignas e igualitarias, sin que exista una diferencia debido al estrato social, de sexo o género al que pertenezcan. La equidad de género lo que permite es brindar, tanto a las mujeres como los hombres, las mismas oportunidades, igualdad de condiciones y de trato. Sin dejar a un lado las particularidades que tiene cada uno de ellos que

permitan o garanticen el acceso al derecho que ellos mismo tienen como ciudadanos. Un concepto que implica un logro de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en la familia y otras relaciones. La equidad de género causa un gran impacto en la formación de los hombres y las mujeres, ayuda en la construcción de una sociedad más justa y más digna. En estos tres años hubo varios hechos discriminatorios, sobre todo para las mujeres gremiales del mercado Abasto de la ciudad de Cobija. Estas discriminaciones casi siempre son dirigidas a su entorno cultural, su nivel de educación y su forma de hablar, los efectos que causan estas discriminaciones terminan logrando no se desarrollen las oportunidades para ellas, así como para mantenerlas expuestas y sujetas a la violencia emocional, económica, sexual y física. Para las mujeres, superar estos problemas es una labor que exige atención desde distintos frentes, como por ejemplo: político o jurídico y por supuesto desde el punto de vista cultural y educativo.

Asimismo, las mujeres gremiales del mercado Abasto manifiestan que no siempre recibieron un trato adecuado por parte de la policía cuando presentan denuncias de casos de violencia. La Defensoría del Pueblo señala que: “el sistema patriarcal que rige en el ámbito institucional refleja barreras de género entre estas el acceso a la justicia” (Defensoría del Pueblo, 2018)

4.3. Marco teórico jurídico

Los instrumentos internacionales que contemplan los derechos de las mujeres han tenido que pasar por muchas reuniones y debates para luego compatibilizar con las normas internas de los países, uno de los temas es precisamente la participación activa de las mujeres en el ámbito laboral libre de toda forma de discriminación.

4.3.1. Normativa suprema interna

El texto de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (vigente desde el 07 de febrero de 2009), sin duda reviste un carácter proteccionista, no solo de las relaciones laborales, sino también de las condiciones en que estas se desarrollan, cítese a modo de ejemplo que, al sentar las bases fundamentales del Estado, establece que el mismo se sustenta,

entre otros, en los valores de bienestar común y de justicia social, para alcanzar el vivir bien, dispone además que, uno de los fines y funciones esenciales del Estado, es “garantizar el cumplimiento de los principios, valores, derechos y deberes reconocidos y consagrados en la Constitución”; así también, al consagrar los derechos fundamentales, reconoce el derecho de todas las personas a la salud así como “al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna” (Gaceta Oficial de Bolivia, 2013).

El Art. 410, respecto a la jerarquía normativa, refiere en su párrafo II que los tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos, son parte del bloque de constitucionalidad. Por lo que los tratados específicos en materia de no discriminación, racismo e intolerancia adoptados en los sistemas internacionales de derechos humanos que hayan sido ratificados por Bolivia, imponen un conjunto de obligaciones que trascienden a estos instrumentos, ya que, los demás tratados de derechos humanos, aunque no tengan por fin específico erradicar este problema, contemplan el principio de igualdad y no discriminación como criterio fundamental para comprender y aplicar su contenido a todo el sistema jurídico (Comunidad de Derechos Humanos, 2020).

En ese sentido, la normativa específica: la Ley 045 contra el racismo y toda forma de discriminación asegura el respeto y la dignidad de la persona, por su parte, la Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, establece como prioridad nacional la erradicación de la violencia hacia las mujeres por ser una de las formas más extremas de discriminación en razón de género.

4.3.2. Normativa internacional.

El antecedente más cercano en tema de derechos humanos (el relacionado a las mujeres), es el propiciado por la organización de las naciones unidas (ONU) con la declaración de la década de la mujer (1976-1985), la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) el 1979, la aprobación de la Convención

Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Convención de Belem do Para en 1994, las 4 conferencias mundiales: México en 1975, Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y Beijing en 1995 estas dos últimas incluyen un programa de acción para promover la igualdad de género.

En este cometido, la práctica internacional señala que los delitos – incluyendo, entre otros, los delitos violentos– que tienen un componente discriminatorio o un “sesgo” deben estar sujetos a penas más altas (Comunidad de Derechos Humanos, 2020). A tal efecto, el derecho debe prohibir y castigar los crímenes discriminatorios que tengan lugar en la esfera privada, incluyendo el hogar, y los delitos cometidos con intención discriminatoria deben tener una pena adicional. Por ejemplo, la violencia por razón de género ha sido reconocida por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer como una forma de discriminación que debe ser prohibida, investigada y castigada por el estado bajo el derecho penal. Sin duda que la discriminación para el Derecho Internacional de los derechos humanos es necesario contar con otros componentes como el movimiento de la justicia para que pueda ser extirpado de la sociedad.

Dentro las tareas que se ha señalado la Organización de las Naciones Unidas, están los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) donde se incluye un objetivo específico para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Bolivia como país signatario de la ONU tiene incluido este objetivo en la agenda 20-25.

4.4. Marco teórico histórico

En la elaboración de la monografía se hace mención a los hechos históricos más relevantes que dieron lugar a la lucha de las mujeres por sus derechos. Estas luchas se dieron en una estructura social patriarcal que regía en todas las sociedades. El orden patriarcal de ese entonces sigue perviviendo hasta ahora en casi todas las sociedades humanas estableciendo una relación de mando masculino y obediencia femenina, tanto en ámbito público como privado. Esta construcción arbitraria históricamente construida y socialmente reproducida es

una relación de poder y hace parte del espacio donde trabajan las mujeres gremiales del mercado Abasto aunque se quiera negar.

