



Trabajar y ser mujer en Bolivia



Manuel Urquidi | Verónica Tejerina | Mariana Raphael | Guillaume Durand



Durante los últimos veinte años América Latina y el Caribe (LAC) han evolucionado de manera favorable en materia de igualdad de género (Chioda, 2011). Sin embargo, la disparidad en diversos ámbitos sigue siendo una realidad y Bolivia no es excepción. La violencia doméstica, así como las oportunidades laborales limitadas y menores ingresos son ejemplos de la discriminación que siguen enfrentando las mujeres en el país.

Bolivia tiene el índice más alto de violencia física o sexual contra las mujeres en toda la región, con un 74.7% de mujeres de 15 años o más que sufrieron este tipo de violencia alguna vez en sus vidas¹. La tasa de fecundidad adolescente (nacimientos por cada 1.000 mujeres entre 15 y 19 años) fue de 71 en el 2013, comparado con 69 para LAC². Por su parte, la tasa de mortalidad materna fue de 160 (muertes por 100,000 nacidos vivos) en el 2011³, tasa mucho más alta que el promedio regional de 64.

En el ámbito laboral, la brecha de participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres en Bolivia es de 26% a favor de los hombres⁴. Esta diferencia se explica debido a las responsabilidades en quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos⁵. La tasa de desempleo de las mujeres en el área urbana (6.01%) es el doble que la de los hombres (3.28%). La segregación ocupacional por género, entendida como una mayor participación de las mujeres en ciertas ocupaciones (particularmente aquellas con menores ingresos) es una característica común en Bolivia. Por ejemplo, las mujeres están más representadas en el área de servicios⁶.

Como lo sugieren las cifras anteriores, Bolivia aún observa una brecha salarial entre hombres y mujeres cuando se realizan trabajos iguales o similares. Si bien tal diferencia sigue siendo un reto importante, ésta ha disminuido de manera considerable durante los últimos 25 años. De acuerdo con cifras de encuestas de hogares armonizadas por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en el periodo entre 1993 y 2018, la diferencia salarial disminuyó en 29 puntos porcentuales, al pasar de 39% en 1993 a cerca de 10% en 2018. Sin embargo, la proporción de mujeres con ingresos menores al salario mínimo sigue siendo mucho mayor a la de hombres (ver gráfico 1).

¹ Ministerio de Justicia, Bolivia, 2016; Organización Panamericana de la Salud, 2012.

² The World Bank, 2015.

³ Ministerio de Salud, Bolivia, 2011.

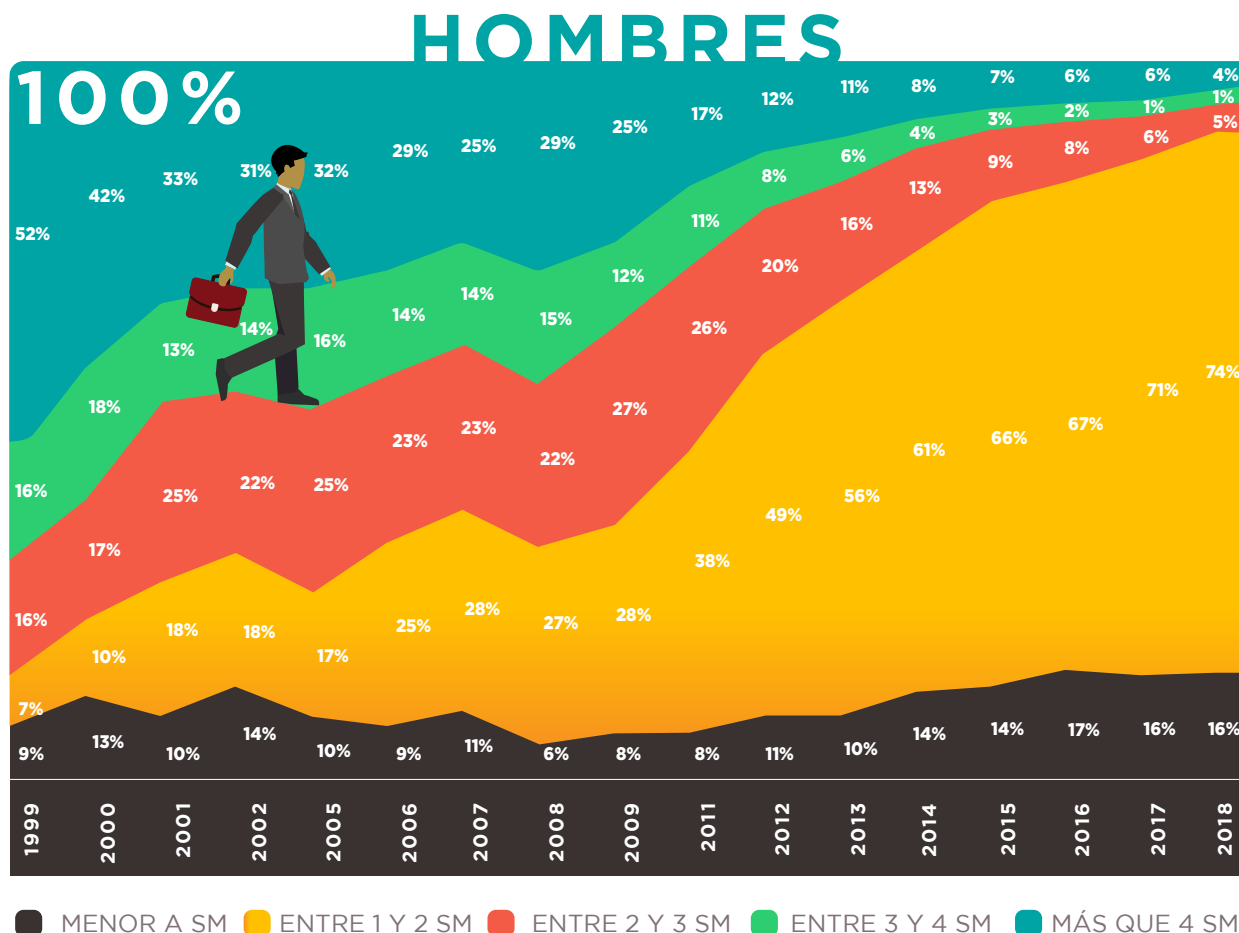
⁴ Datos del Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social (SIMS), 2019. Considera el promedio simple de países de América Latina y países CAN (Los datos de CAN y promedios regionales no incluyen a Venezuela).

