

## Vendedores populares y las políticas de la representación de género

### Resumen

La mayoría de vendedoras populares en La Paz son mujeres, y en su mayoría encabezan las asociaciones a las que se pertenecen, sin embargo, la mayoría de puestos de liderazgo a nivel de federaciones y una confederación nacional está ocupada por hombres. ¿A qué se debe que hombres representan y dirigen organizaciones gremiales en donde la mayoría de trabajadoras son mujeres? La presente investigación sugiere que las prácticas burocráticas informales intervienen en las dinámicas de género, que a la vez influyen quienes acceden a posiciones de liderazgo en las organizaciones sociales. El presente estudio usó como metodología entrevistas personales, encuestas y evidencia etnográfica recogida a partir de la interacción con organizaciones gremiales y el gobierno de la ciudad de La Paz en Bolivia.

### Referencias Profesionales

Calla Hummel es una estudiante de doctorado en ciencias políticas en la Universidad de Tejas en Austin, en los EEUU. La investigación fue apoyada por un Graduate Research Fellowship (número 2013163892) de la National Science Foundation. Ella le gustaría agradecer a Cecilia Salazar, Raúl Madrid, Rodolfo Disi Pavlic, y Hernan Pruden por comentarios en borradores anteriores, los gremialistas participantes y sus asociaciones por la colaboración, y CIDES por apoyo institucional durante la investigación. Interesados puedan entrar en contacto con la autora por email: [calla.hummel@utexas.edu](mailto:calla.hummel@utexas.edu) o por medio de [www.callahummel.com](http://www.callahummel.com).

### Abstract

In La Paz, Bolivia, 80% of street vendors are women, as are the heads of most street vendor associations. However, the majority of leadership positions in Bolivia's city- and nation-wide street vendor federations are occupied by men. Why do men represent majority-female sectors like street vending? I argue that the informal practices of the bureaucracy shape gender dynamics in civil society by influencing who can become a leader. In particular, where civil society organizations' survival depends on their relationships with bureaucrats, the preferences of key bureaucrats deeply influence who attains and retains leadership positions in civil society organizations. The article draws on original interview, survey and ethnographic evidence from street vendor organizations and their interactions with the La Paz, Bolivia city government.

### Acknowledgments

Calla Hummel is a doctoral candidate in Political Science at the University of Texas at Austin. This project was supported by a Graduate Research Fellowship (award number 2013163892) from the National Science Foundation. She would like to thank Cecilia Salazar, Raúl Madrid, Rodolfo Disi Pavlic, and Hernan Pruden for comments on earlier drafts, CIDES for institutional support during the project, and participating street vendors and their associations for their collaboration. Please contact the author with any questions by email at [calla.hummel@utexas.edu](mailto:calla.hummel@utexas.edu) or through [www.callahummel.com](http://www.callahummel.com).

En La Paz, Bolivia, vendedores populares, mejor conocidos como gremialistas,<sup>1</sup> paran en calles estratégicas en medio de multitudes, generando oportunidades de empleo y siendo fuente de la mayor cantidad de ventas al por menor. El 80%<sup>2</sup> de los puestos de venta está manejado por mujeres, y un 75% está afiliado a una de las asociaciones gremiales. Dichas asociaciones están a su vez organizadas en función de federaciones que operan a nivel de ciudad y estas responden a la Confederación Nacional de Gremialistas, Minoristas, Artesanos y Vivanderos, lo cual vela por los intereses de los gremialistas a nivel nacional.

A pesar de que la mayoría de vendedoras son mujeres y en su mayoría encabezan las asociaciones a las que se pertenecen, la mayoría de puestos de liderazgo a nivel de federaciones y la confederación está ocupada por hombres. De hecho, el único segmento dentro del conglomerado de gremialistas en Bolivia en donde no existe una mayoría femenina es a nivel de dirigentes en altos puestos de poder. ¿A qué se debe que hombres representen y dirigen organizaciones gremiales en donde la mayoría de trabajadoras son mujeres?

La presente investigación sugiere que las prácticas burocráticas informales intervienen en las dinámicas de género, que a la vez influyen quienes acceden a posiciones de liderazgo en las organizaciones sociales. La influencia de las prácticas burocráticas en las organizaciones sociales es particularmente clave cuando la trayectoria de las organizaciones depende de las relaciones entre las autoridades que las representan con el sector burocrático. El presente estudio sugiere que los miembros de las organizaciones civiles se vuelven cómplices de dichas prácticas al satisfacer las preferencias de dichos burócratas, lo que a su vez refuerza intereses individuales y organizacionales de quienes ocupan puestos de dirigencia en las organizaciones civiles.

Aunque previas investigaciones muestran cómo procesos burocráticos refuerzan las jerarquías de género dentro de las instituciones públicas (Ramsay y Parker 1991), el presente estudio apoya a estos hallazgos sugiriendo que las prácticas burocráticas además influyen en las estructuras de liderazgo de la sociedad civil.

El presente estudio usó como metodología entrevistas personales, encuestas y evidencia etnográfica recogida a partir de la interacción con organizaciones gremiales y el gobierno de la ciudad de La Paz en Bolivia. Siendo La Paz hogar de cientos de asociaciones de gremialistas y cuatro federaciones, la investigadora usa la ciudad de La Paz como caso de estudio. Así, se analiza por qué el sector de ventas populares integrado en su mayoría por

---

<sup>1</sup> En el presente trabajo las palabras gremialista y vendedor se usan simultáneamente para referirse a los vendedores populares con sitios establecidos en la calle o ambulantes en la ciudad de La Paz.

<sup>2</sup> Todos los datos estadísticos y descriptivos sobre la población gremial en La Paz en el presente estudio se basa en una encuesta realizada a 207 vendedores al azar. La encuesta se calculó con un 7% de margen de error y fue llevada a cabo por la investigadora y un grupo de sociólogos bolivianos en abril del 2015.

mujeres está representada por hombres. A la vez, se analiza por qué solo un pequeño número de mujeres logra alcanzar y mantenerse en posiciones de liderazgo.

El presente trabajo se divide de la siguiente manera: la siguiente parte provee literatura correspondiente a políticas de género, trabajo informal y dinámicas burocráticas en con respecto a las relaciones de género. Luego, se presentan los detalles del caso de estudio. Finalmente se presentan conclusiones y se establece la relevancia del presente caso para una mejor comprensión de los factores que limitan y facilitan la igualdad de género entre la sociedad civil.

### **Vendedores populares en La Paz**

Aproximadamente el 80% de la población en edad de trabajar en Bolivia participa de trabajos informales tales como trabajo doméstico, asistentes de bus, pequeños importadores, conductores, trabajadores de la construcción y especialmente como vendedores populares (Schneider 2010, Lazar 2008, Vuletin 2008, Banco Mundial 2008). De acuerdo con oficiales entrevistados, 5% de la población en La Paz trabaja en ventas populares, esto representa entre 50.000 y 60.000 personas (R., comunicación personal del 13 de marzo 2015, J.M., comunicación personal del 5 de marzo 2015). Muchos gremialistas han forjado toda una carrera de trabajo como vendedores populares, con varias décadas de experiencia en el sector.

De los gremialistas, 31.906 tienen licencias del gobierno municipal para vender en vías públicas, estas frecuentemente requieren años de trámites para su obtención (Gobierno Autónomo Municipal de la Paz, 2015), mientras otros entran y salen del negocio de las ventas de acuerdo a sus necesidades económicas. La ocupación es tan común que profesores, abogados, ingenieros y otros profesionales complementan sus ingresos trabajando tiempo parcial durante fines de semana y feriados en mercados callejeros (Tassi y otros, 2013). A pesar de que los mayores mercados a cielo abierto se encuentran en la zona oeste de la ciudad — tales como el mercado Rodríguez, de abarrotes y verduras, el mercado de ropa en la calle Tumusla y el de productos mixtos en la calle Max Paredes — los gremialistas se extienden fuera de estos mercados y pueden ser encontrados en casi todas las calles de La Paz.

