

**UNIVERSIDAD “MAYOR DE SAN ANDRÉS”
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA**



PROYECTO DE GRADO

**MENCIÓN: RELACIONES INTERNACIONALES Y
DIPLOMACIA**

**EQUIDAD E IGUALDAD CON UN ENFOQUE DE GÉNERO BAJO
EL OBJETIVO 5 DE DESARROLLO SOSTENIBLE – ODS:
2015 – 2019**

POSTULANTE: GUTIERREZ ILLANES DIRZA HEILA

TUTOR: LIC. ARIEL BENAVIDES

**2021
LA PAZ – BOLIVIA**

Contenido

Dedicatoria	VII
Agradecimiento.....	VIII
CAPITULO I.....	1
ASPECTOS GENERALES.....	1
1. Tema de Investigación.....	1
1.1. Planteamiento del Problema de Investigación.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	7
1.2.1 Problema General.....	7
1.3. Objetivo	7
1.3.1 Objetivo General	7
1.3.2 Objetivos Específicos.....	7
1.4. Formulación de la hipótesis.....	7
1.5. Justificación de la Investigación.....	8
1.6. Importancia de la Investigación.....	8
1.7. Variables.....	8
1.7.1 Variable Dependiente.....	8
1.7.2 Variable Independiente	9
1.8. Operacionalización de variables.....	10
1.9. Diseño de Investigación.....	12
1.9.1 Tipo de investigación	12
1.10. Método a Utilizarse	12
1.10.1 Método de investigación.....	12
1.11. Método de Análisis.....	13
1.12. Método de Síntesis	13
1.13. Método Comparado.....	13
1.14. Técnicas de información	14
1.14.1 Fuentes de información.....	14
1.15. Población.....	14

CAPITULO II.....	15
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	15
2. Estado del Arte	15
2.1. Marco Teórico	16
2.2. La teoría de la discriminación de Gary Becker (1957)	16
2.3. Género y Educación.....	18
2.4. Derechos Humanos vs Igualdad	20
2.5. Discriminación laboral	21
2.6. Discriminador desde el enfoque del empleador	24
2.6.1 La discriminación por parte de los empleados	25
2.6.2 La discriminación por parte de los consumidores.....	25
2.7. Marco Conceptual.....	25
2.7.1 Sexo	25
2.7.2 Género	26
2.7.3 Rol de género	26
2.7.4 División sexual del trabajo.....	26
2.7.5 Socialización Diferencial	27
2.7.6 Androcentrismo.....	27
2.7.7 Sexismo.....	28
2.7.8 Patriarcado.....	28
2.7.9 Feminismo.....	28
2.7.10 Igualdad	28
2.8. Discriminación	29
CAPITULO III	30
MARCO NORMATIVO	30
3. Normativa internacional al respecto de la igualdad de género	30
3.1. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.....	36
3.1.1 Ley 348: Ley para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia	40
3.1.2 Ley N° 243 Ley contra el acoso y violencia política a mujeres	40
3.1.3 Ley N° 263 Ley integral contra la trata y tráfico de personas.....	41
3.1.4 Ley contra el racismo y toda forma de discriminación.	41

3.1.5 Ley de control Social y Participación Ciudadana	42
CAPÍTULO IV	43
MARCO PRÁCTICO.....	43
4. Desigualdad de ingreso laboral.....	43
4.1. Niveles de violencia contra la mujer	53
4.2. Comportamiento en el sector de educación	61
CAPÍTULO V	66
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
Conclusiones.....	66
Recomendaciones	68
Bibliografía.....	70
ANEXOS	74