⁵ Aproximadamente 8 de cada 10 mujeres que no participa en el mercado laboral señala que no participa debido a sus responsabilidades en labores del hogar y cuidado de niños, mientras que solamente 2 hombres de cada 100 señala que no participa en el mercado laboral por estos motivos. SIMS, 2019.

⁶ Encuesta de Hogares, 2017.



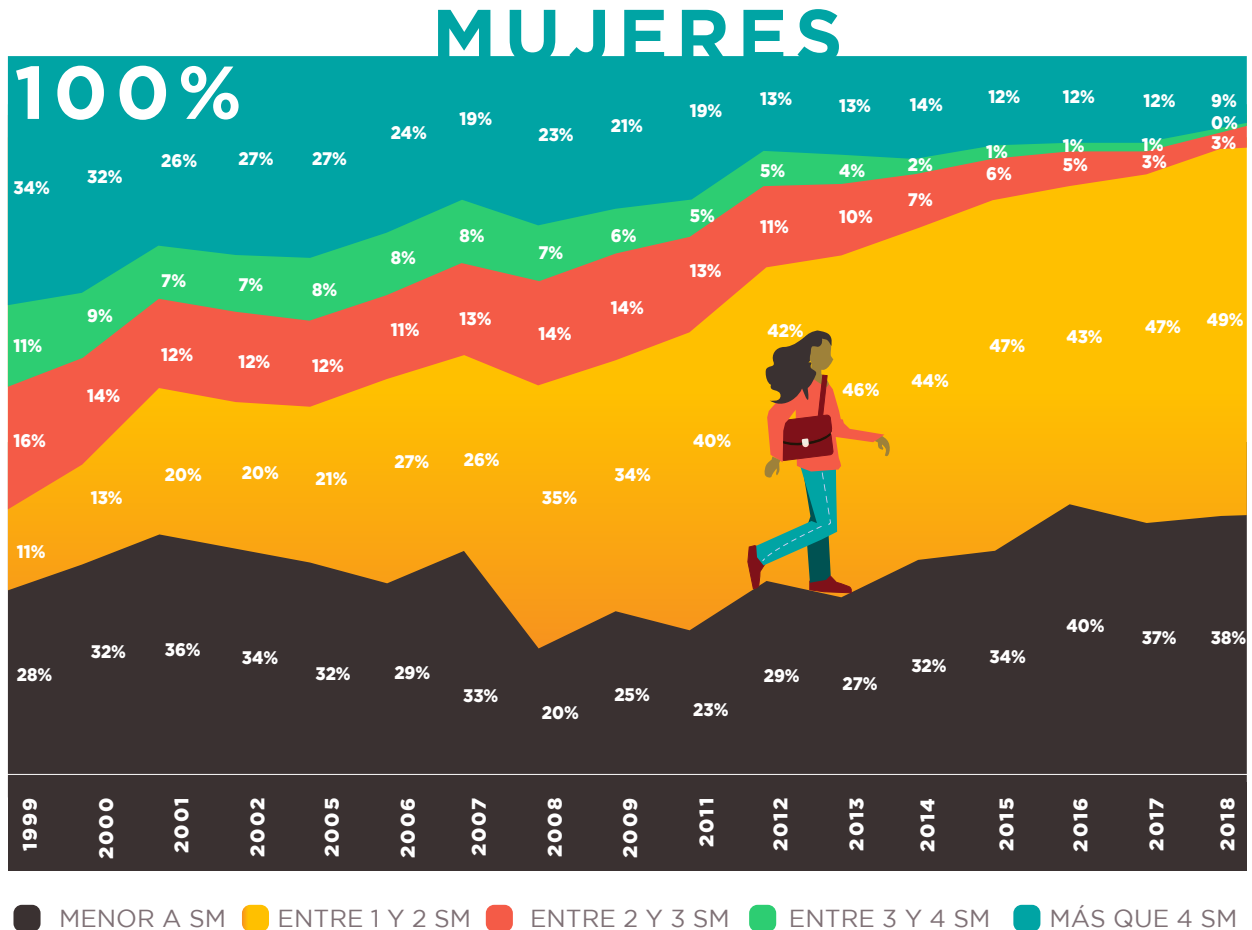
Gráfico 1: Porcentaje de hombres y mujeres según nivel de ingreso comparado con salario mínimo (SM)⁷.



⁷ Salarios reales en Bolivianos de 2007.



Gráfico 1: Porcentaje de hombres y mujeres según nivel de ingreso comparado con salario mínimo (SM)⁷. (Cont.)



⁷ Salarios reales en Bolivianos de 2007.



Dicha reducción obedece a distintos factores. Por un lado, variables observables como la educación y las características personales y familiares pueden tener un impacto considerable en el acceso al empleo⁸. Por otro lado, existen factores que si bien no se pueden observar juegan un papel clave al momento de analizar la brecha de ingresos en el país, tales como la discriminación y el sesgo de contratación⁹. Asimismo, existen otros elementos que explican parte de las diferencias tales como variables relacionadas con el sector de la actividad y la región en cuestión.