4.4.1. Pasajes de la historia sobre la lucha de las mujeres por sus derechos

Hace un siglo atrás, “el trabajo de la mujer estaba limitado al trabajo doméstico (cocinar, lavar, hilar, cuidar de los hijos) en el ámbito privado, y a la manufactura en el campo público no haciendo diferencia entre ambos” (OCEANO, 1998). En las familias de clase alta, las mujeres, en especial las casadas, eran las encargadas de administrar los gastos del hogar y del negocio, en cambio las mujeres del campo, además de ayudar en el trabajo agrícola cumplían con las labores domésticas y en sus tiempos libres bordaban encajes o elaboraban paños en sus telares.

Más adelante, los efectos de la revolución industrial a las zonas rurales no se dejó esperar, en especial para la población femenina, cientos de mujeres junto a sus esposos e hijos emigraron hacia las ciudades, dejando atrás sus parcelas de tierra a los más viejos, embelesados por la fiebre de las industrias. De esta manera, la emigración trajo como resultado, la aparición de las obreras. Al asumir este nuevo rol, la desvinculación del rol domestico fue total, haciéndose cada vez más notable su presencia y participación en el espacio público. Sin embargo, la marginación de las mujeres de los trabajos selectivos y mejor remunerados, siempre fue una constante de los Estados liberales y como una forma de discriminación en los censos de esa época se les ubicaba en la categoría de amas de casa.

No fue sino hasta que se produjera la Primera Guerra Mundial cuando millones de hombres fueron precisados para combatir. La movilización de la población masculina hacia el frente dejo sin mano de obra a las fábricas de todos los países involucrados en la contienda, este hecho produjo que las mujeres se incorporaran masivamente a las recién vacantes fuentes laborales (de Bancos, comercios y oficinas y fábricas). La industria armamentista fue la que más contrato a las mujeres.

Unos 15 años antes de la 1ª G.M. un sector intelectual de mujeres había conformado los llamados movimientos femeninos en diferentes países, exigiendo que se las reconozca el

derecho a la igualdad política. Estos movimientos lograron que, en Nueva Zelanda y Australia, se les reconociera el derecho al voto. En los demás países las mujeres esperaron la conclusión de la guerra para ejercer sus derechos. Durante la guerra las mujeres demostraron al mundo su capacidad en el trabajo lo que permitió no solo el mantenimiento de la producción sino que logro realizar los trabajos más difíciles y extenuantes, hasta entonces solo permitido a los hombres. La idea de la mujer como sexo débil, incapaz de soportar el peso de las privaciones, el trabajo pesado, el sufrimiento, etc., quedo atrás y dio paso a una nueva lógica sobre el papel que jugó la mujer luego de concluida la guerra, en 1918 concede el derecho al voto a la mujer a partir de los 30 años y a los hombres de 21 años, además, por primera vez las mujeres llegaron al Parlamento. Sucesivamente, en otros países como EE. UU. y España se conquista el derecho al voto. En Bolivia tras la Revolución del 52 se otorga el derecho al voto a analfabetos, indígenas y mujeres.

En síntesis, el derecho al voto concede a la mujer la igualdad política y la ciudadanía plena con la capacidad de elegir a sus representantes nacionales y ser elegidas ellas como representantes. No obstante, a esta afirmación aún persiste una clara oposición a la participación política de la mujer, y más si se trata de que ellas quieran ocupar algún cargo dentro de la representación o la misma representación.

Un antes en las actividades comerciales de Cobija: La capital de Pando, Cobija, a inicios de 1899 recibe el nombre de Puerto Alonso en honor a Severo Fernández Alonso, vigésimo cuarto presidente de Bolivia, posteriormente fue denominada Puerto Acre en razón al punto estratégico de su ubicación para el embarque de las bolachas de caucho hacia los países de Europa vía río Amazonas hasta el océano Atlántico; más adelante, fue bautizada primero como Puerto Bahía y después como Barraca Bahía por Nicolás Suárez en honor a una de sus mejores barracas siringueras a orillas del arroyo Bahía. Acabada la Guerra del Acre con la batalla de Bahía es cuando oficialmente recibe el nombre de Cobija en memoria de la ciudad perdida del Litoral boliviano, al mismo tiempo, en ocasión de los festejos patrios, la prensa extranjera le otorga el denominativo de Perla del Acre identificando con ello la majestuosidad de los recursos naturales que posee.

Por ese entonces, el florecimiento socioeconómico que se vivió en el Territorio Nacional de Colonias se debió a las riquezas naturales, “el movimiento extractivo y comercial que generó primero fue con la cascarilla y luego la goma” (Alpire Vaca, 2013). La cascarilla es la corteza de la “*Chinchona officinalis* para ser industrializados en laboratorios europeos” (Sanabria Fernández, 1988), obteniéndose de ella la quinina, primaquina y cloroquina.

Si bien, las actividades extractivistas, de la quinina y la goma, se realizaban en el bosque, la ciudad de Cobija representó el centro donde se desarrollaban las actividades comerciales y el embarque de los productos hacia Europa, por ello, no es de extrañar que la ciudad atrajo a muchos extranjeros que buscaban la oportunidad de enriquecerse prontamente con los recursos que albergan los bosques de la Amazonía.

Un pasado reciente de los gremiales del mercado abasto: Según cuentan las mismas mujeres gremiales de Cobija, los primeros comerciantes paceños llegaron a estas tierras cálidas trayendo productos como ser: papa, cebolla, tomate, allá por los años 90 del siglo XX, sus ventas estuvieron ubicadas en ese entonces sobre las aceras de la avenida Internacional, al contar con un número considerable de comerciantes minoristas se organizan y llegan a fundar el 4 de agosto de 1994 la Asociación de Comerciantes Viajeros del Interior “Mercado Abasto”. Posteriormente, en 1996, el alcalde de ese entonces, Samir Makaren, prohibió el asentamiento de las vendedoras en las aceras de la avenida Internacional, por la dificultad de tránsito que producía la aglomeración de clientes nacionales y brasileros. Por esa razón fueron desalojadas y trasladadas a unas 10 cuadras más hacia el centro de Cobija, a un lote baldío que había sido abandonado por la empresa petrolera Peti Ray. Ahí es donde se estableció definitivamente el Mercado Abasto, destacándose en su labor como organización gremialista, una de las primeras en este rubro. La asociación tiene como principales objetivos el proteger, unir, respetar y organizar a sus asociados y trabajadores gremiales, quienes se dedican al comercio minorista, para mejorar el nivel de vida.