Gremialistas con licencias para trabajar en sitios establecidos venden productos con un buen margen de utilidad como, por ejemplo, ropa y productos de belleza. Estos sitios pueden ser puestos permanentes conocidos localmente como “quioscos” o “anaqueles,” o plataformas temporarias de madera y metal conocidos como “tarimas.” Vendedores sin establecimientos caminan en las calles mientras venden cualquier producto, desde goma de mascar y plantas, hasta frutas o juguetes, y son conocidos como “ambulantes.” La mayoría de gremialistas logra ganar el salario mínimo,<sup>3</sup> sin embargo, una minoría logra una vida de

---

<sup>3</sup> En el 2014, el salario mínimo fue de 1.656 bolivianos o \$240 dólares estadounidenses.

clase media. Por ejemplo, 34% de los encuestados señalaron ser dueños de sus sitios de vivienda, mientras otros han logrado acumular suficiente a lo largo de sus carreras permitiéndoles no solo ser dueños de sus viviendas sino también de tener vidas holgadas (Tassi y otros 2013, 2015).

El 80% de esta población de gremialistas está constituida por mujeres y tiene una edad promedio de 45 años. Además de ser mayormente mujeres, más de la mitad se identifican como indígenas, especialmente Aymaras, lo que introduce una cuestión de interseccionalidad en sus intereses y representación, tanto social como política (Htun 2004, Hughes 2011). Como se indica más adelante, las mujeres que superan los desafíos de volverse dirigentes en el sector gremialista son por lo general las que pueden asumir y representar su identidad de género e indígena estratégicamente ante diferentes personas e instituciones.

Distinta a la realidad de ciudades en otros países, el 75% de gremialistas en La Paz se organizan en asociaciones (WIEGO 2014, R., comunicación personal del 13 de marzo 2015, Q., comunicación personal del 5 de marzo 2015). A pesar de que por décadas la comunidad académica ha criticado al gobierno boliviano por su ausencia o debilidad (Tassi y otros 2015, 2013, Tassi 2012, Rice y Patrick 2008, Mainwaring y Scully 1995), en el tema de ventas populares paceños el sector ha sido altamente intervenido y regulado por el estado nacional y el gobierno local. Así, alrededor del año 1850 se registra una de las primeras asociaciones de ventas ambulantes (Rivera y Lehm 1988). Frecuentemente, las asociaciones eran fundadas por mineros en su retorno desde Chile, estos regresaban con filosofías anarco-sindicalistas. Muchas más asociaciones se formaron entre los años de 1860 a 1930 y ganaron un lugar en el paisaje político a través de la lucha por los derechos y beneficios de los trabajadores (Rivera y Lehm 1988, Dibbits y otros 1989, Peredo Beltrán 1992).

Luego, el gobierno intencionalmente resquebrajó estas asociaciones, enviando a sus líderes a las líneas de batalla durante la guerra del Chaco entre los años de 1932 a 1935 en donde la mayoría murió (Rivera y Lehm 1988). Sin embargo, varias asociaciones de mujeres, en especial las de ventas de flores (Peredo s.f), persistieron por más de una década (Rivera y Lehm 1988, Dibbits y otros 1989). Después de la revolución de 1952, el gobierno organizó a algunos vendedores en federaciones departamentales. Con la crisis económica de 1980 y las altas tasas de desempleo, muchos bolivianos se volcaron a las ventas populares para sobrevivir, y el sector creció dramáticamente (Rojas 1992). Este crecimiento revivió a las asociaciones de gremialistas que reavivaron a las federaciones y dieron lugar a la recientemente fundada Confederación Nacional de Gremialistas, Minoristas, Artesanos y Vivanderos.

La burocracia, especialmente del gobierno local, tiene el poder de destruir la forma de vida de los gremialistas o el poder de favorecer a ciertos vendedores, y es allí donde reside el poder de la burocracia frente los gremialistas. Por ejemplo, la burocracia puede otorgar a

una vendedora o su asociación licencias múltiples, o licencias para la venta de productos con alto margen de utilidad, o licencias para puestos en calles con gran volumen de ventas, o mandar la guardia civil a arrasar sus puestos. Con razón, una de las principales funciones de las organizaciones gremiales es cabildear y navegar los estamentos burocráticos en favor de sus miembros.

De hecho, muchas asociaciones fueron fundadas específicamente para negociar colectivamente los términos que regulan el trabajo de las ventas populares con el gobierno local (A., comunicación personal del 27 de febrero 2015, E., comunicación personal del 5 de marzo 2015, B., comunicación personal del 15 de mayo 2015). Esta incómoda relación con la burocracia gubernamental es común en la actividad de grupos gremiales en casi todas partes (Bhowmik 2010).

Por ejemplo, usando evidencia de Latinoamérica, Asia y África, las autores Alisha Holland (2014), Rina Agarwala (2013), y Catherine Boone (1993) indican que cierto tipo de decisiones políticas pueden crear o destrozar mercados informales. Por lo tanto, políticos y burócratas usan este poder estratégicamente para construir sus bases. Luciana Itikawa (2006) explica que en Brasil los burócratas manipulan a los vendedores ambulantes en base a su legalidad para participar del negocio; es decir explotan el carácter de vendedores semi-legales e ilegales para extraer votos, favores personales y millones de dólares en coimas a cambio de espacios legales para su operación. El presente caso de estudio profundiza cómo estas dinámicas entre vendedores populares y burócratas intervienen en los procesos del poder dentro de las organizaciones gremiales.

### **Género, burocracia y prácticas informales**

A fin de promover equidad de género en la sociedad boliviana, la administración de Evo Morales dictó algunas políticas innovadoras al nivel global en los temas de paridad en las listas electorales, con la Ley 26 del 2010, y violencia contra mujeres, con la Ley 348 del 2013. La burocracia está encargada de implementar muchas de estas políticas, sin embargo las prácticas cotidianas y las preferencias burocráticas continúan apoyando a las barreras a la representación simbólica y práctica de las mujeres.

Leyes que regulan la igualdad de género a través de cuotas, así como aquellas que regulan la violencia de género, proliferan alrededor del mundo. Bolivia y sus activistas han adoptado en repetidas ocasiones ambiciosas leyes y marcos regulatorios a fin de frenar estas desigualdades (Blofield 2012, Hughes 2011, Htun 2004). Por ejemplo, la Ley Electoral 26 del 2010 requiere que el 50% de las listas electorales de los partidos políticos se integre por mujeres (Htun y Ossa 2013). Estos cambios en el marco legal boliviano han sido bastante exitosos, así en las elecciones del 2014, el 52% de los representantes electos al congreso boliviano fueron mujeres (Quota Project 2015). Sin embargo, la implementación de estas cuotas ha sido problemática; por ejemplo, la prensa boliviana

reporta frecuentemente que figuras políticas femeninas y candidatas mujeres son acosadas a fin de que se retiren de sus puestos a fin de permitir que sus alternos varones las reemplacen (Ariñez 2015a, Ariñez 2015b, Montero 2015).