Brecha salarial de género

La reducción de la brecha salarial se puede explicar en parte gracias a la reducción de la disparidad en materia educativa que existe entre hombres y mujeres, así como gracias a los cambios en los entornos social y familiar que han dado pie a un mayor ingreso de las mujeres al mercado laboral. Existe evidencia de que la brecha de ingresos laborales por género es menor conforme aumenta el nivel educativo y en la medida en que el empleo se encuentra en el sector formal¹⁰.

En 1993, las mujeres con educación terciaria obtenían el 60% del ingreso por hora de lo que obtenía un hombre. Dicha cifra mejoró hasta llegar al 89% en 2018¹¹. La evidencia muestra que la reducción es visible en todos los niveles educativos. Al mismo tiempo, en el periodo 2001 a 2016 se puede observar un aumento sostenido de la cantidad de mujeres que se matriculan en educación universitaria por año (ver gráfico 2) y también en la cantidad que se gradúan (ver gráfico 3), llegando a superar la cantidad de hombres.

⁸ Las diferencias en acceso a redes de contactos son de hecho una de las justificaciones para establecer sistemas formales de intermediación laboral. Ver por ejemplo Mazza, 2011.

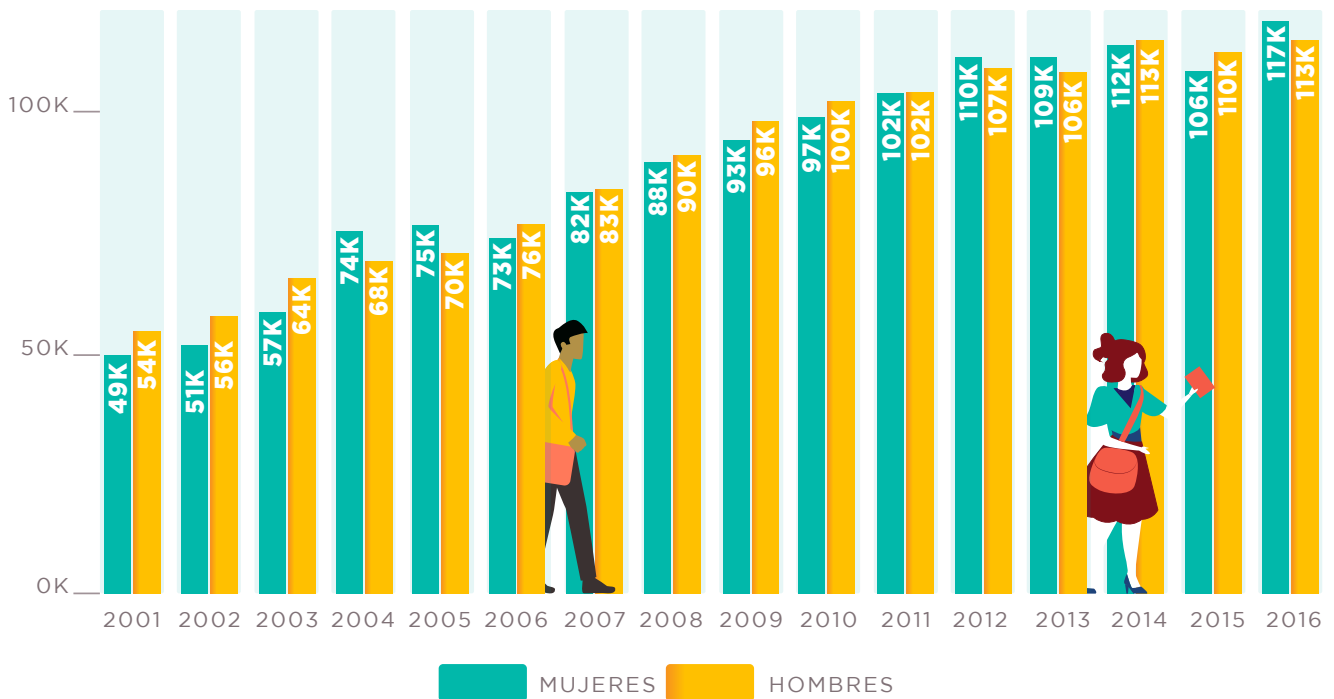
⁹ Urquidí, Valencia y Durand, 2020.

¹⁰ Urquidí, Valencia y Durand, 2020.

¹¹ Urquidí, Valencia y Durand, 2020.