Por otro lado, “con el crecimiento del comercio, se establecieron unidades comerciales importadoras que se fueron constituyendo a partir de la definición del marco legal que le dio a

la ciudad de Cobija el status de Zona Franca.../” (PIEB, 2013). Es así que, en estos primeros años el comercio se caracterizó por la escasa variedad de productos ofertados.

Desde ese entonces hasta ahora, el mercado Abasto ha cambiado mucho, los primeros puestos eran construcciones de madera, tuvieron que esperar bastante tiempo para que les autoricen la construcción de dos pisos y de material. La atención en el mercado es todos los días. Exceptuando los sábados, ese día se instala la feria del mercado Abasto sobre tres calles del Barrio Senac

Desde sus inicios Cobija se ha constituido en la ciudad más cara de Bolivia, debido a los elevados precios de los artículos primera necesidad, la mayor parte de los productos viene del Perú, otra parte del Brasil y una ínfima parte de La Paz, los comerciantes de abarrotes del mercado abasto justifican los precios elevados el pago que realizan a Zofra por el el ingreso de los productos. En alguna medida esto es cierto pues Zofra cobra un porcentaje por volumen de mercancía y en algunos casos son decomisados y no se tiene la certeza de su destrucción.

4.4.2. Barreras que limitan la igualdad de género

En Cobija, al igual que en otras ciudades del país, hasta finales del siglo XX el trabajo femenino era despreciado y mal remunerado, especialmente en el sector rural; en un principio, sus luchas y protestas eran a favor de sus esposos, padres, hermanos con peticiones de mejora de salario y condiciones laborales. Paulatinamente, a partir de la Revolución de 1952, se experimentaron cambios que influyeron en el fortalecimiento del rol laboral femenino. Entre los cambios que se experimentan están la conquista al voto universal, la expansión de las oportunidades educativas, el cambio en la estructura demográfica, los patrones de crecimiento económico y la progresiva modificación de normas socioculturales relacionadas a los roles y relaciones de género. No obstante, a pesar de estos importantes avances, los resultados del mercado laboral urbano se muestran desfavorables para la población femenina.

Estas limitaciones que continúan hasta hoy en el mercado laboral urbano son las barreras que limitan la igualdad de oportunidades, cada vez son más las exigencias en los requisitos que se

piden para acceder a un puesto de trabajo. Estas limitaciones, hacen que las mujeres gremiales del mercado Abasto sigan permaneciendo en el comercio y, más adelante, influyan en las decisiones que vayan a tomar sus hijos de continuar en el rubro, pese a haber concluido con sus estudios académicos la realidad les golpea cuando no pueden encontrar un empleo acorde a su profesión. La actividad de los gremiales implica un trabajo de casi 12 o más horas, las únicas fechas de expansión son los días festivos de su fundación, su promesa de fe a la virgen de Copacabana y Urkupiña donde salen danzando por la Av. 9 de febrero.

Por algún tiempo, estas danzas andinas fueron mal vistas por los cobijeños porque no les gustaba mucho la vestimenta y la música, estas demostraciones culturales son acompañadas de un consumo excesivo de bebidas alcohólicas que terminan casi siempre con actos de violencia hacia la mujer, estos hechos que se producen destapan uno de los principales factores atribuidos a la situación de desigualdad de género que se vive al interior de los gremiales del mercado Abasto de la ciudad de Cobija, esto, generalmente, responde al rol que juegan las particularidades familiares dentro del hogar de cada miembro, especialmente si se trata de compartir con el gremio. Es ahí donde sale a relucir los celos, disputas sobre quien genera más ingresos, etc.

Esta situación tiene su explicación por la división del trabajo no mercantil del hogar, en otras palabras, se trata del trabajo doméstico no asalariado que debe ser realizada por las mujeres, aun si estas se desempeñan en un trabajo remunerado. “Por ejemplo, la oferta laboral de los adultos mayores está vinculada a la disponibilidad de una jubilación, mientras que la de los más jóvenes está fuertemente influenciada por las decisiones educativas” (Fundación ARU, 2019).

Sin lugar a dudas, el principal espacio de discriminación es el lugar de trabajo. Estas manifestaciones del comportamiento se dan en un contexto de amplia participación laboral de las mujeres, con desbalance entre la oferta y demanda laboral, denotando la persistencia de pautas segregacionistas y de segmentación del mercado laboral por razones de género. De ahí que en la realidad y en la práctica del diario vivir aún permanecen “núcleos duros”, de base estructural, resistentes al cambio (Coordinadora de la mujer, 2006).

Sin embargo, los procesos de cambio en favor de la igualdad y equidad de género se han manifestado de diversa manera, en ocasiones con algunos avances, en otros presentando resistencias, sufriendo retrocesos, rupturas o logrando recomposiciones; todo ello, de acuerdo a la composición de determinados grupos sociales, a contextos diversos, a la coyuntura política, a las dinámicas económico sociales y a particularidades culturales. También es variable la medida en que estos valores de equidad e igualdad son reconocidos y apropiados en tanto que principios y valores universales contemporáneos, ya que no necesariamente forman parte de los códigos valorativos de la base cultural de casi todos los gremiales, de modo que el encuentro con los mismos está redefiniendo relaciones y procesos.