Así mismo la Ley 348 del 2013, cuyo objetivo era reducir la discriminación y violencia en contra de las mujeres, introdujo reformas a todo nivel, incluyendo el sistema penal y las sentencias. Esta ley dio paso al establecimiento de programas para la violencia doméstica e incluso dio duro trato a la publicidad con temas sexistas. En papel, Ley 348 es bastante progresista, pero su implementación no ha sido tan exitosa. Por ejemplo, mientras más mujeres denuncian casos de violencia, el sistema judicial no ha podido dar una respuesta apropiada y a tiempo. Un año y medio después de que la Ley 348 entró en rigor, solo ocho de 206 casos presentados ante la ley han sido sentenciados por femicidio (CIDEM 2014, Shahriari 2015).

Similares problemas de implementación son encontrados en las organizaciones de la sociedad civil. En papel, los estatutos de las organizaciones gremiales requieren de altos niveles de representatividad y ejercicio democrático. Esto sugiere que los dirigentes de estas organizaciones deberían representar simbólicamente y substancialmente a sus bases. En otras palabras, se esperaría encontrar en puestos de liderazgo personas que tienen las mismas identidades sociales que las bases, en este caso, mujeres indígenas, tanto como personas que proponen políticas claves y defienden los intereses amplios de la base, como por ejemplo, acceso a salud pública, cuidado infantil y acceso a educación pública de calidad, y la seguridad de sus puestos de venta. En cambio, lo que uno encuentra es que en las posiciones de alto poder, los líderes son mayormente hombres quienes defienden un interés estrecho en mantener los puestos de ventas establecidos.

Todas las organizaciones tienen un libro de estatutos y reglas que es ratificado por un comité de gobierno y un abogado al momento de su fundación. Oficialmente, todos los miembros de la organización tienen que respetar estos lineamientos (Q., comunicación personal del 1 de septiembre 2014, P., comunicación personal del 25 de febrero 2015, N., comunicación personal del 10 de marzo 2015). Los miembros eligen a todos los dirigentes de la organización y los estatutos determinan cuándo se llevan a cabo las elecciones, cómo se reparten los votos, cuáles son los roles y responsabilidades de los dirigentes frente a las bases, incluyendo formas de rendición de cuentas.

En las entrevistas realizadas, vendedores indicaron que entidades de gobierno les alientan a reformar sus estatutos a fin de hacerlos más democráticos incrementando la frecuencia de las elecciones y así asegurar el cambio de mando (H., comunicación personal del 3 de septiembre 2014). Sin embargo, en la práctica, los líderes tienen muchas estrategias para mantenerse en el poder por largos períodos; además ellos frecuentemente representan agendas que no son de común interés para la mayoría que integra las bases.

Desde el punto de vista teórico, O'Donnell (1996) explica que prácticas informales como las ventas callejeras y el clientelismo existen en tensión con una estructura de instituciones democráticas y que dicha tensión sistemáticamente debilita políticas formales. Otros investigadores argumentan que las políticas formales son reemplazadas por procedimientos informales; por ejemplo, Pierette Hondagneu-Sotelo (2001) y Merike Blofield (2009, 2012) explican que en el tema de trabajo doméstico el empleador y el empleado frecuentemente llegan a acuerdos verbales que se pagan en efectivo. Aunque por un lado, las mujeres que se adhieren a este tipo de trato reciben un poco más de paga y en efectivo, sus empleadores ahorran mucho más evitando el pago de impuestos o el tener que reportar este tipo de contrato a las agencias de control, también evitando cualquier responsabilidad en términos de estándares de seguridad y salud para la empleada.

Finalmente Javier Auyero (2000) documenta una serie de relaciones y prácticas informales que son la base para la participación política en barrios pobres de Buenos Aires. Además este autor revela las conexiones que los integrantes de estos barrios necesitan establecer con contactos que determinan acceso a puestos de trabajo o acceso a programas sociales y que se vuelven más importantes que los criterios burocráticos oficiales. A través del caso de organizaciones gremiales en La Paz, el presente estudio sugiere que las preferencias de burócratas claves y sus relaciones personales con dirigentes dañan las prácticas democráticas y la meta de igualdad.

### **Métodos investigativos**

Entre agosto del 2014 y mayo del 2015, la autora llevó a cabo trabajo etnográfico con una de las cuatro federaciones de vendedores populares y una de los cientos de asociaciones gremialistas en La Paz. La etnografía requirió de observación participativa, así como conversaciones grupales con los vendedores con respecto a conflictos y problemas internos, conversaciones que fueron frecuentes y a veces diarias entre los vendedores. La información recogida durante la observación participativa llevó cientos de horas en las que la investigadora convivió y sirvió como trabajadora voluntaria<sup>4</sup> en los puestos de venta, lo que permitió un entendimiento de los problemas que enfrentan los vendedores, en especial las mujeres. Después de la etnografía, la autora completó 48 entrevistas semi-estructuradas así como la aplicación de 207 encuestas.

La autora participó de importantes reuniones que se llevaron a cabo en la federación y en la Unidad de Mercados,<sup>5</sup> la unidad del gobierno local que regula el sector gremial de La Paz. Por ejemplo, la autora participó de 8 reuniones de dirigentes gremialistas conocidas como “ampliados,” así como de 12 reuniones entre dirigentes gremialistas y burócratas conocidas

---

<sup>4</sup> La autora trabajó como voluntaria sin pago en unos puestos como ayudante entre octubre de 2014 y mayo de 2015.

<sup>5</sup> La Unidad de Mercados se refiere al departamento municipal que regula el comercio en las calles. Su nombre oficial es Unidad de Mercados y Asentamientos en las Vías Públicas.

como “audiencias.” Asimismo, ya que la investigación se llevó a cabo durante elecciones nacionales y municipales, la autora tuvo la oportunidad de estar presente en dos marchas para campañas políticas, lo que permitió un entendimiento de la participación de los gremialistas en estos eventos.

Las 48 entrevistas se llevaron a cabo en La Paz y El Alto entre febrero y mayo 2015. Mientras que, con respecto a las encuestas, se llevaron a cabo durante dos semanas en 16 barrios de la ciudad con un equipo de cinco personas. Los barrios se escogieron al azar, así como los vendedores, quienes presentaron una variedad de edades, etnicidades, nivel educativo, tipo de vendedor y una gran variedad de experiencias.

Las características demográficas de las encuestas son similares a las características que burócratas y dirigentes organizacionales estiman sobre la población de gremialistas en general. Aun así, no es posible generalizar los resultados de la encuesta a toda la población de gremialistas en La Paz debido a que no existe un censo gremial que refleje los verdaderos parámetros de la población.<sup>6</sup>

### **Vendiendo, tramitando y representando en La Paz**

El presente trabajo sugiere que burócratas del sector público influyen a quien accede a posiciones de liderazgo en las organizaciones gremiales de las siguientes maneras: Primero, los burócratas tienen preferencias personales con respecto a con quien trabajan, dichas preferencias favorecen a gremialistas varones. Segundo, uno de los principales atributos que los vendedores buscan en candidatos a posiciones de liderazgo es su capacidad de lidiar, negociar y confrontar con burócratas y procesos burocráticos. En este sentido, burócratas y gremialistas perciben que de entre vendedores y vendedoras, los vendedores varones son aquellos que mejor se ajustan a estos atributos.

Finalmente, las preferencias y procesos burocráticos que sutil pero consistentemente otorgan poder a gremialistas varones por encima de las gremialistas mujeres comprenden una cantidad de procesos discriminatorios que han sido documentados (Rivera 1996, Htun y Ossa 2004, Lazar 2008, Maclean 2010) y que otorgan mayores oportunidades y recursos a los varones a fin de acceder a puestos de poder entre la sociedad civil y en otros campos. Con la contribución de estos tres factores, el número de hombres en posiciones de liderazgo en las organizaciones gremiales incrementa rápidamente mientras que las mujeres agotan esfuerzos mucho antes de alcanzar altas posiciones de poder.