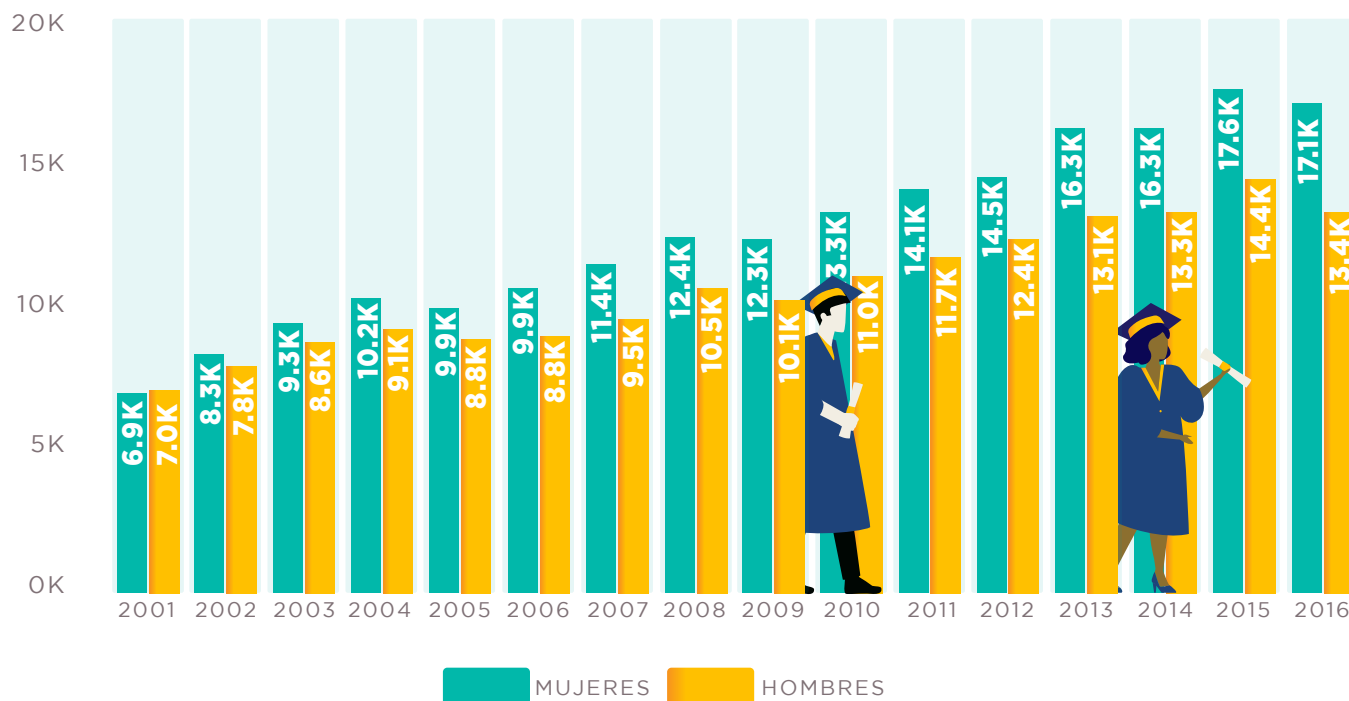
Gráfico 2: Estudiantes nuevos matriculados en el sistema universitario boliviano por año, según género.



Fuente: Encuesta de mercado laboral en Bolivia. Oferta laboral: base de datos educación universitaria 2001-2016, BID 2020.



Gráfico 3: Total de estudiantes titulados del sistema universitario boliviano por año, según género.

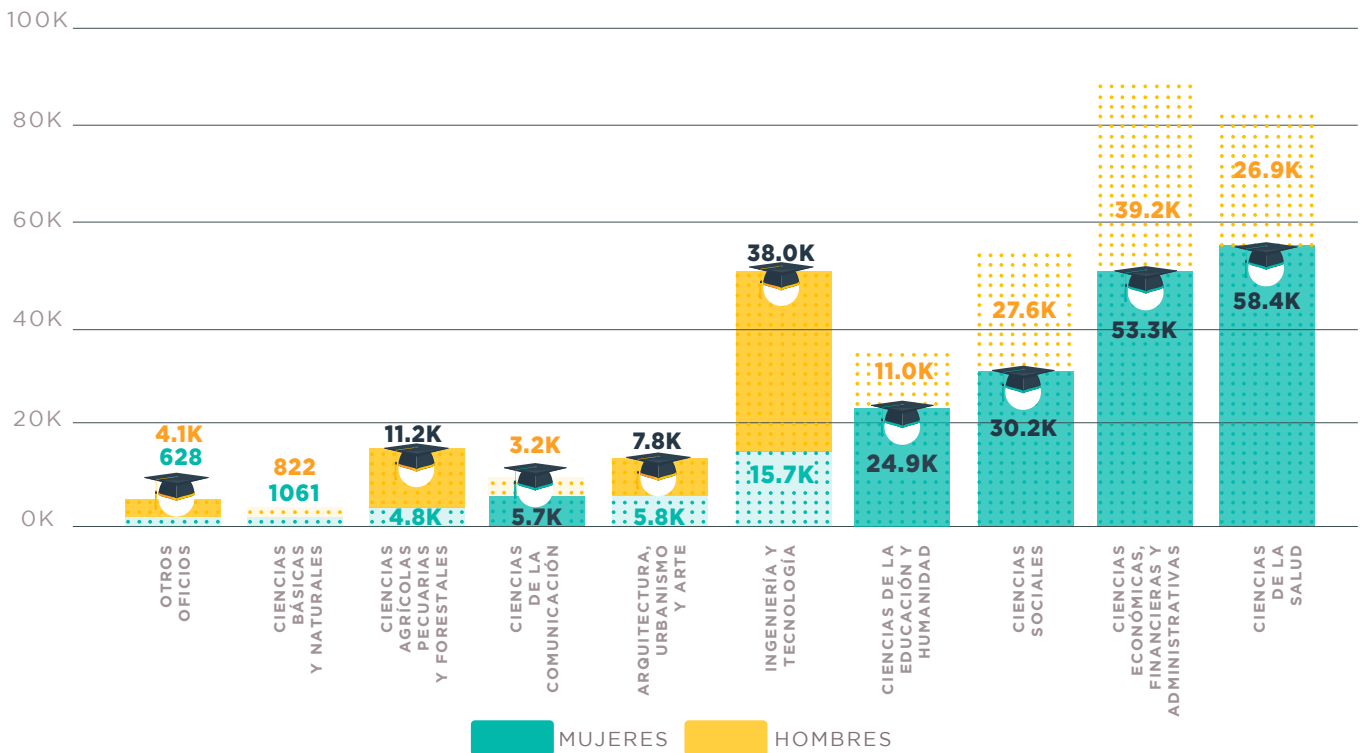


Fuente: Encuesta de mercado laboral en Bolivia. Oferta laboral: base de datos educación universitaria 2001-2016, BID 2020.