Mientras se continúe caminado por este camino tortuoso, la discriminación en razón de género sigue vigentes. Las barreras que no permiten el avance en la igualdad y equidad de género es la fuerte resistencia social, cultural o personal de compartir las responsabilidades del trabajo doméstico. Sin duda, en estos últimos años la mayoría de las mujeres que trabajan en el campo productivo y en la generación de ingresos fuera del hogar realiza de manera paralela el trabajo doméstico. Es decir, la vida de la mujer, actualmente está caracterizada “por lo que se ha denominado “la doble jornada” (Peredo Beltrán, 2003), que se entiende como el trabajo de las mujeres gremiales que genera ganancias de la venta de los productos en el mercado Abasto y el no remunerado en el espacio doméstico, dando lugar a una lógica de trabajo doble y el sometimiento a una doble explotación y discriminación.

Otro factor importante, yace en la presencia de patrones discriminatorios en contra de las mujeres en los empleos formales de la economía. En parte, dicen algunos teóricos, la segregación responde al análisis de los costos que implica la contratación de mujeres por parte de los empleadores y desde esa óptica, los contra-incentivos que impone la normativa laboral vigente, en especial al empleador privado, en la contratación de mujeres exige un tratamiento diferenciado entre varones y mujeres y esto le supone un alto costo. Razón demás para que más mujeres sean discriminadas en razón a género y no encuentren igualdad de oportunidades a momento de acceder a una fuente laboral, en su lugar, van empujando a más mujeres a buscar el sustento diario en las calles, con suerte llegan a formar parte del gremio de comerciantes del mercado Abasto.

Hay otra barrera con la que tienen que lidiar las mujeres y es la falta de medidas coherentes con los principios y derechos normativos que respaldan a la mujer. Si bien, se reconoce la igualdad que tienen en derechos, obligaciones y oportunidades hombres y mujeres en matrimonio o uniones libres dentro del hogar (Art. 62 y 63 de la CPE), lo real y evidente es que, las responsabilidades domésticas o del hogar aún recaen sobre las esposas e hijas mujeres.

Si bien, hay referencia en los procesos de debates nacionales e internacionales sobre los derechos de las mujeres, esta situación se atribuye principalmente a la no existencia de un consenso normativo sobre la no violencia y acoso dentro de las actividades laborales. Ya se tiene experiencia con la Ley 348, “con una normativa con vacíos y limitaciones procedimentales” (Noya, 2013). Precisamente, estos aspectos que se describen reflejan en gran medida la vigencia de la discriminación que sufren en razón de género las mujeres gremiales del mercado Abasto de la ciudad de Cobija, ya sea en el trabajo o dentro del hogar haciendo que se limite el acceso y continuidad de la población femenina en ocupaciones formales.

La discriminación en razón de género y sus efectos: La pandemia del Covid 19 ha dejado insuficientes oportunidades de trabajo formal a las mujeres de la ciudad de Cobija y como resultado se suma no solo la falla del sistema de protección social y de legislaciones laborales, sino también al análisis de los costos y beneficios de ocupaciones formales dadas ciertas características y aspiraciones personales. En respuesta a este último punto, en la ciudad de Cobija el sector gremial de comerciantes minoristas y vivanderos del mercado Abasto emerge como la mejor alternativa de muchas mujeres que salen a vender sus productos, desde comida hasta pequeños artículos del hogar, en alguna medida esto les permite compatibilizar sus responsabilidades reproductivas y domésticas con el trabajo comercial. Esto no significa que el primer mejor de esta población sea el autoempleo, sino más bien refleja la existencia de falencias sociales e institucionales que influyen en las escasas oportunidades laborales que tienen las mujeres.

Experiencias vividas de discriminación en razón de género por mujeres gremiales del mercado Abasto: Por las entrevistas efectuadas a siete mujeres gremiales del mercado Abasto

se ha podido extraer información sobre las experiencias vividas de discriminación en razón de género tanto en su entorno laboral como familiar y social.

En primer lugar, hay un común denominador en todas ellas, su origen. Antes de migrar a Cobija, ellas ya habían migrado de sus comunidades rurales hacia ciudades como La Paz y Santa Cruz, desde esas ciudades, buscando siempre nuevas oportunidades de hacer negocio llegan a Cobija. Ya en esta ciudad, deben pasar por muchas dificultades, uno tener un lugar permanente para vender sus productos, dos, son miradas y tratadas de forma hostil por las comerciantes del lugar y, tres, los clientes hacían que no les entendían, por la forma que pronunciaban y construían las oraciones llamándolas de collas ignorantes.

Por otro lado, el haber experimentado la discriminación en variadas formas, por ser mujeres, por ser de origen aimara o quechua, por su nivel de educación, hace que las mujeres gremiales se sientan más desconfiadas hacia los demás, afectando el nivel de amabilidad con el que deberían tratar a sus clientes. Así mismo, se han identificado correlaciones negativas entre la discriminación sufrida y la capacidad para organizarse y mantener la unidad del gremio.

Además, mucho tiene que ver en las experiencias vividas de discriminación por las mujeres gremiales los estereotipos y sesgos de género que han mantenido sus padres al educar a sus hijos e hijas, si bien les han inculcado valores como el respeto y solidaridad pero lo tradicional ha sido transmitirles diferentes roles a través de las responsabilidades que deben cumplir dentro el hogar, los hijos varones tienen que acompañar a las faenas del campo, las hijas tienen que ayudar a la madre en los quehaceres del hogar.

Se dice que, no hay mejor medio para que niños y niñas comprender mejor sus roles a futuro que el juego y los juguetes. En este punto, los niños empiezan a ver cuál es su papel en la sociedad y qué actitudes se espera de ellos: que sean buenos chóferes carpinteros, agricultores; las tareas domésticas, todo lo relacionado con las tareas del hogar, con el cuidado de los niños, a través de las muñecas es sumisión para las niñas.