### *Personalidades y relaciones personales*

---

<sup>6</sup> El gobierno de la ciudad tiene una base de datos de todos los gremialistas registrados y con licencia, sin embargo una gran cantidad de vendedores sin licencia no consta en el registro. Adicionalmente, a pesar de varias solicitudes y meses de trámites para acceder a la base de datos, la autora no pudo acceder a ella ya que el burócrata a cargo dejó de responder a las solicitudes y eventualmente dejó de presentarse en su puesto de trabajo.



Jaime Santana<sup>7</sup> ha liderado la federación más grande de gremialistas de La Paz por los últimos quince años. Sindicalista desde adolescente, las credenciales de Santana como activista y sindicalista son impresionantes. Santana se exilió en Chile durante la dictadura de Banzer en Bolivia, allí trabajó en un instituto de investigaciones marxistas para luego huir a Francia cuando Pinochet llegó al poder. Ya en Europa, terminó sus estudios en Suiza y regresó a Bolivia para volver a las filas del movimiento sindicalista.

El Dr. Ángel Gómez, director de la Unidad de Mercados de la ciudad, presume sus títulos y credenciales, entre ellos su título de abogado. Credenciales que son casi un requisito para acceder a posiciones burocráticas administrativas en la ciudad y que connotan cierto prestigio, razón por la cual los gremialistas lo llaman siempre por su título “Dr. Gómez.” A pesar de que ambos, Santana y Gómez, representan a diferentes sectores, ambos han madurado en sus carreras profesionales, han accedido a altos niveles de educación y ambos pertenecen a familias élites asociadas a la población blanca en la ciudad.

Gómez nota que su trabajo se vuelve mucho más fácil cuando tiene una relación de trabajo estable con alguien como Santana, quien lo entiende a él y a su trabajo. Añade que le gustaría trabajar con más gente como Santana, o en tal caso tener que trabajar solo con Santana en lugar de tener que lidiar con cuatro diferentes dirigentes de federaciones gremialistas:

“[Es mejor tener solo uno] pero en realidad depende de quién está a cargo. Es mejor si hubiera solo una [federación], pero solo si hay alguien con quien se puede trabajar; a mí me gustaría una con Jaime Santana como cabeza (G., comunicación personal del 24 de noviembre 2014).”

Ambos, Santana y Gómez, tienen una relación de trabajo reforzada por su amistad. En la fiesta anual de la federación en la que se conmemora un año más de su creación, Gómez fue un invitado de honor. Cientos de invitados salieron después de servida la comida, lo que dio paso a la bebida y al baile. Esto propició que un grupo pequeño de dirigentes se quedaran hasta más tarde compartiendo una botella de whisky y varias cervezas. Después de algunas horas más, Gómez, Santana, y el segundo dirigente a cargo en la federación salieron a un bar para continuar bebiendo y conversando. En las reuniones siguientes, ambos Santana y Gómez hacían bromas alusorias a los eventos de la noche de celebración.

La habilidad de desarrollar este tipo de relación entre una mujer dirigente y un burócrata es posible pero mucho más difícil, y por muchas otras razones ninguna de las varias mujeres que mantienen un rol de liderazgo en la federación y que se quedó bailando decidió continuar bebiendo con este grupo de hombres después de que la fiesta terminó.

---

<sup>7</sup> En el presente trabajo la investigadora usa seudónimos a fin de proteger la identidad de quienes participaron en la investigación.

Los gremialistas varones que logran mantener una comunicación y trato acorde a la preferencia de los burócratas usualmente generan relaciones sociales y de trabajo con ellos convirtiéndose en gente cercana a la burocracia y por lo tanto clave para otros vendedores. En las siguientes semanas, un grupo de dirigentes mujeres continuó visitando la Unidad de Mercados en exclusiva compañía de Santana. Todas mencionaron que no serían recibidas a menos que lleguen junto al sindicalista. Una de ellas explicó: “No podemos llegar y hablar con el Dr. Gómez solas, cuando Don Jaime (refiriéndose a Santana) dice que, ‘Estas personas vienen conmigo,’ es cuando podemos entrar a hablar con él (I., comunicación personal del 2 de octubre 2014)”.

La relación personal de Santana con Gómez lo convierte en una persona de contacto clave para miles de gremialistas a quienes él representa. Al recibir solamente los casos de vendedores que llegan con Santana, Gómez asegura que Santana filtre quien recibe su atención y ayuda personal. En este sentido Santana re-direcciona problemas y demandas de vendedores, decidiendo que casos serán escuchados y tal vez resueltos y que casos no. De esta manera Gómez simplifica un trabajo que de otra manera sería más atareado. Esta responsabilidad extra en Santana lo empodera y a la vez complica el que otros vendedores generen relaciones de trabajo y personales directamente con Gómez.

Por otro lado, cuando Gómez recibe a dirigentes mujeres con quienes tiene algo de relación en términos de trabajo, no les trata como representantes de la sociedad civil, las trata como a pobres mujeres de quienes logra acceder a beneficios y favores. Las vendedoras que se someten a los requerimientos de Gómez lo hacen a fin de ser retribuidas a futuro con favores pequeños relacionados al mantenimiento de sus puestos de trabajo. Sin embargo, el llevar a cabo pequeños favores para Gómez les toma tiempo extra y no les ayuda a avanzar hacia puestos de liderazgo.

Por ejemplo Isabel, una de las vendedoras y a la vez estudiante universitaria, empezó a notar que Gómez la recordaba después de que ella empezó a traerle café de una cafetería cara. Ella usó esta conexión para luego solicitar una reunión personal con él a fin de corregir un error en su licencia. Otra vendedora, con un problema similar, cocinó una paella para Gómez y su equipo de trabajo después de solicitar un cambio en los detalles de su licencia de ventas.

Otras vendedoras mencionaron que Gómez espera que las gremialistas mujeres no solo asistan a las marchas políticas en fines de semana, sino que también espera que traigan comida para compartir con los participantes, entre ellos empleados públicos. Dichas expectativas no solo incluye al común de las vendedoras, sino también a aquellas gremialistas en posiciones de poder dentro de las asociaciones y federaciones. Al contrario, de los gremialistas varones solo se espera su presencia física en las marchas. Por ejemplo, un mes antes de las elecciones municipales del 2015, una dirigente se quejó de que mientras ella cocinaba comida para compartir, Santana ni siquiera se había presentado en la marcha

anterior (C., comunicación personal del 23 de febrero 2015). Una de las mujeres más poderosas de la federación dijo sobre las marchas: “Toma tanto tiempo y requiere de tanto trabajo. La comida no se cocina sola (E., comunicación personal del 5 de marzo 2015).”

En resumen, a fin de simplificar su trabajo, Gómez desarrolla relaciones sociales y de trabajo con dirigentes varones experimentados y educados que pueden contribuir filtrando y administrando las demandas y problemas de los vendedores que llegan a la Unidad de Mercados. A la vez Gómez mantiene vínculos con gremialistas mujeres que tratan de alagarlo según sus preferencias; sin embargo, en lugar de verlas como legítimas representantes de grupos de vendedores, su expectativa es que ellas ocupen roles tradicionalmente femeninos como la preparación de comida. Las mujeres reclaman el tipo de expectativas que las posiciona en roles tradicionalmente femeninos requiere de un trabajo más intenso que el que tienen los dirigentes varones. A la vez este trabajo no les otorga poder dentro de los puestos de liderazgo.