Si bien existe un incremento en la matriculación, aún se mantiene la tendencia a una menor proporción de mujeres en áreas de estudio como ingeniería y tecnología; así como ciencias agrícolas, pecuarias y forestales (ver gráfico 4). Por su parte, se observa un crecimiento de la cantidad de mujeres registradas en áreas de estudio relacionadas con ciencias de la salud, particularmente en medicina (ver gráfico 5).

Gráfico 4: Total de estudiantes titulados por área, según género (2001-2016).



Fuente: Encuesta de mercado laboral en Bolivia. Oferta laboral: base de datos educación universitaria 2001-2016, BID 2020.



Gráfico 5: Total de estudiantes titulados por carrera, según género (2001-2016).

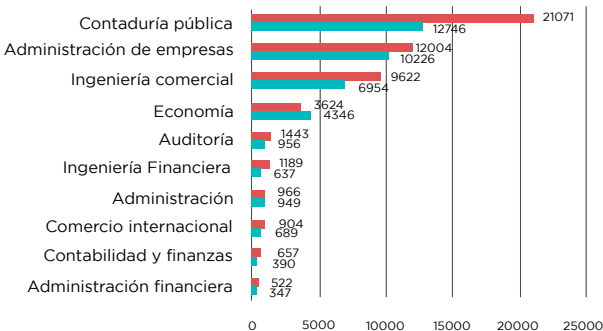
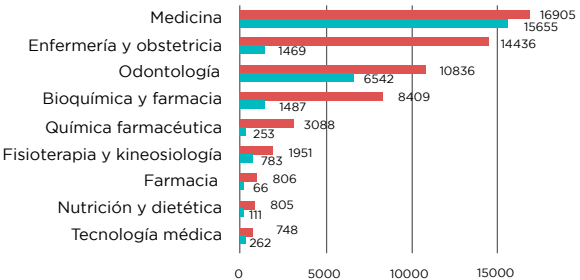
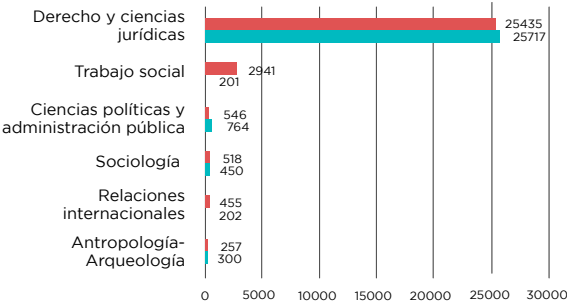
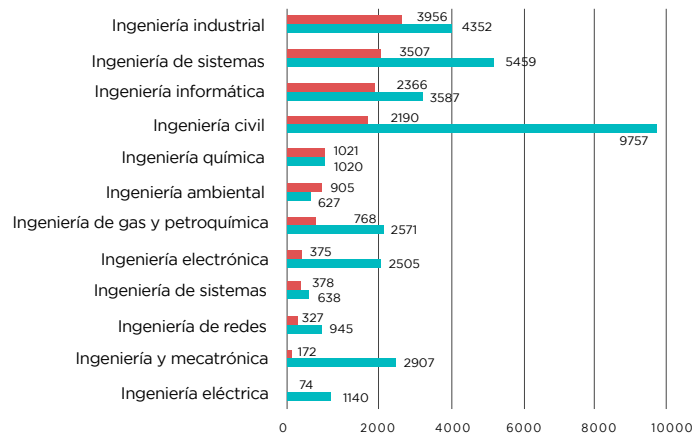


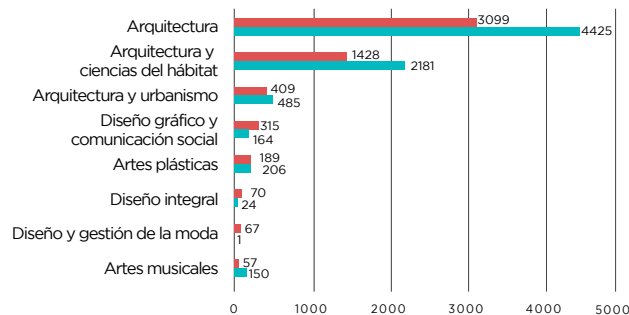
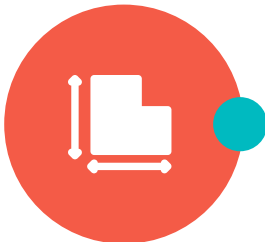


Gráfico 5: Total de estudiantes titulados por carrera, según género (2001-2016). (Cont.)

INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA



ARQUITECTURA URBANISMO Y ARTE



Mujeres



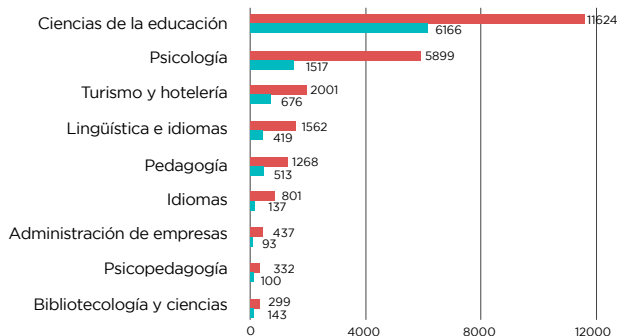
Hombres

Fuente: Encuesta de mercado laboral en Bolivia. Oferta laboral: base de datos educación universitaria 2001-2016, BID 2020.