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Brecha de género de cuatro indicadores (En porcentajes).....	4
Gráfico N° 2: Brecha de pobreza por sexo 2015 – 2019	6
Gráfico N° 3: Oferta y Demanda laboral femenina según la teoría de la discriminación ...	24
Gráfico N° 4: Ingreso Mensual en promedio por sexo	43
Gráfico N° 5: Brecha Salarial por género (En bolivianos y porcentajes)	44
Gráfico N° 6: Salario en promedio por sexo en el sector agrícola (En bolivianos).....	45
Gráfico N° 7: Salario promedio por sexo en el sector manufacturero (En bolivianos)	47
Gráfico N° 8: Población en edad de trabajar (PET) por tipo de sexo (En millones de personas).....	48
Gráfico N° 9: Población ocupada (PO) por tipo de sexo (En millones de personas)	49
Gráfico N° 10: Comportamiento del Mercado Agrícola por sexo (En miles de personas) ..	51
Gráfico N° 11: Comportamiento de población ocupada y salarios del sector manufacturero por sexo (En miles de personas y en horas).....	52
Gráfico N° 12: Tipos de violencia contra la mujer mujeres que viven o han vivido situaciones de violencia a lo largo de su vida, 2016 (En porcentajes)	54
Gráfico N° 13: Tipos de violencia a mujeres de 15 años en adelante, ámbito social (En porcentajes).....	56
Gráfico N° 14: Tipos de violencia a mujeres que estudian o estudiaron (En porcentajes)...	57
Gráfico N° 15: Tipos de violencia a mujeres que trabajan o trabajaron.....	58
Gráfico N° 16: Tipos de violencia que sufren las mujeres a manos de su pareja (En porcentajes).....	59
Gráfico N° 17: Proyección de violencia contra la mujer de 2015-2019	60
Gráfico N° 18: Tasa de matriculación a nivel primario por sexo (En porcentajes) Porcentaje de matriculados en el sistema escolar correspondiente al nivel primario.....	61
Gráfico N° 19: Tasa de abandono escolar a nivel primario por sexo (En porcentajes)	63
Gráfico N° 20: Tasa de matriculación a nivel secundario por sexo (En porcentajes)	64
Gráfico N° 21: Tasa de abandono escolar a nivel secundario por sexo (En porcentajes)	65

Índice de Tablas

Tabla N° 1: Brecha de género en el Mercado laboral (2015 – 2019)	3
Tabla N° 2: Disposiciones Legales Nacionales	36
Tabla N° 3: Disposiciones Legales Nacionales	40

Índice de Ilustraciones

Ilustración N° 1: Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	34
---	----

Dedicatoria

A mis padres, quienes me dieron la vida y todo el apoyo incondicional y sobre todo por su paciencia, a lo largo de toda esta etapa en la vida.

A mi familia, porque este trabajo académico, representa el esfuerzo y a la vez la culminación de una etapa de mi vida, y el inicio de otra nueva.

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a mi madre y padre: Felisa Illanes Gonzales y Gregorio Gutierrez Rodríguez, que con su sacrificio y apoyo incondicional ha logrado que crezca como persona de bien.

A mi tutor Lic. Ariel Benavides, que con sus consejos, apoyo, colaboración y conocimientos hicieron posible la realización de este trabajo.

A todos ellos, gracias por la cooperación valiosa y ayuda que me brindaron desde el inicio hasta la culminación del presente trabajo.

CAPITULO I.

ASPECTOS GENERALES

La lucha contra la desigualdad se ha convertido en una lucha constante a la que sean ido sumando muchos países. Bolivia se suma a esta lucha con la conformación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) que entra en vigencia a partir de 1981. A la fecha existen más de 150 países suscritos a este convenio, que tiene por fin eliminar toda forma de discriminación contra la mujer, en pro de la igualdad de derechos humanos.