### *Cualidades de los dirigentes*

Los gremialistas que forman las bases de las organizaciones así como sus dirigentes afirman que una de las principales cualidades que buscan en un líder es su habilidad para lidiar con los burócratas. Una de las vendedoras explica: “Nosotros vemos quien tiene más capacidad entre las bases, y les elegimos... los que pueden enfrentar a las autoridades, los que saben argumentar (T., comunicación personal del 18 de noviembre 2014).”

Otros vendedores expresan que quienes son electos son aquellos “que pueden hablar.” Es decir, quiénes pueden dirigirse al público y hablar con elocuencia y sin miedo en asambleas, audiencias, y otras reuniones gremiales, y quienes no tienen miedo de llevar los problemas de los gremialistas a los oídos de burócratas de alto rango. Así mismo, algunos vendedores mencionaron que muchas vendedoras les aterra hablar en público, por lo tanto el tener dirigentes que pueden llevar a cabo esta tarea es de suma importancia. En conclusión, la cualidad más importante en un dirigente, desde la perspectiva de gremialistas y burócratas, es la habilidad de la persona para comunicarse en público y fácilmente con las autoridades.

Todos los gremialistas tarde o temprano tienen que interactuar con la burocracia, para muchos esta es tarea frecuente. Por lo general, la necesidad de recurrir a burócratas se da por dos razones: la necesidad de legalizar su actividad o arreglar problemas relacionados con sus licencias de venta. En La Paz, el gobierno de la ciudad ha otorgado más de 30.000 licencias de venta y la mayoría recurre a los trámites de pago y renovación de forma anual, además, cada año una minoría empieza trámites para arreglar problemas varios con sus licencias (R., comunicación personal del 13 de marzo 2014).

El trámite de renovación de documentos anuales — el pago único municipal — es oneroso pero rutinario y aplica a todos los gremialistas con licencia de ventas. Por otro lado los gremialistas que necesitan hacer cambios o correcciones en los términos de sus licencias

tienen que llevar a cabo el trámite de manera personal. Por cambios o correcciones a los términos de las licencias se entiende cambios de nombre, cambio de ubicación, cambios en los productos u horarios de venta o cambios en los materiales o dimensiones de sus puestos de venta.

Por lo general, los gremialistas se ayudan y acompañan de dirigentes de asociaciones o federaciones a fin de llegar a los oficiales burocráticos en reuniones y presentar sus casos y problemas. Para muchos varones, estas se vuelven oportunidades para conocer a los burócratas, conversar con ellos y empoderarse. Por otro lado, muchas mujeres consideran estos espacios de interacción con burócratas como intimidantes, desalentadoras o denigrantes.

Los vendedores son reconocidos socialmente por su habilidad al argumentar con burócratas y mejores que las vendedoras cuando se trata de confrontar y discutir con autoridades. Aunque de vez en cuando una que otra vendedora recibe elogios por su desempeño con autoridades, por lo general son criticadas, pues muchas veces necesitan ser agresivas al hablar o confrontar con burócratas a fin de ganarse su respeto.

Aunque la mayoría de vendedoras teme hablar en público por miedo a ser ridiculizadas o ignoradas, las que se atreven a tomar la palabra para defender sus intereses necesitan ser agresivas para ser escuchadas por las autoridades. Sin embargo, ser *demasiado* agresiva es también mal vista entre las mujeres, un doble característica que a la vez puede descalificarlas de las posiciones de liderazgo.

Por ejemplo, cuando se le pregunto a una vendedora, por qué hay tantos varones en posiciones de liderazgo, ella respondió: “Los hombres son sensatos. Las mujeres somos agresivas, peleamos demasiado. Los hombres son más sensibles... nosotras peleamos mucho (F., comunicación personal del 31 de octubre 2014).”

Las mujeres que ocupan posiciones de liderazgo son conscientes de esta doble característica: ser mujeres y a la vez agresivas. En este sentido varias alegan que debieron haber nacido hombres. Por ejemplo Juliana, quien es la secretaria general de una de las asociaciones, recordó un conflicto aislado entre ella y un grupo de autoridades.

“Soy la única que discute, debí haber nacido hombre, me siguen pidiendo callarme pero en este punto yo soy quien representa a la familia... Mis hermanos deberían estar resolviendo esto, pero ni hablan ni entienden Aymara y son calladitos, no discuten, no tienen boca (M., comunicación personal del 4 de diciembre 2014).”

Cuando mujeres llevan sus casos, conflictos o trámites rutinarios a los burócratas, ellas se inclinan más a ser condescendientes, tolerar gritos, o ser ignoradas. En las audiencias en donde la mayoría de burócratas son varones, las vendedoras presentan sus problemas a través de un gremialista generalmente varón, a quien los burócratas solicitan organizar la

reunión. Estas reuniones son incómodas para cualquiera y por lo general terminan en discusiones entre el gremialista y el burócrata. Además, estos espacios son particularmente hostiles hacia las vendedoras en el que son blancos de insultos y bromas sexuales por parte de los burócratas.

Por ejemplo, Laura ha intentado resolver un trámite en varias ocasiones en el pasado sin éxito hasta que desistió. Ya que ahora está embarazada y no se encuentra trabajando, se tomó el tiempo de presentar nuevamente su caso en una audiencia con 30 personas. Allí, después de explicar su problema, uno de los abogados de la Unidad de Mercados le gritó frente a todos: “Tuviste años para regularizar esto, esto se debió haber hecho antes, discúlpame pero esto es ignorancia! (L.S., comunicación personal, 15 de octubre 2014).”

Los gremialistas varones acumulan una reputación a la vez que ganan experiencia en cada oportunidad que tienen de presentar casos a un burócrata o cada vez que facilitan reuniones entre gremialistas y burócratas. Cuando los burócratas silencian, gritan, o ignoran a las vendedoras en público, ellos sabotean la posibilidad de trabajo con ellas y las etiquetan como débiles y poco efectivas comunicándose y ganándose el respeto del resto. En el mejor de los casos, como sucedió con Laura, las vendedoras son vistas como víctimas ante los ojos de otros vendedores. Por lo tanto, el trato que los burócratas confieren a las vendedoras en público mina sus oportunidades de argumentar efectivamente y acumular experiencia y reputación.

#### *Discriminación de género y mujeres exitosas*

A pesar de todos estos problemas y limitaciones, muchas gremialistas se convierten en dirigentes. Algunas han llegado a ser representantes a nivel de ciudad, federación, y confederación nacional. ¿Quiénes son ellas y como llegaron a estas posiciones de liderazgo y poder? Las mujeres que han sido exitosas en mantenerse en estos puestos suelen ser aquellas excepcionalmente buenas en posicionarse como interlocutoras entre sectores divergentes. Muchas hablan una lengua indígena a la vez que hablan español sin acento. Adicionalmente, estas mujeres adoptan comportamientos masculinos a fin de encontrar un sitio entre los varones en puestos de poder. Estas mujeres también aprenden a ser excepcionalmente persistentes con sus respectivas agendas cuando enfrentan los autoridades.

Por ejemplo, Elena ha trabajado como vendedora por los últimos 50 años. Su mamá fundó la asociación que ella dirige ahora y, ya que nació en La Paz, habla un fluido español así como aymara. Elena tiene gran talento para ganarse la confianza de la gente en cualquiera de estos idiomas. Apesar de aparecer como una sonriente abuela, ella refuerza su autoridad frente a gremialistas y dirigentes varones al participar de combativos intercambios de bromas sexuales; en dichos intercambios ella cuestiona su hombría, su identidad sexual y su virilidad en crudos términos. Por ejemplo, después de que un dirigente de alto rango le hizo

una broma a una de las vendedoras llamándola gallina, Elena intervino con un tono de voz alto y le dijo: “ella va a saltar encima para ponerte huevos (E., comunicación personal del 15 de octubre 2014)!” Elena es particularmente dispuesta a intervenir en este tipo de ataques donde gremialistas varones despliegan bromas sexuales o acosan a las vendedoras mujeres, lo cual ocurre frecuentemente.