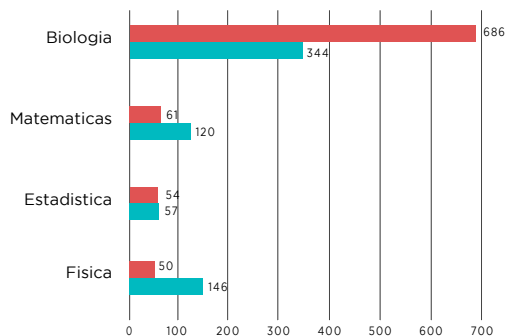


Gráfico 5: Total de estudiantes titulados por carrera, según género (2001-2016). (Cont.)

CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



CIENCIAS BÁSICAS Y NATURALES



CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

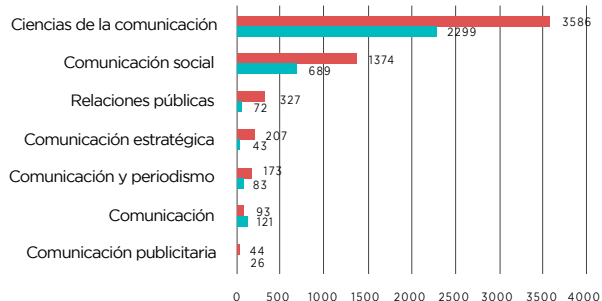
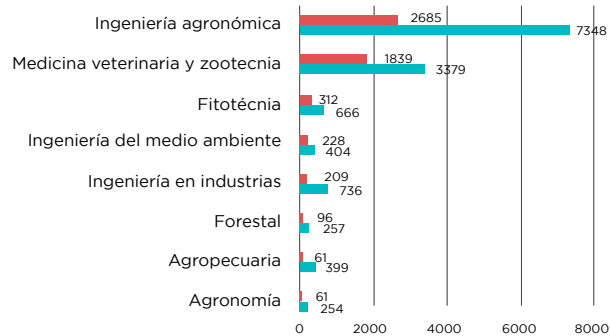
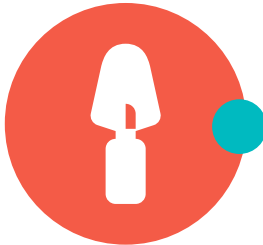


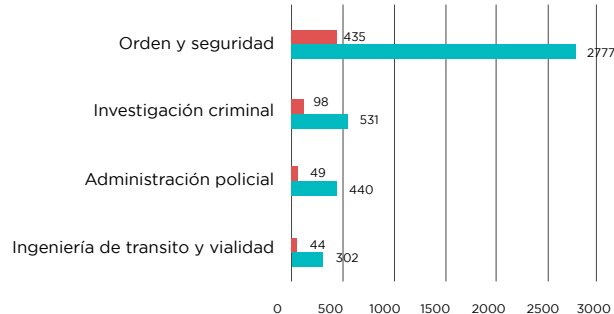
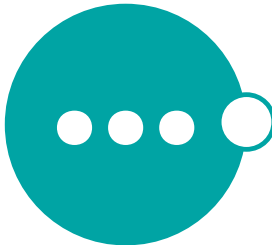


Gráfico 5: Total de estudiantes titulados por carrera, según género (2001-2016). (Cont.)

**CIENCIAS
AGRÍCOLAS,
PECUARIAS Y
FORESTALES**



**OTROS
OFICIOS**



 Mujeres

 Hombres



La formalidad también juega un papel importante al analizar la reducción de la brecha¹². Los datos recabados muestran que las mujeres que se desempeñan en trabajos formales obtienen un ingreso igual o superior al de los hombres. Por su parte, en el sector informal la brecha de ingresos entre hombres y mujeres disminuyó de 25% en 1999 a 16% en 2018¹³. En este sentido, es importante recordar que la informalidad en Bolivia es sumamente alta, alcanzando al 80% de la población ocupada y que la tasa de informalidad es mayor para las mujeres (82%) que para los hombres (80%)¹⁴.

Sesgos de contratación

En los mercados laborales existen diferencias en cuanto a las características que los empleadores buscan en los trabajadores. Éstas tienen que ver por un lado con la edad, el nivel educativo y el tipo de contrato que conviene a los empleadores. Sin embargo, también existen sesgos particulares que están basados en las preferencias de quienes contratan.

La percepción de los reclutadores y empleadores con respecto a elementos específicos influye en el proceso de contratación. El empleador observa las características y señales que emiten los buscadores de empleo e interpreta los mismos de acuerdo a su propio criterio. Esto da pie a que se generen sesgos en el proceso. De igual manera, cuando los reclutadores perciben que un candidato tiene un perfil y características similares al reclutador, evalúan su candidatura de manera sesgada¹⁵. En este sentido existe también un sesgo que se observa en relación con las habilidades, ya que los reclutadores tienen una preferencia para los candidatos con las mismas habilidades que las suyas¹⁶.

¹² Entendida como el acceso a seguridad social a largo plazo (aportar para una pensión).

¹³ Urquidí, Valencia y Durand, 2020.

¹⁴ SIMS, 2019.

¹⁵ Barragan Díaz, Ramírez Marín, y Medina Díaz, 2019.

¹⁶ Bagues y Perez-Villadoniga, 2012.



Ejemplo de sesgos en contratación son aquellos asociados a las credenciales educativas del buscador de empleo, las cuales quedan sujetas a la interpretación del empleador. Las percepciones sobre la universidad que otorga el título y la forma en que los empleadores interpretan dicha información son utilizadas para enfrentar la asimetría de información que existe entre las partes¹⁷. La referencia que resulta como producto del conocimiento y experiencia del propio empleador sobre el potencial desempeño de los solicitantes se denomina sistema de creencias. La pregunta que surge es hasta qué punto el sesgo de la persona que contrata y ese sistema de creencias juegan un papel mediador en la transición entre tener un título universitario y contar con oportunidades de empleo. En ciertas condiciones y profesiones, otros factores determinan o influyen las oportunidades laborales más allá del género, aunque esto es altamente heterogéneo entre diferentes profesiones.