En cuanto a los efectos que tiene la discriminación por razón de género entre las mujeres gremiales del mercado Abasto, muchas de ellas manifiestan que les ha bajado el autoestima y que les hacen sentir disminuidas ante otras mujeres. Se observa que la discriminación les ha afectado psicológicamente, pudiendo ocasionarles traumas en el futuro.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones generales

Entre los factores que inciden en la discriminación por razón de género hacia las mujeres gremiales de la ciudad de Cobija están los factores relacionados con su identidad social: su origen, la mayoría proveniente de las zonas rurales de La Paz, Oruro, Cochabamba, por su idioma nativo el aimara y el quechua por lo que tienen dificultad en la pronunciación al hablar el castellano y, por supuesto, ello provoca risas, burlas hasta rechazo por parte de los lugareños. Otro factor importante radica en los estereotipos y sesgos de género que construye la sociedad patriarcal, con respecto a que las mujeres son de y para la casa, en cambio los hombres son de la calle. Durante mucho tiempo esto ha propiciado la negación al derecho a la educación de las hijas.

Toda discriminación produce efectos desiguales que ponen a las víctimas en una situación de desventaja, en el caso de las mujeres gremiales no hay igualdad de trato con los clientes. Esto a veces les desmotiva y provoca tensiones en el lugar de trabajo, les reduce los niveles de autoestima, afectando su potencial de desarrollo y sus relaciones familiares y sociales. Les afecta también al bienestar físico y psicológico porque la discriminación suele conducir a emociones negativas, las cuales a su vez provocan síntomas de angustia, depresión y ansiedad.

Es menester que se implemente políticas públicas para la igualdad y equidad de género en las organizaciones gremiales de Cobija para que, sin diferencia de género, puedan tener iguales oportunidades de acceder a un trabajo, formarse en líderes políticos, profesionales destacados. Estas oportunidades traerán cambios a su vida personal, familiar y económica asegurándoles una vida digna.

6.2. Recomendaciones

Se recomienda que todas las instituciones públicas trabajen al interior de sus organizaciones en el tema de la discriminación de género enfocándose especialmente en las conductas machistas que muestran los hombres en el trato, a sus colegas mujeres, a su entorno familiar femenino, a las comerciantes gremiales, en si a todas las mujeres en general.

Se recomienda que se lleve tareas de socialización por parte de estudiantes de la UAP dentro de las organizaciones gremiales para que tanto hombres y mujeres tengan conocimiento que la discriminación en razón de género ya no es posible en este siglo y que ambos tiene las mismas oportunidades para desarrollarse en su actividad de gremiales y por equidad ser elegidos como representantes de su gremio, así también, pueden postularse para autoridades local o departamental

6. APORTE CIENTIFICO Y SOCIAL DE LA INVESTIGACION

La discriminación en razón de género continúa siendo un tema actual desde el enfoque de los derechos humanos, en cuanto a normativa nacional e internacional se ha avanzado mucho pero en lo que se refiere a las políticas públicas aún queda mucho por hacer. La visión patriarcal de construcción de estereotipos de género sigue reproduciéndose en los hogares y la sociedad. Para ello es necesario la voluntad política para emprender políticas públicas para volcar y cambiar esas viejas concepciones de que el hombre es fuerte y la mujer es débil. Ambos, hombres y mujeres ya no tenemos que valorar esos imaginarios, por el contrario, se tiene que construir una sociedad basada en la igualdad y equidad de oportunidades.

BIBLIOGRAFÍA

- Alpire Vaca, E. (2013). *Meteoros de la selva: Cronología de los prefectos de Pando*. Cobija: A&G Gráfica Impresiones .
- Ander-Egg, E. (2013). *Diccionario del trabajo social*. Buenos aires: LUMEN.
- Comunidad de Derechos Humanos. (2013). *Derechos Humanos Normativa y Jurisprudencia*. La Paz: Scorpion.
- Comunidad de Derechos Humanos. (2020). *Balance de la implementación de la ley contra el racismo y toda forma de discriminación*. La Paz: Greco.
- Coordinadora de la mujer. (2006). *Exclusion y discriminación*. La Paz: Coordinadora de la mujer.
- Defensoría del Pueblo. (2014). *Cartilla imformativa*. La Paz: Canasta de fondos.
- Defensoría del Pueblo. (2018). *Normativa e instituciones para ejercer el derecho al acceso a la justicia de las mujeres*. La Paz: Defensoría del Pueblo.
- Domínguez, C. (16 de abril de 2024). <https://rmsindicalistas.mx>. Obtenido de [https://rmsindicalistas.mx: msindicalistas.mx/wp-content/uploads/2022/08/Convenio-190-OIT-Ratificado-RMS-1.pdf](https://rmsindicalistas.mx/wp-content/uploads/2022/08/Convenio-190-OIT-Ratificado-RMS-1.pdf)
- Fundación ARU. (2019). *Brechas de género en el empleo*. La Paz: Confite Design S.R.L.
- Gaceta Oficial de Bolivia. (2013). *Constitución Política del Estado*. La Paz: Konrad Adenauer Stitung.
- Kurczyn Villalobos, P. (2000). Nuevas formas de contratación . En P. Kurczyn Villalobos, *Relaciones laborales en el siglo XXI* (págs. 29-56). México D.F.: UNAM.
- Lamas, M. (2022). *Dimensiones de la diferencia Género y política*. Buenos Aires: CLACSO.
- Moreno, A. (2023). Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español. *Temas laborales*, 93-137.
- Noya, M. (2013). Patriarcado, el padre de la violencia contra la mujer. *Cuarto Intermedio*, 6-11.
- NU CEPAL MUJER Y DESARROLLO. (1996). *Violencia de género un problema de derechos humanos*. Santiago: CEPAL.
- OCEANO. (1998). *Mentor Enciclopedia de Ciencias Sociales Océano*. Barcelona: Océano.
- ONU MUJERES. (2013). *Trabajo decente e igualdad: Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Santiago: CEPAL.