Otras mujeres han mantenido respeto y poder a través de violencia física. Dos mujeres indígenas de edad que mantienen puestos de poder dentro de una de las federaciones tienen la reputación de empezar peleas físicas. Una de ellas tiene el sobrenombre de Pacquiao, en nombre del boxeador Manny Pacquiao, “porque ella se pega,” explica Santana (comunicación personal del 8 de septiembre 2014). En ocasiones, Santana le ha pedido organizar a grupos de vendedores a fin de intimidar a un adversario. Yolanda, una mujer aymara con más de 70 años, ha mantenido la reputación de pirómana; mucha gente dice de ella que si alguien se cruza en su camino, ella le prende fuego.

Estas dos mujeres son respetadas y a la vez criticadas, y frecuentemente ellas son parte de los chismes y comentarios entre los gremialistas debido a su agresiva forma de reaccionar. Aunque agresivas, ellas tienen la habilidad de manejarse de forma clara y correcta al momento de presentar casos a burócratas y autoridades; por lo tanto, muchos vendedores buscan en ellas apoyo y consejo para acercarse a los burócratas. Por otro lado, mucha de la influencia que Pacquiao tiene con Gómez no viene de su reputación de peleadora, sino su talento en la cocina; este trabajo no remunerado le ayuda a pedirle favores a Gómez de vez en cuando, pues él frecuentemente le solicita en público el venir a su casa y cocinar para su familia.

Otra dirigente, Belén Barrientos, encabeza su propia federación y ha desarrollado una fructífera alianza con la facción de Movimiento al Socialismo (MAS) en el Consejo Municipal. Sin embargo, su federación es pequeña en comparación a las otras, y ella reconoce que su trayectoria ha sido dificultada por el machismo, tanto de los autoridades como de sus propias compañeras (B., 23 del mayo 2015). Además, Barrientos es ridiculizada con frecuencia por burócratas y dirigentes gremialistas, quienes la llaman bruja. Durante una reunión de campaña entre el alcalde y dirigentes gremialistas, la mayoría de bromas eran en relación a ella, por ejemplo:

“Que bruja ¿no? Manilla y Rodríguez han caído a sus pies. Gómez no ha caído pero se tropezó allá. ¿Qué encantos tiene esta mujer? Y una advertencia, especialmente para los varones, si ven a Belén Barrientos, ¡corran en la otra dirección! (L.R., comunicación personal del 6 de febrero 2015).

Durante el tiempo en el que la autora recolectó información, ningún burócrata o político había insultado a ningún otro líder de federación en presencia de ella como lo hacen con dirigentes mujeres como Barrientos. Mientras los gremialistas de base ocasionalmente

hacen comentarios inapropiados sobre los dirigentes de otras federaciones, los chismes y comentarios se limitan a aquellos dirigentes que beben o solicitan a los vendedores mucho dinero. Otro tipo de crítica tiene lugar cuando uno que otro dirigente adquiere un sobrenombre poco halagador como hipopótamo o cuy, así le llaman a dos de los dirigentes de otra de las federaciones. En este sentido, Barrientos es con frecuencia centro de ataques personales y bromas sexuales.

Haciendo eco de los resultados de otras investigaciones sociológicas sobre mujeres en puestos de liderazgo (Acker 1990, 2006), las dirigentas notan que han tenido que luchar durante años a fin de acceder y mantener sus cargos y autoridad. Al contrario, los dirigentes varones expresan que su llegada a puestos de poder fue accidental o sucedió de repente. Por ejemplo, al preguntar al segundo dirigente de la federación, Rodrigo Quisbert, cómo se convirtió en dirigente, él expresó lo siguiente:

“[Sucedió] accidentalmente, nos pidieron a mí y a mi esposa asistir a una reunión y mi esposa se quedó vendiendo mientras que yo fui. Allí me nominaron como secretario de actas (Q., comunicación personal del 5 de marzo 2015).”

Quisbert continuó con su historia explicando cómo un año más tarde se convirtió en el secretario general de su asociación, según él explica, esto se debe a su habilidad para leer, escribir, y hablar clara e informativamente. Vendedoras en puestos de liderazgo también poseen este tipo de atributos, sin embargo, el llegar a estas posiciones les ha sido mucho más difícil. Virginia, una dirigente de edad con una posición en el directorio de la Confederación Nacional, responde de la siguiente manera a la pregunta formulada anteriormente:

“Yo peleé por la calle. Ellos [la alcaldía] venían a golpearnos con mangueras y luego nos echaban agua. Yo me quedaba y no me iba. Yo peleé al lado del secretario general. Luego me eligieron a ser parte del directorio como porta-estandarte (V., comunicación personal 26 del febrero 2015).”

Como Quisbert, Virginia también labró su camino a una instancia de liderazgo, pero incluso después de demostrar su gran nivel de compromiso, ella empezó en un nivel más bajo y le tomó más tiempo en convertirse en cabeza de su asociación. Otra dirigente importante dijo, “Nosotras no vamos directo al puesto de secretaria general, no. Empezamos en lo más bajo. Luego aprendes y empiezas a escalar (B., comunicación personal del 18 de noviembre 2014).” Asimismo, Elena lee y escribe y es mucho más articulada que Quisbert, sin embargo tuvo que trabajar mucho más duro para alcanzar su posición y no va a tratar de alcanzar una posición más alta en su organización. Así ella explica a continuación.

“Tuvimos un problema con el antiguo directorio, por lo tanto organicé las silpancheras en una mayoría, fue entonces que me eligieron como la nueva

secretaria general en la siguiente elección... pero es un dolor de cabeza ser dirigente. No voy a candidatear en las siguientes elecciones para reelección el próximo año (E., comunicación personal del 5 de marzo 2015).”

Mientras que los hombres reportan moverse a posiciones de poder por accidente o casualidad, las mujeres tienen que intencionalmente pelear por ellas y continuar peleando una vez electas. Este proceso se hace evidente en los ampliados, reuniones de dirigentes a nivel departamental donde entre 80 y 100 dirigentes se reúnen. En las reuniones, cualquiera de los dirigentes electos puede hablar y ofrecer su opinión sobre un tema. A pesar de que las mujeres intervienen y expresan sus puntos de opinión, al parecer son los hombres quienes se benefician más de las intervenciones.

En diciembre del 2014, los vendedores de la federación de Santana tuvieron la oportunidad de elegir a un vendedor y vendedora, de acuerdo con la Ley Electoral 26 que requiere paridad de género, para ser candidatos al Consejo Municipal de La Paz en la lista del partido del actual alcalde. Las tres dirigentas mujeres que fueron nominadas son consideradas veteranas con décadas de experiencia; mujeres más jóvenes y con las habilidades necesarias no fueron nominadas. En cambio, uno de los varones nominados era mucho más joven y para su nominación se tomó en cuenta una sola intervención en la reunión aquel día. Él era tan poco conocido que tuvieron que preguntarle su nombre varias veces al momento de nominarlo y aun así recibió tantos votos que casi se convirtió en el candidato.