La preferencia que se brinda con base en la reputación de la universidad del buscador de empleo es muy considerable. Personas egresadas de una universidad “bien reconocida” por los empleadores son 40% más propensos a recibir una respuesta positiva en una aplicación laboral, comparado con aquellos con estudios de escuelas “menos valoradas”. En ese sentido, el sesgo de los empleadores se convierte en un elemento clave para comprender la desconexión entre el nivel educativo y las oportunidades en el mercado laboral¹⁸.

Si bien el sesgo de contratación relacionado con las credenciales educativas afecta a todos, las mujeres se enfrentan a un reto adicional que ya que también son sujetas a sesgos que generan otros tipos de discriminación. En las ciudades grandes de Bolivia, de acuerdo con una encuesta a empleadores de 2015, el 39% de las empresas tenía preferencia por contratar hombres, 11% por contratar mujeres y el 49% era indiferente. A finales del mismo año, el 73% de las empresas contrató hombres¹⁹. Dicho sesgo se mantiene e incluso se acentúa en ciudades pequeñas e intermedias, donde el 50% de las empresas prefiere contratar hombres, 8% mujeres y el 42% es indiferente²⁰.

¹⁷ Nogales, Córdoba y Urquidí, 2020.

¹⁸ Nogales, Córdoba y Urquidí, 2020.

¹⁹ Urquidí et al, 2018.

²⁰ Urquidí et al, 2020.



Tabla 1: Características de los trabajadores actuales y futuros – ciudades grandes

EMPLEO 2015-2016														
SEXO			EDAD			NIVEL DE EDUCACIÓN					TIPO DE CONTRATO			
HOMBRE	MUJER	INDIFERENTE	JOVEN (16-25)	MAYOR A 25	INDIFERENTE	NINGUNO/PRIMARIA	SECUNDARIA/INCOMPLETA	INSTITUTO TÉCNICO	UNIVERSIDAD	POSGRADO	CONTRATO CON FECHA DE VENCIMIENTO	COMPROMISO POR OBRA O TRABAJO TERMINADO	PERSONAL DE PLANTA O CONTRATO INDEFINIDO	EVENTUAL
39%	11%	49%	17%	72%	11%	2%	8%	45%	41%	4%	20%	2%	66%	12%
Intención de realizar contrataciones de trabajadores hasta fin de 2015														
73%	27%	-	29%	71%	-	0%	3%	39%	53%	5%	4%	3%	93%	0%
Trabajadores contratados efectivamente hasta fin de 2015**														
47%	9%	44%	19%	70%	11%	5%	26%	22%	42%	4%	9%	6%	79%	5%
Intención de realizar contrataciones de trabajadores hasta fin de 2016														

Fuente: Urquidi et al. 2020



Tabla 2: Características de los trabajadores actuales y futuros - ciudades intermedias y pequeñas

SEXO			EDAD			NIVEL DE EDUCACIÓN					
HOMBRE	MUJER	INDIFERENTE	MENOR A 25	MAYOR A 25	INDIFERENTE	NINGUNO/PRIMARIA SECUNDARIA/ INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	EGRESADO/TITULADO DE INSTITUTO TÉCNICO	EGRESADO/TITULADO DE UNIVERSIDAD	POST-GRADO/OTRO	INDIFERENTE
70%	29%	-	46%	72%	-	29%	34%	11%	12%	0%	-
Trabajadores actuales (Eventuales)											
70%	30%	-	23%	71%	-	18%	36%	18%	27%	1%	-
Trabajadores actuales (Permanentes)											
68%	11%	21%	8%	70%	14%	0%	3%	4%	1%	0%	92%
Trabajadores futuros (Eventuales)											
50%	9%	42%	15%	70%	43%	4%	9%	29%	18%	4%	36%
Trabajadores futuros (Permanentes)											

Fuente: Urquidi et al. 2020



En general los datos muestran que las mujeres en Bolivia tienen menos oportunidades en ciertos sectores y en ocasiones reciben ingresos menores que los hombres. Se habla de segregación ocupacional donde las mujeres se encuentran presentes en mayor medida en rubros vinculados con el cuidado y la hospitalidad. Solo un 20% de los puestos de alta gerencia en administración pública y un 10% de la dirección de empresas son ocupados por mujeres en LAC²¹. Si bien características observables como la educación y la formalidad juegan un papel importante, factores como la discriminación y los sesgos asociados con los empleadores también son relevantes al explicar la disparidad de ingresos en el país. Asimismo, la subjetividad presente en el proceso de contratación permite comprender mejor la brecha entre el sector educativo y el mercado laboral.

Con el fin de combatir la desigualdad es necesario impulsar un acceso igualitario de las mujeres para los distintos sectores. A través del uso de servicios enfocados a las mujeres, se puede guiar la transición de la educación hacia el mercado laboral. Servicios que guíen la elección de una profesión tales como pruebas de orientación vocacional, aptitudes, intereses y personalidad son herramientas que podrían ayudar a fortalecer capacidades que se traduzcan en perfiles mejor preparados a todos niveles y en todas las ocupaciones²².