- Peredo Beltrán, E. (2003). Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: reflexiones a propósito de la lucha. En CLACSO, *Mujeres y trabajo: cambios impostergables* (págs. 54-65). Porto Alegre: CLACSO.
- PIEB. (2013). *Migrantes, paisanos y comerciantes Prácticas sociales y económicas en la Zona Franca de Cobija (1998-2011)*. La Paz: PIEB.
- Pratesi, A. (2022). *El trabajo en mal estado, la violencia laboral en organismos públicos*. Corrientes: EUDENE.
- Sanabria Fernández, H. (1988). *En busca de el Dorado*. La Paz: Juventud.

ANEXOS

ENTREVISTA 1

1. ¿Cuál es su nombre?

C. M.

2. ¿Cuánto tiempo lleva vendiendo en el mercado Abasto?

En este mercado llevo vendiendo desde el año 2015, ya son 8 años que no me muevo del lugar

3. ¿Tiene hijos? ¿ellos estudian?

Sí, tengo 4 hijos, todos ellos estudian en el mismo colegio, en la Rogelia Menacho

4. ¿Podrías contarnos algunas experiencias de haber sido discriminada en tu lugar de trabajo, tu casa u otro lugar?

Muchas veces he sido discriminada por mi origen, soy de un pueblo de La Paz, al principio venía y me sentaba en un lugarcito que no estaba ocupado entonces cuando venían a vender sus productos las pandinas o riberalteñas me botaban y se burlaban de mis polleras. También me discrimina la clientela, cuando me preguntan por el precio del producto y les digo el precio me insultan diciéndome que yo vine a enriquecerme a costa de ellos.

5. ¿Cómo ha afectado la discriminación de género a tu desempeño laboral?

En principio me enojaba y pensaba regresar a La Paz, pero veía que no era la única que recibía malos tratos por ser colla, algunas personas se compadecían de mí y me alentaban a no hacerles caso, ahora ya no les da importancia.

6. ¿Hasta qué grado has estudiado?

He estudiado todo el básico, en mi época los padres no querían que las hijas estudiaran porque decían que se iban a mandar cartitas con los enamorados y va a querer irse de la casa para ir a las fiestas y que la gente iba a hablar mal de ellos.

7. ¿Hay diferencias en las oportunidades laborales y salariales entre hombres y mujeres dentro tu gremio?

Aquí en Cobija, la gente contrata más a los hombres porque ellos dicen que no se embarazan además trabajan un solo trabajo en cambio nosotras tenemos que hacer varios trabajos para sobrevivir, además atendemos al marido y a los hijos.

8. ¿Qué haces cuando alguien te riñe u ofende?

Prefiero guardar silencio para evitar enfrentamientos

9. ¿Durante la pandemia del Covid-19 salías a vender?

A la fuerza tenía que salir a vender, porque ya no contábamos con el ingreso de mi marido porque no les contrataban a trabajos, había que comprar las cosas que se necesitaba, mis hijos necesitaban de celular para pasar sus clases y también crédito para tener internet.

10. ¿Qué mensaje les darías a otras mujeres gremialistas que están pasando situaciones de discriminación de género en su trabajo?

Tienen que luchar por más oportunidades en su vida. Algunas son jóvenes y tienen fuerza para seguir adelante.

ENTREVISTA 2

1. ¿Cuál es su nombre?

A. C.

2. ¿Cuánto tiempo lleva vendiendo en el mercado Abasto?

Ya son 10 años que llevo vendiendo en este lugar, la anterior dueña del lugar me vendió su puesto de esa manera me he quedado aquí.

3. ¿Tiene hijos? ¿ellos estudian?

Tengo dos hijos, ellos ya son profesionales, han tenido que salir a La Paz a estudiar.

4. ¿Podrías contarnos tu experiencia de haber sido discriminada en tu lugar de trabajo, tu casa u otro lugar?

Como te decía, he comprado el puesto, pero ya otras de mis compañeras estaban viendo para sus familiares y se enojaron conmigo, no me escuchaban el saludo, me miraban y se reían entre ellas ha sido difícil pero ahora ya no dicen nada.

5. ¿Cómo ha afectado la discriminación de género a tu desempeño laboral?

Al principio sí, porque es feo cuando no te hablan, me molestaba cuando se reían de mí y a veces me hacía pagar con mis clientes

6. ¿Hasta qué grado has estudiado?

He terminado el básico, con la experiencia de no haber estudiado más he hecho todos los sacrificios para que mis hijos estudien y salgan profesionales

7. ¿Hay diferencias en las oportunidades laborales y salariales entre hombres y mujeres dentro tu gremio?

Si, el hombre tiene más oportunidad de trabajo porque estando en el gremio tiene más facilidad de ingresar en la política y de este modo puede conseguir trabajo de oficina. En cambio las mujeres no tenemos tiempo para dedicarnos a la política hay que atender el puesto, la casa.

8. ¿Qué haces cuando alguien te riñe u ofende?

Guardo silencio, mejor es así, porque después uno se enemista y pierde clientes, amigos o se arrepiente de haber discutido. Por dentro nomás digo será que no me ve como una mujer que necesita trabajar.

9. ¿Durante la pandemia del Covid 19 salías a vender?

Mis hijos me decían que me cuide pero yo salía a vender algunas veces, me aburría estar encerrada. No me he enfermado, en cambio los que se cuidaban más esos han enfermado no hacían caso cuando se les decía que tomen remedios caseros.

10. ¿Qué mensaje les darías a otras mujeres gremialistas que están pasando situaciones de discriminación de género en su trabajo?