1. TEMA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación busca hacer seguimiento de los avances y retrocesos sobre la Igualdad de Género en Bolivia, respecto al Objetivo de Desarrollo Sostenible – ODS (5), y lograr alcanzar las metas de la Agenda 2030, este trabajo de investigación estará en base a la literatura teórica y empírica, durante el periodo 2015 – 2019. ([Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible - Bolivia SDSN, 2020](#))¹.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La importancia de los avances de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que componen la Agenda 2030, objetivos universales determinados y ratificados, en 2015, por los 193 países que conforman la Asamblea General de la Organización ([Naciones Unidas, 1996](#)), apunta disminuir la brecha pobreza que existe en el mundo, con personas más saludable, educada y productiva, siendo más prósperos donde sus necesidades básicas sean

¹ Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible - Bolivia (SDSN), 2020

satisfechas. En las últimas décadas los países del mundo aportaron de manera importante en la reducción de los indicadores de cada uno de los 17 objetivos. Por ejemplo, el porcentaje de la población mundial que vive en extrema pobreza bajó de 36% a 10% entre 1990 y 2015.² El nivel de desnutrición crónica en niños menores de 5 años cayó de 39% a 21% entre 1990 y 2019. La tasa de mortalidad infantil disminuyó de 6.5% a 2.9% entre 1990 y 2018. La esperanza de vida al nacer aumentó de 65.4 a 72.6 años entre 1990 y 2018. Entre 1990 y 2018, la cantidad, a nivel mundial de mujeres estudiando en la universidad por cada 100 hombres pasó de 89 a 114, (Banco mundial - BM, 2021)³.

Sin embargo, los avances no han sido homogéneos ni automáticos en todos los países, con relación al objetivo cinco (5) de lograr la igualdad y equidad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas en el mundo y América Latina y el Caribe poniendo a los gobiernos y tomadores de decisiones en una encrucijada importante sobre este indicador.

En Bolivia se desempeña un poco mejor que el promedio, ocupando el puesto 79 de 166 países, con un Índice de 69,3 sobre 100. Para alcanzar el ODS 5 es vital reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados dentro del seno familiar no remunerado mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social.

Para lograr la equidad e igualdad de género, los gobiernos requerirán medidas urgentes que aborden los impedimentos y las causas fundamentales de la discriminación contra la mujer para reducir las brechas en estos indicadores, y alcanzar el ODS 5 y las metas de la

² Indicadores de Desarrollo Mundial: (Banco mundial - BM, 2021)

³ Indicadores de Desarrollo Mundial: <https://data.worldbank.org/indicador/SP.DYN.LE00.IN>.

agenda 2030. Esto significa que el objetivo de igualdad de género prioriza las problemáticas en las cuales las mujeres tradicionalmente han sufrido desventajas y apunta a reducir estas brechas que son:

- Meta 5.1: Poner fin a todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas.
- Meta 5.2: Eliminar todas las formas de violencia contra mujeres y niñas.
- Meta 5.5: Asegurar la participación plena y efectiva y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la sociedad.

Por tanto, el objetivo es que la paridad de género debe ser abordada en el sentido de que las mujeres deberían estar al menos tan bien como los hombres para lograr el objetivo de igualdad de género y alcanzar las metas definidas en la ODS 5.

Tabla 1:

Brecha de género en el Mercado laboral (2015 – 2019)