Aunque existen dirigentes mujeres exitosas, sus posiciones de liderazgo y poder son precarias en comparación a las de sus compañeros varones. Es más duro para ellas el generar relaciones personales y de trabajo con burócratas que para los varones; además son más cuestionadas, ridiculizadas en público y son blanco de comentarios y chismes diarios entre los gremialistas. Como se ilustra anteriormente, dichos cuestionamientos y ridiculizaciones tienen lugar debido a su comportamiento agresivo y forma de hablar, características que son alabadas en sus compañeros varones. Este tipo de contradicciones con respecto al tipo de cualidades que poseen las mujeres en posiciones de liderazgo hace que sus carreras como dirigentes sea más propenso a agotarse o a estancarse. Por estas razones, muchas rechazan la idea de continuar o no aceptan ser nominadas a posiciones de liderazgo.

Al mismo tiempo, un grupo de jóvenes mujeres se presenta de manera consistente en las oficinas de la federación, ellas siguen a Santana para asistir a las reuniones de la Unidad de Mercados y los ampliados, incluso cuando ellas no ocupan posiciones de liderazgo. Diferente de muchas mujeres de edad que están en puestos de poder, ellas se han graduado de la escuela secundaria y han asistido a la universidad; una de ellas para estudiar leyes. Ellas están conscientes de procesos de discriminación de género, pero también son



conscientes de la oportunidades de las que gozan hoy y que generaciones anteriores no tuvieron.

Bolivia está cambiando y este grupo de mujeres demuestra que esos cambios son posibles: ellas empezaron trabajando desde niñas, pero ahora están asistiendo a universidades. Ellas conocen sus derechos como trabajadoras y como miembros de las organizaciones gremiales; además estas jóvenes mujeres hablan aymara en sus hogares y español con burócratas y políticos. Ellas usan sus conocimientos legales y sociales para evitar las manipulaciones de estamentos burocráticos y políticos. En este tipo de casos, se puede ver el resultado de las reformas educativas y económicas en las vidas de la clase trabajadora y especialmente en la vida de las mujeres.

Por otro lado, el grupo de mujeres jóvenes del que se ha hablado previamente no tiene un grupo de gremialistas varones o burócratas con conocimientos equivalente a los suyos o a sus aspiraciones. Los hombres continúan accediendo a posiciones de poder con poca experiencia como gremialistas. Ya en dichas posiciones de poder, muchos de los hombres ganan reputaciones de mujeriegos e interactúan con mujeres a través de bromas sexuales o descalificándolas.

Un posible resultado de estas dinámicas es que el tratamiento discriminatorio de los burócratas hacia las gremialistas mujeres, así como su preferencia por trabajar con hombres, también influye en quien llega a posiciones de poder, aunque no sea el único factor en el proceso. Las preferencias burocráticas pueden exacerbar el tratamiento preferencial que los hombres reciben en comparación con mujeres no solo en Bolivia sino en la mayoría de países del mundo.

En general, los hombres son alentados a hablar y discutir en espacios públicos grandes o pequeños mientras las mujeres son activamente desalentadas. Los hombres son animados a terminar el colegio y luego estudiar títulos profesionales para acceder a credenciales similares a las de burócratas con los que luego tendrían que lidiar. Por otro lado, los padres esperan que las hijas mujeres trabajen mientras estudian, o prefieren que trabajen en lugar de terminar sus estudios secundarios. Muchas vendedoras explicaron que después de casarse, sus maridos esperan que la prioridad de ellas sean las ventas en los puestos de trabajo, los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos muy por encima de cualquier posibilidad para educarse.

Por lo tanto, la posible influencia de los burócratas en quien alcanza puestos de liderazgo no tiene lugar en aislamiento; el presente trabajo sugiere que existen procesos discriminatorios de género desde la burocracia y que son reforzados por dinámicas sociales de exclusión hacia las mujeres como han encontrado en varios otros estudios.

## **Conclusiones**

Las reformas y las políticas para la equidad de género pueden abrir más puertas y oportunidades para las mujeres. Es muy posible que estas reformas contribuyan a generar espacios de respeto en relación a cómo los hombres ven a las mujeres, y que las asociaciones de vendedores continúen llenándose de mujeres educadas que a la vez demanden ser representadas por mujeres como ellas o por líderes que velen por sus diversos intereses. A la vez, se espera que se haga efectiva la rendición de cuentas de los dirigentes con las bases de acuerdo a las reglas de los estatutos.

La presente investigación ha mostrado que las preferencias burocráticas influyen quienes llegan a ocupar posiciones de liderazgo entre las organizaciones de la población civil. En este sentido, si el sector burocrático se vuelve más diverso, las preferencias burocráticas podrían ser más diversas y eventualmente más inclusivas con respecto a la sociedad civil y específicamente a quienes alcanzan puestos de liderazgo.

Mientras las mujeres están cambiando las prácticas de cómo interactúan con la burocracia y cómo acceden a posiciones de poder, los hombres no parecen estar haciéndolo. La adopción de políticas direccionadas a disminuir la discriminación de género no logrará generar cambios reales mientras las dinámicas entre hombres y mujeres no cambien.

Mientras tanto, los burócratas ubicados en altos rangos de poder son por lo general hombres y como se sugiere en este estudio de caso, ellos tienen la tendencia a establecer relaciones de trabajo y relaciones sociales con otros hombres con quienes se identifican.

Administradores varones suelen contratar personal profesional compuesto por varones, quienes a su vez frecuentemente prefieren trabajar con representantes varones de organizaciones de la sociedad civil, pues según su criterio les permite una mejor relación.

Cuando estos burócratas establecen relaciones con dirigentes mujeres pertenecientes a organizaciones civiles, ellos generan relaciones de trabajo en donde priman los elogios a cambio de favores. De esta manera ellos esperan que las mujeres cumplan con demandas y obligaciones que consume el tiempo a la vez que requiere de arduo trabajo que luego no es reconocido; por ejemplo, se espera que ellas preparen comida para los eventos políticos de los burócratas. Estas dinámicas contribuyen a una explicación para las barreras que muchas mujeres enfrentan para acceder y mantener poder dentro de sus organizaciones; a la vez que estas dinámicas minan la calidad y legitimidad de su representación aun cuando la mayoría de las bases de vendedores está compuesto por mujeres.

## **Bibliografía**

Acker, J. (1990). "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations." *Gender and Society*. 4(2): 139-158.

- Acker, J. (2006). "Inequality Regimes: Gender, Class and Race in Organizations." *Gender and Society*. 20(4): 441-464.
- Agarwala, R. (2013). *Informal Labor, Formal Politics, and Dignified Discontent in India*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ariñez, R. (2015, 4 de enero). "Solo 13 casos de acoso político a la mujer se resolvieron en 5 años." *La Razon*. Encontrado 15 de abril del 2015 en [http://la-razon.com/nacional/Solo-casos-politico-mujer-resolvieron\\_0\\_2192180836.html](http://la-razon.com/nacional/Solo-casos-politico-mujer-resolvieron_0_2192180836.html)
- Ariñez, R. (2015, 26 de abril). "Denuncian que a electas las hacen renunciar." *La Razon*. Encontrado 15 de abril del 2015 en [http://la-razon.com/nacional/Denuncian-electas-hacen-renunciar\\_0\\_2259374137.html](http://la-razon.com/nacional/Denuncian-electas-hacen-renunciar_0_2259374137.html)
- Auyero, J. (2001). *Poor People's Politics: Peronist survival networks and the legacy of Evita*. Duke University Press.
- Blofield, M. (2009). "Feudal enclaves and political reforms: Domestic workers in Latin America." *Latin American Research Review*. 44(1): 158-190.
- Blofield, M. (2012). *Carework and Class: Domestic Workers' Struggle for Equal Rights in Latin America*. University Park: Pennsylvania State University Press.
- Bhowmik, S. (2010). *Street Vendors in the Global Urban Economy*. Nueva York: Routledge.
- Boone, C. (1993) *Merchant Capital and the Roots of State Power in Senegal*. Cambridge: Cambridge University Press.
- CIDEM (2014). "Desde 2013 hubo 206 feminicidios en Bolivia, pero solo 8 sentencias." Encontrado 17 de abril del 2015 del Centro de Información y Desarrollo de la Mujer. <http://www.cidem.org.bo/index.php/cidem/cidem-medios/393-desde-2013-hubo-206-femicidios-en-bolivia,-pero-solo-8-sentencias.html>
- Cross, J. (1998). *Informal Politics: Street Vendors and the State in Mexico City*. Palo Alto: Stanford University Press.
- Dangl, B. (2007). *The Price of Fire: Resource Wars and Social Movements in Bolivia*. San Francisco: AK Press.
- De Soto, H. (1989). *The Other Path: The Invisible Revolution in the Third World*. Nueva York: Harper and Row.
- De Soto, H. (2000). *The Mystery of Capital: Why Capitalism Triumphs in the West and Fails Everywhere Else*. Nueva York: Basic Books.