Que no hagan caso, que sigan adelante sin importar lo que los demás digan, de nada sirve amargarse. Es cierto duele que te digan cosas y más si eres mujer de pollera, pero las cosas van a cambiar.

ENTREVISTA 3

1. ¿Cuál es su nombre?

L. O.

2. ¿Cuánto tiempo lleva vendiendo en el mercado Abasto?

Llevo vendiendo aquí aproximadamente 20 años, desde cuando el lugar era de tierra y no había ni un local de material, todo era de madera.

3. ¿Tiene hijos? ¿ellos estudian?

Tiene 4 hijos, todos estudian

4. ¿Podrías contarnos tu experiencia de haber sido discriminada en tu lugar de trabajo, tu casa u otro lugar?

El dirigente de ese entonces no me permitía vender en otros lugares me amenazaban con botarme del lugar. También se sufre discriminación por parte del cliente en la hora de preguntas por el producto cuando no están conforme con el precio lo arrojan sin ningún respeto diciendo esta chola nos quiere engañar.

5. ¿Cómo ha afectado la discriminación en razón de género a tu desempeño laboral?

Me ha afectado mucho en mi autoestima, me decía que yo era la que estaba fallando a veces mis hijos cuando me veían triste me consolaban diciendo tienes que defenderte eso me ayudo y me dio fuerza para seguir adelante. Los asociados también me apoyan no me dejan sola.

6. ¿Hasta qué grado has estudiado?

Mis padres no me inscribieron en la escuela porque era muy lejos de mi estancia, cuando tenía 9 años ingrese al primero, mis compañeros se burlaban de mí y decían tan grandota y burra por eso ya no quería ir más a la escuela

7. ¿Hay diferencias en las oportunidades laborales y salariales entre hombres y mujeres dentro tu gremio?

Hay, porque los hombres, en su mayoría son bachilleres y discriminan a las mujeres que tienen falta de estudio

8. ¿Qué haces cuando alguien te riñe u ofende?

No digo nada, solo le escucho sin responder, cuando se dan cuenta se callan y se van. Algunas veces quieren buscar pelea, pero las compañeras salen a defenderme.

9. ¿Durante la pandemia del Covid 19 salías a vender?

Salía a vender, porque necesitaba alimentar a mi familia, además, la gente llevada en cantidades los productos, los brasileros nos abastecía de arroz, azúcar, frejoles, queso, los comerciantes nacionales nos proveían de verduras, papa, cebolla traída del Perú.

10. ¿Qué mensaje les darías a otras mujeres gremialistas que están pasando situaciones de discriminación de género en su trabajo?

No dice nada, porque le pueden pensar otras cosas y quiere evitar enfrentamientos con su gremio.

ENTREVISTA 4

1. ¿Cuál es su nombre?

I. A.

2. ¿Cuánto tiempo lleva vendiendo en el mercado Abasto?

Vengo de una comunidad campesina, desde mis diez años acompañe a mi madre a vender primero en la Internacional luego en este mercado, ahora yo me he quedado con el puesto, ya estoy 30 años vendiendo.

3. ¿Tiene hijos? ¿ellos estudian?

Tengo dos hijos varones, ellos están estudiando en el colegio

4. ¿Podrías contarnos tu experiencia de haber sido discriminada en tu lugar de trabajo, tu casa u otro lugar?

Sí, por ser campesina me han discriminado muchas veces. Me han dicho al ser mujer campesina no tengo los mismos derechos que los de la ciudad.

5. ¿Cómo ha afectado la discriminación en razón de género a tu desempeño laboral?

No responde.

6. ¿Hasta qué grado has estudiado?

No he terminado el bachillerato.

7. ¿Hay diferencias en las oportunidades laborales y salariales entre hombres y mujeres dentro tu gremio?

Sí, el hombre gana mejor que la mujer por eso a veces el hombre se porta mal con la mujer diciéndole que no sirve para nada y como el gana más tiene derecho a divertirse a salir con sus amigos.

8. ¿Qué haces cuando alguien te riñe u ofende?

Mejor es no decir nada, porque si uno les contesta dicen que soy yo quien les está insultando y que se va a quejar ante las autoridades.

9. ¿Durante la pandemia salías a vender?

No, durante ese tiempo no se podía salir de las comunidades porque no había vehículos que nos trasladan a Cobija porque estaba prohibido los viajes

10. ¿Qué mensaje les darías a otras mujeres gremialistas que están pasando situaciones de discriminación de género en su trabajo?

Les diría que se capaciten para que conozcan sus derechos y no les vayan a estar humillando por ser mujer y del campo.

ENTREVISTA 5

1. ¿Cuál es su nombre?

A. A.

2. ¿Cuánto tiempo lleva vendiendo en el mercado Abasto?

Estoy vendiendo en este mercado hace 15 años.

3. ¿Tiene hijos? ¿ellos estudian?

Sí, tengo tres hijos, dos de mis hijos ya son profesionales, solo me queda uno que todavía continua estudiando

4. ¿Podrías contarnos algunas experiencias de haber sido discriminada en tu lugar de trabajo, tu casa u otro lugar?

Estoy sufriendo discriminación de mi propio gremio porque todos estos años sigo pagando alquiler por el puesto. Hasta ahora no me dejan tener un puesto propio y eso que apporto al sindicato. Parece que la dirigencia está favoreciendo a las dueñas para que ganen del alquiler. A veces no hay mucha venta pero tengo que esforzarme para reunir la plata para hacer alcanzar para todos los gastos.

5. ¿Cómo ha afectado la discriminación de género a tu desempeño laboral?

Ha bajado mi autoestima a veces creo que no quieren darme un puesto es porque no me quieren en su gremio.

6. ¿Hasta qué grado has estudiado?

He estudiado hasta primaria, no he podido estudiar más porque en ese tiempo mi papa no ganaba bien, entonces me he tenido que dedicar al comercio.