A fin de eliminar las dificultades sufridas por las mujeres en el proceso de reclutamiento, se pueden implementar prácticas que tienen por objeto la eliminación de la discriminación por cuestiones de género²³. Estas prácticas incluyen la descripción de puestos de trabajo de manera más general y evitar el uso de vocabulario vinculado al género. Algunos ejemplos incluyen mencionar claramente que tanto hombres como mujeres pueden enviar su candidatura; utilizar preguntas directamente relacionadas con el puesto de trabajo durante la entrevista; evitar abordar temas personales, entre otros. En consecuencia, un proceso de reclutamiento más objetivo en términos de género podría coadyuvar a la inserción de las mujeres en todos los rubros²⁴.

²¹ Bustelo, Suaya y Viollaz, 2019.

²² Urquidí, Valencia y Durand, 2020.

²³ London: Department for Work and Pensions, 2004.

²⁴ Nogales, Córdoba y Urquidí, 2020.



Post Covid-19

El impacto del cuidado y seguimiento de la educación de los niños. El teletrabajo. Impacto en informalidad. La crisis generada por la pandemia de la Covid-19 afecta de manera particular a las mujeres en varias dimensiones. Los cuidados (esenciales para abordar la pandemia) recaen mayoritariamente en las mujeres, quienes asumen mayor carga en las tareas domésticas y el cuidado de menores, en particular con el cierre de los colegios. Asimismo, en un contexto de eventual destrucción de empleo, las mujeres se encuentran en una posición de mayor vulnerabilidad al existir una situación de desigualdad en el mercado de trabajo²⁵. Por su parte, existe evidencia que muestra que la violencia de género se ve agravada en contextos de confinamiento como el actual²⁶, en los que las mujeres se ven obligadas a convivir con su agresor.

En un contexto de desempleo global debido a la crisis sanitaria, la automatización de los trabajos y las nuevas tecnologías pueden significar un mayor reto para la situación laboral de las mujeres²⁷. A fin de mitigar dicha vulnerabilidad e incluir a las mujeres en el futuro del empleo, será importante implementar programas de formación y capacitación que permitan la incorporación de mujeres en rubros que no estén en riesgo de desaparición. Programas de inserción en actividades vinculadas al área digital serán particularmente importantes debido a su creciente importancia en la economía actual.

²⁵ Al momento de definir políticas para enfrentar esta desigualdad, será importante garantizar que los programas propuestos no generen efectos indeseados que afecten negativamente la situación de acceso a empleo de mujeres. Para ello es importante basarse en la evidencia internacional de programas con impacto comprobado.

²⁶ Monje Silva, Roza y Hidalgo, 2020; Perez-Vincent et al, 2020.

²⁷ Bustelo, Suaya y Viollaz, 2019.



Bibliografía

Bagues, M., & Perez-Villadoniga, M. J. (2012). Do recruiters prefer applicants with similar skills? Evidence from a randomized natural experiment. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 82(1), 12-20.

Barragan Diaz, A., Ramírez Marín, J., & Medina Díaz, F. J. (2019). The irony of choice in recruitment: when similarity turns recruiters to other candidates. *M@n@gement*, 22 (3), 466-486.

Bustelo, M., Suaya, A. & Viollaz, M. (2019). Futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres? Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D.C.

Chioda, L. (2011). Work and Family. Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance. The World Bank, Washington D.C.

Encuesta de Hogares. (2017). Instituto Nacional de Estadística (INE).

Encuesta de Violencia Contra Las Mujeres. (2016). INE, Ministerio de Justicia, Bolivia.

Estado de la brecha de participación laboral boliviana. Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social (SIMS). (2019).

Estudio Nacional de Mortalidad Materna. (2011). Ministerio de Salud, Bolivia.

Hurstfield, J., Meager, N., Aston et al. (2004). Monitoring the Disability Discrimination Act (DDA) 1995. London: Department for Work and Pensions. Equality Commission for Northern Ireland, 1995.

Perez-Vincent, S. M., Carreras, E., Gibbons, M. A., Murphy, T. E., & Rossi, M. A. (2020). COVID-19 Lockdowns and Domestic Violence. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D.C.

Mazza, J., (2011). Fast Track ing Jobs: Advances and Next Steps for Labor Intermediation Services in Latin America and the Caribbean. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D.C.



Monje Siva, A., Roza, V. & Hidalgo, N. (2020). Violencia contra las mujeres (VCM) en el contexto de COVID 19: Lecciones y herramientas para América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D.C.

Nogales, R., Cordoba, P., Urquidi, M., (2020). The impact of university reputation on employment opportunities: Experimental evidence from Bolivia. The Economic and Labour Relations Review.

Urquidi, M., Ergueta, A., & Foronda, C. (2020). Análisis del mercado laboral: Demanda de empleo, habilidades y necesidades de formación en Bolivia. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D.C.

Urquidi, M., Valencia, H., & Durand, G. (2020). Brecha de Ingresos Laborales por Género en Bolivia Un análisis de su evolución en el periodo 1993 a 2018. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D.C.

Urquidi, M., Foronda C., Chumacero, M. & Calvo, G. (2020). Oferta laboral en Bolivia: base de datos de estudiantes y graduados en educación universitaria. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D.C.

Urquidi, M., Valencia, H., Foronda, C., Chumacero, M & Bagolle, A. (2020). Encuesta Mercado Laboral: Oferta 2016, demanda 2015-2016. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D.C.

Violence Women in Latin America and the Caribbean: A Comparative Analysis of Population-based Data from 12 Countries. (2012). Organización Panamericana de la Salud.

World Development Indicators. Trends in Maternal Mortality: 1990 to 2015. (2015). The World Bank.

Copyright © 2020 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

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

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

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



Diseño de tapa: Mónica Carreño yukirumo@gmail.com

Diseño de contratapa: "Designed by pch.vector / Freepik"

Diseño de gráficos: Mónica Carreño, Matias Mendez y Karel Sousek

Diagramación: Karel Sousek karelzsg@gmail.com



BID

Mejorando vidas