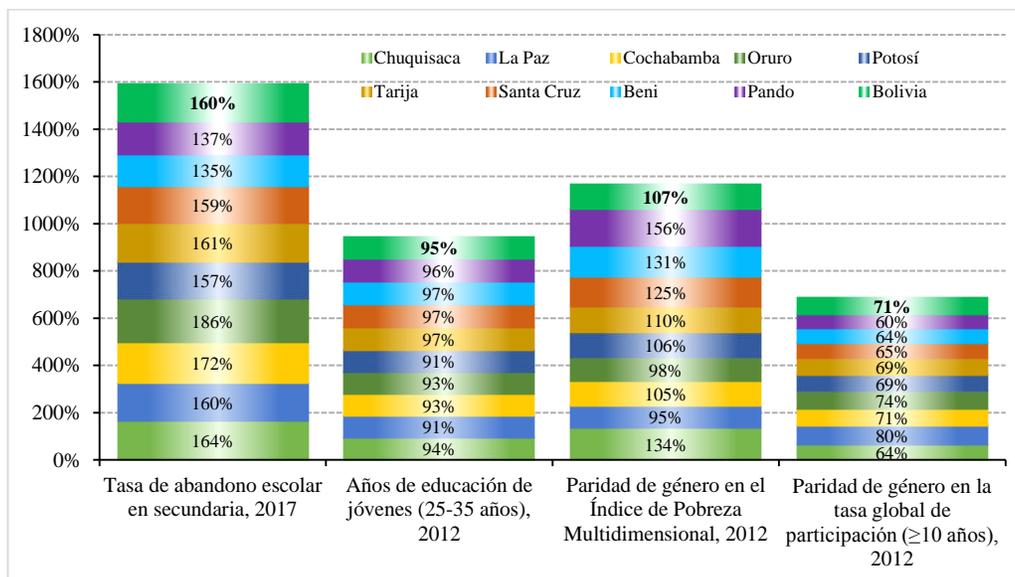
Brecha de género en el Mercado laboral (2015 – 2019)					
Total	1.959	1.862	1.854	1.782	2.014
Sexo					
Hombres	2.113	2.076	2.042	1.930	2.181
Mujeres	1.704	1.535	1.561	1.549	1.757
Por nivel de enseñanza					
No calificado	1.444	1.132	1.237	1.165	1.400
Semicualificado	1.875	1.735	1.701	1.633	1.930
Calificado	2.577	2.690	2.556	2.462	2.486
Por relación laboral					
Asalariado	2.213	2.286	2.209	2.223	1.344
Independiente	1.756	1.518	1.572	1.453	1.760
Por área de residencia					
Urbano	2.205,59	2.105,28	2.079,90	2.014	2.229
Rural	1.269,89	1.173,50	1.203,98	1.104	1.370

Nota: en base a datos del observatorio de la Deuda Social en Bolivia y el Instituto Nacional de Estadística (EH 2005-2018).

El ingreso laboral medio mensual refleja la remuneración real de las personas entre varones y mujeres. Es decir, se calcula el poder adquisitivo de las personas al quitarle el factor inflacionario de los precios al ingreso percibido.

Los resultados muestran que el poder adquisitivo mensual de las personas aumentó a lo largo de los años. Entre el 2005 y el 2018 incrementó en 33,13%, sin embargo, para los periodos 2015 al 2018 el poder adquisitivo mensual disminuye en 2.78%. Pero si se analiza por sexo, para el mismo periodo, en los hombres su poder adquisitivo cae en 3,23% y de las mujeres en 3,14%.

Gráfico N° 1: Brecha de género de cuatro indicadores (En porcentajes)



Nota: en base a datos del observatorio de la Deuda Social en Bolivia y el Instituto Nacional de Estadística (EH 2005-2018).

Otro indicador importante a tomar en cuenta es el ingreso por nivel de educación. Este se clasifica en calificados (alguna educación post bachillerato), semi-calificados (primaria y secundaria completa) y no calificados (ningún tipo de educación). Así para los calificados el

poder adquisitivo fue de 2.95%, los semi-calificados cayó en (3,54%) y los no calificados en (3,06%).

Un acceso más restringido al empleo formal y carreras laborales más cortas podrían estar afectando de manera negativa la probabilidad de que las mujeres puedan retirarse completamente del **mercado laboral**. Las mujeres que han tenido carreras laborales más cortas tienden además a posponer el retiro hasta que les es financieramente posible retirarse, posiblemente para compensar la caída de los ingresos que implica llegar a la edad legal de retiro. Por su parte, las mujeres que viven con pareja o en distintos tipos de uniones tienden a retirarse más tempranamente, incluso varios años antes de llegar a la edad legal del retiro.

La paridad de género acerca de si las niñas y mujeres jóvenes tienen más dificultades al cursar los últimos años de la escuela en comparación a los varones, según datos los varones tienen tasas de abandono durante la educación secundaria que son en promedio 60% más altas que las tasas de las mujeres. Sin embargo, hay municipios donde las niñas aún son más propensas a abandonar la escuela que los niños, por lo que pueden ser objeto de intervenciones específicas. ([Atlas Municipal de los Objetivos en Bolivia, 2021](#))⁴

A nivel nacional, las mujeres jóvenes tienen 5% menos de años de educación que los varones, pero hay un grupo de municipios donde las mujeres tienen hasta 39% menos años de educación que los varones jóvenes.