- Dibbits, I., Peredo, E., Volgger, R., & Wadsworth, A. (1989). *Polleras Libertarias: Federacion Obrera Femenina, 1927-1965*. La Paz: TAHIPAMU.
- Fernandez-Kelly, P. & Shefner, J. (2006). *Out of the Shadows: Political Action and the Informal Economy in Latin America*. University Park: Pennsylvania State University Press.
- Franceschet S., & Piscopo, J. (2008). "Gender Quotas and Women's Substantive Representation: Lessons from Argentina." *Politics and Gender*. 4(3): 393-425.
- Gerxhani, K. (2004). "The Informal Sector in Developed and Less Developed Countries: A Literature Survey." *Public Choice*, 267-300.
- Gobierno Autónomo Municipal de La Paz. (n.d.). *Comerciantes en Vías Públicas*. Documento no publicado, encontrado 8 de marzo del 2015.
- Hart, K. (1973). "Informal income opportunities and urban employment in Ghana." *The Journal of Modern African Studies*, 61-89.
- Holland, A. (2015). "The Distributive Politics of Enforcement," *American Journal of Political Science* 59(2): 357-371.
- Hondagneo-Sotelo, P. (2001). *Domestica: Immigrant workers cleaning and caring in the shadows of affluence*. Berkeley: University of California Press.
- Htun, M. (2004). "Is gender like ethnicity? The political representation of identity groups." *Perspectives on Politics*. 2(3): 439-458.
- Htun, M. & Ossa, J. (2013): "Political inclusion of marginalized groups: indigenous reservations and gender parity in Bolivia." *Politics, Groups, and Identities*, 4-25.
- Hughes, M. (2001). "Intersectionality, Quotas, and Minority Women's Political Representation Worldwide." *American Political Science Review*. 105(3): 604-620.
- Itikawa, L. (2006). "Geometrias Clandestinas: O Trabalho Informal no Centro de São Paulo." *Centro da Metropole*, 340-362.
- Itikawa, L. (2006). "Vulnerabilidades de Trabalho da Rua: violencia, corrupcao e clientelismo." *São Paulo em Perspectiva*, 136-147.
- La Razon. (2015) "Mujeres en la politica." *La Razon*. Encontrado 30 de abril del 2015 [http://la-razon.com/opinion/editorial/Mujeres-politica\\_0\\_2262373762.html](http://la-razon.com/opinion/editorial/Mujeres-politica_0_2262373762.html)
- Lazar, S. (2008). *El Alto, Rebel City: Self and Citizenship in Andean Bolivia*. Durham: Duke University Press.

- Lehm, A., & Rivera Cusicanqui, S. (1988). *Los artesanos libertarios y la ética del trabajo*. La Paz: Ediciones del THOA.
- Lopez, S. (2007). "Efficiency and the Fix Revisited: Informal Relations and Mock Routinization at a Nonprofit Nursing Home." *Qualitative Sociology* 30 (3): 225-247
- Maclean, K. (2010). "Capitalizing on Women's Social Capital? Women-Targeted Microfinance in Bolivia." *Development and Change*. 41(3): 495-515.
- Mainwaring, S. & Scully, T. (1995). *Building democratic institutions: Party systems in Latin America*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Montero, L. (2015). "La paridad en riesgo." *La Razon*. Encontrado 6 de marzo del 2015 [http://la-razon.com/opinion/columnistas/paridad-riesgo\\_0\\_2235376469.html](http://la-razon.com/opinion/columnistas/paridad-riesgo_0_2235376469.html)
- Neuswirth, R. (2012). *Stealth of Nations: The Global Rise of the Informal Economy*. New York: Random House.
- O'Donnell, G. (1996). "Illusions about consolidation." *Journal of Democracy* 7, 2: 34-51.
- Peredo Beltran, E. (1992). *Recuperas de los Andes: Una aproximacion a la identidad de la chola del mercado*. La Paz: Fundación Salon.
- Peredo, E. (n.d.). *Union Sindical Femenina de Floristas, 1936-*. La Paz: Fundación Salon.
- Pinheiro-Machado, R. (2011). *Made in China: (in)formalidad, pirataria, e redes sociais na rota China-Paraguai-Brasil*. São Paulo: HUCITEC Editora.
- Quota Project (2015). "Bolivia." Encontrado 17 de abril del 2015 de Quota Project: Global Database of Quotas for Women: <http://www.quotaproject.org/uid/countryview.cfm?CountryCode=BO>
- Rice, S. & Patrick, S. (2008). *Index of State Weakness in the Developing World*. Washington: Brookings Institution.
- Riviera-Cusicanqui, S., & Arnold, D. (1996). Ser mujer indígena, chola, o birlocha en la Bolivia postcolonial de los años 90. La Paz: Ministerio de Desarrollo Humano, Secretaría Nacional de Asuntos Etnicos, de Género y Generacionales, Subsecretaría de Asuntos de Género.
- Roeber, S. (2005). *Negotiating Formality: Informal Sector, Market, and State in Peru*. Berkeley: ProQuest.
- Rojas, B. (1992). *Minoristas en los Procesos Democraticos*. La Paz: CEDLA.
- Schneider, F., Buehn, A., & Montenegro, C. (2010). *New Estimates for Shadow Economies all over the World*. Washington D.C.: World Bank.

- Shahriari, Sara. (2015). "Bolivia struggles with gender-based violence." *Al-Jazeera America*.  
Encontrado 30 de abril del 2015 en <http://america.aljazeera.com/articles/2015/4/30/bolivia-struggles-with-gender-based-violence.html>
- Simmons, B. (2009). *Mobilizing for Human Rights: International Law in Domestic Politics*.  
Cambridge: Cambridge University Press.
- Tassi, N., Hinojosa, A., and Canaviri, R. (2015). *La Economía Popular en Bolivia: Tres Miradas*.  
La Paz: Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Tassi, N., Medeiros, C., Rodríguez-Carmona, A., & Ferrufino, G. (2013). 'Hacer plata sin plata'.  
*El desborde de los comerciantes populares en Bolivia*. La Paz: PIEB.
- Tassi, N. (2012). *La otra cara del mercado. Economías populares en la arena global*. La Paz:  
ISEAT.
- Vuletin, G. (2008). *Measuring the Informal Economy in Latin America and the Caribbean*.  
Washington, D.C.: International Monetary Fund.
- Women in Informal Employment Globalizing and Organizing. (n.d.). *WIEGO Organization and Representation Database WORD*. Encontrado 6 de diciembre del 2014 en Women in Informal Employment Globalizing and Organizing: <http://www.wiegodatabase.org/>
- World Bank. (2008). *Hacia Empresas mas Formales and Productivas*. Washington D.C.: World Bank.