7. ¿Hay diferencias en las oportunidades laborales y salariales entre hombres y mujeres dentro tu gremio?

Loa hombres ganan más porque hacen el trabajo pesado y las mujeres son más livianos sus trabajos y buscan cualquier actividad para sobrevivir. Por eso debe ser que los hombres nos discriminan.

8. ¿Qué haces cuando alguien te riñe u ofende?

A veces me callo para evitar enfrentamientos

9. ¿Durante la pandemia del Covid-19 salías a vender?

Obligada tenía que salir a vender, porque la dueña no me perdono ni un centavo el alquiler por eso mismo me duele que la dirigencia del gremio no me proteja. Justo en ese año egreso mi hijo mayor de su carrera y había que hacerle un festejo con los familiares y amigos.

10. ¿Qué mensaje les darías a otras mujeres gremialistas que están pasando situaciones de discriminación de género en su trabajo?

Que sean fuertes que no se dejen dominar por otras personas.

ENTREVISTA 6

1. ¿Cuál es su nombre?

Juana Mamani

2. ¿Cuánto tiempo lleva vendiendo en el mercado Abasto?

En este mercado llevo vendiendo desde hace 10 años

3. ¿Tiene hijos? ¿ellos estudian?

Tengo siete hijos, uno sigue estudiando en la escuela los demás 6 son universitarios, estan estudiando en la UAP

4. ¿Podrías contarnos algunas experiencias de haber sido discriminada en tu lugar de trabajo, tu casa u otro lugar?

El problema es casi siempre a raíz de los puestos, para algunas compañeras hay preferencia les dan buenos puestos y en lugares más visibles en cambio para otros como yo por ejemplo me han dado el peor puesto y cuando reclamo me dicen que van a botarme.

Algunos compradores son malos me tratan de colla ignorante que ha venido a hacerse rico en Cobija

5. ¿Cómo ha afectado la discriminación de género a tu desempeño laboral?

Me ha afectado mucho porque salía triste a trabajar con miedo a que insulten ese día. Algunas veces mandaba a mi hijo menor para que venda pero por sus estudios ya no le mando porque se perjudica en sus tareas.

6. ¿Hasta qué grado has estudiado?

No he ido a la escuela

7. ¿Hay diferencias en las oportunidades laborales y salariales entre hombres y mujeres dentro tu gremio?

Los hombres ganan más por eso tienen más oportunidades de encontrar trabajo, en cambio a las mujeres parece que le miran de todo lado como si fuera un mueble. Por eso digo que los hombres tienen más posibilidades de ser contratados en algún empleo..

8. ¿Qué haces cuando alguien te riñe u ofende?

A veces me pongo a llorar, pero para no preocupar a mis hijos en mi casa no les cuento nada de lo que me riñen o me dicen cosas.

9. ¿Durante la pandemia del Covid-19 salías a vender?

Sí, he salido porque tenía algunas deudas que pagar y como no todas salían entonces había más venta para nosotros, lo triste ha sido que varios conocidos han muerto y eso a veces me daba miedo.

10. ¿Qué mensaje les darías a otras mujeres gremialistas que están pasando situaciones de discriminación de género en su trabajo?

Busquen ayuda, para que les hagan conocer sus derechos.

ENTREVISTA 7

1. ¿Cuál es su nombre?

Roberta Mamani

2. ¿Cuánto tiempo lleva vendiendo en el mercado Abasto?

Desde hace 12 años

3. ¿Tiene hijos? ¿ellos estudian?

Tengo cuatro hijos, la mayor se quedó en mi pueblo y está casada, dos egresaron de la UAP y la menor este año sale bachiller

4. ¿Podrías contarnos algunas experiencias de haber sido discriminada en tu lugar de trabajo, tu casa u otro lugar?

Desde que tenía mis trece años he trabajado, mis patronos que vivían en Cochabamba me llevaron con ellos a trabajar, durante cinco años me trataron mal y cuando quise irme no quisieron pagarme. Entonces conocí al que fue mi marido y con él nos vinimos a Cobija. Él ya tenía su contrato de trabajo en esta ciudad. Mi marido cambio de carácter aquí, empezó a tomar, de borracho me insultaba quiso pegarme ya no me daba dinero para los gastos y entre a trabajar en parques y jardines donde también sufrí maltrato por parte de mis compañeros. mi sueldo no alcanzaba para los gastos de la casa y el estudio de mis hijos por eso tuve que salir a vender ropa de bebés.

5. ¿Cómo ha afectado la discriminación de género a tu desempeño laboral?

Me ha afectado mucho, porque a veces no cumplía con todo lo que me encargaban porque siempre estaba pensando en los insultos de mi marido, las humillaciones que pasaba en el mercado. Incluso mis hijos han sido humillados por su padre..

6. ¿Hasta qué grado has estudiado?

No he ido a la escuela, no sé leer ni escribir

7. ¿Hay diferencias en las oportunidades laborales y salariales entre hombres y mujeres dentro tu gremio?

Hay siempre diferencia, los hombres se meten donde sea, se hacen conocer y se hacen elegir dirigentes en cambio las mujeres somos más calladas y eso parece que no le gusta a la gente de Cobija por eso nos llaman de collas ignorantes.

8. ¿Qué haces cuando alguien te riñe u ofende?

Sufro solita porque no tengo confianza con nadie para contar estas cosas a vos nomas te estoy contando.

9. ¿Durante la pandemia del Covid-19 salías a vender?

Salía a vender, ese tiempo he vendido barbijos.

10. ¿Qué mensaje les darías a otras mujeres gremialistas que están pasando situaciones de discriminación de género en su trabajo?

Es bueno buscar ayuda en los abogados son buenos te explican sobre tus derechos y que nadie puede discriminarte por ser mujer.