⁴ Atlas Municipal de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Bolivia, 2017.

Gráfico N° 2:

Brecha de pobreza por sexo 2015 – 2019



Nota: en base a datos del observatorio de la Deuda Social en Bolivia y el Instituto Nacional de Estadística (EH 2005-2018).

El gráfico 2 muestra una reducción importante en la brecha de pobreza por tipo de género. La evidencia muestra que existe una reducción del nivel de pobreza mayor para los hombres, tasa que se descende en aproximadamente 6%. A diferencia de las mujeres, que su tasa de pobreza descende en aproximadamente 2%.

Entonces al tener canales de brechas de género más limitados para las mujeres, resulta importante analizar esta problemática en cuanto a los efectos multiplicadores sobre el bienestar, que respaldan, desde un punto de vista de eficiencia, la inclusión del objetivo de igualdad de género dentro de la agenda internacional.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cuáles son los factores determinantes de la desigualdad de las brechas de género dentro de los ODS 5 y la agenda 2030 en Bolivia, durante los periodos 2015 – 2019?

1.3. OBJETIVO

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Describir la evolución de la desigualdad de género en el país, con relación a los ODS 5 durante el periodo 2015 – 2019.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la desigualdad de ingresos laboral por género, durante el periodo 2015-2019.
- Identificar los niveles de violencia en contra de la mujer como un indicador de proximidad que se establece en las metas de ODS (5)
- Estudiar la matriculación y abandono estudiantil de hombres y mujeres como medida de empoderamiento femenino.

1.4. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Las brechas de desigualdad de género están explicadas por la baja educación que reciben las mujeres, y no permite obtener mayores oportunidades laborales y retornos salariales más elevados.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se justifica por su contribución en el análisis del efecto de la educación pública por género con relación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS 5, considerando los avances para reducir la brecha de la desigualdad de género en el país, buscando demostrar la importancia de la inversión en educación de las mujeres, para conocer qué tan necesario es el establecimiento de políticas públicas orientadas a bajar los índices bajos de participación de las mujeres en la toma de decisiones y la discriminación en el mercado laboral, que se manifiesta en salarios y oportunidades desiguales, y en empleo vulnerable.

1.6. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La importancia de la investigación radica en el análisis de la igualdad de género y es esencial para lograr la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, que contempla un mundo de “respeto universal por los derechos humanos y la dignidad humana” y un mundo en el que “todas las mujeres y niñas gocen de la plena igualdad de género, y donde se hayan eliminado todos los obstáculos jurídicos, sociales y económicos que impiden su empoderamiento”. La igualdad de género no solo como un derecho humano fundamental, sino como una base necesaria para lograr un mundo pacífico, próspero y sostenible.

1.7. VARIABLES

1.7.1 VARIABLE DEPENDIENTE

- Equidad e Igualdad de Género

1.7.2 *VARIABLE INDEPENDIENTE*

- Brecha Salarial de género por actividad económica (Que establece el mercado)
- Índice de Violencia en contra de la mujer
- Tasa de matriculación y abandono escolar

1.8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Concepto	Dimensión Operacional	Indicador	Categoría
Dependiente				
	Por “igualdad de género” se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen (UNESCO)	La diferencia que existe entre indicadores de hombres y mujeres De igual forma este indicador puede calcularse en forma inversa.		En valores relativos
Equidad e Igualdad de género				
Variable Independiente				
	Es el porcentaje de estudiantes que desertan un grado de Educación durante un año escolar determinado del total de alumnos matriculados en el mismo grado de educación. Se considera un abandono cuando los estudiantes desertan el grado o año	La deserción o abandono de los estudios, al igual que la repetición, es otro problema que afecta a la eficiencia del sistema educativo. Es un indicador que ayuda a analizar y proyectar el	$TAi_t = 100 - TPi_t - TRi_t$	Porcentaje de estudiantes matriculados y porcentaje de abandonos
Tasa de Abandono				

escolar antes de terminarlo. El	flujo de alumnos de un grado educativo
indicador es la diferencia entre 100% y	a otro dentro del ciclo educativo
la suma de las tasas de promoción y	(UNESCO,2009)
repetición (SIISE)	

Violencia en contra de la mujer	Toda forma de agresión en contra de la mujer	Indicador que sirve para identificar la seguridad de las mujeres	<i>En porcentaje</i>
--	---	---	----------------------

Brecha Salarial	La brecha salarial de género es la diferencia entre los salarios de hombre y mujeres expresados en porcentajes de los ingresos de los hombres	El indicador de brecha permite analizar las diferencias en remuneración entre los sexos.	Brecha de ingreso	Remuneración salarial
			$B_m = \frac{\sum_{i=1}^N I_{i,m}}{\frac{\sum_{j=1}^P I_{j,h}}{P}}$	

Elaboración propia

1.9. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

1.9.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de clase aplicada por los aportes teóricos, y evidencias empíricas sobre el tema de investigación, lo que permitió analizar los resultados y contrastar la teoría con la realidad.

Es de tipo explicativo, no experimental. Explicativo debido a la relación causal entre las variables como el ingreso laboral y años de estudio; no experimental, ya que básicamente el estudio radicó en la observación de los hechos en que acontecen sin modificar el entorno ni el fenómeno en estudio.

El enfoque de la investigación es cuantitativo ya que usa la recolección de datos, analizarlos para probar la hipótesis, tiene como la medición numérica y el análisis estadístico.

1.10. MÉTODO A UTILIZARSE

1.10.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Se utilizó el método **deductivo**, porque se partió de un análisis general del problema de la desigualdad de género para llegar a un análisis particular. (Hernández Sampieri, 2014)⁵. Asimismo, se arribó a las conclusiones particulares a partir de la verificación de los objetivos planteados en la investigación.

⁵ Hernández, Fernández, & Baptista, 2014.

1.11. MÉTODO DE ANÁLISIS

Básicamente, el método se aplicó en el análisis de los factores que generan la discriminación, violencia y desigualdad de oportunidades de las mujeres que en la actualidad viven, y si las medidas para la prevención, con la discriminación, violencia y desigualdad laboral redujeron brechas⁶ de género.

1.12. MÉTODO DE SÍNTESIS

Este método permitió ver los efectos que conllevan la brecha de desigualdad de ingresos y la participación en el mercado laboral de las mujeres, así como la comparación de la formación profesional por género, sintetizado sobre la base de los resultados obtenidos previamente en el análisis. (Calduch Cervera , 2014)⁷

1.13. MÉTODO COMPARADO

El método comparado permitió comprender, analizar y plasmar generalizaciones sobre a las brechas de género con relación a la discriminación, violencia y oportunidades en el mercado laboral, entre varones y mujeres basándose en las observaciones de los hechos y en las teorías ya existentes, con la misma realidad.⁸

⁶ Calduch Cervera , R. (2014). Métodos y Técnicas de Investigación Internacional. Madrid - España: Edición electrónica original: Madrid - 1998.

⁷ Ibídem

⁸ Rodríguez, Barios, & Fuentes, 1984.

1.14. TÉCNICAS DE INFORMACIÓN

1.14.1 FUENTES DE INFORMACIÓN

- Las informaciones oficiales en sus páginas del INE, OIT. Atlas Municipal de los ODS Bolivia, sirvió para corroborar los datos sobre la discriminación, violencia y la desigualdad de género.
- Asimismo, la bibliográfica consultada de estudios teóricos permitió contrastar los resultados sobre la discriminación, violencia y la desigualdad de género.
- La investigación utilizó la herramienta de Excel, permitiendo ordenar, clasificar como para la presentación de los datos estadísticos sobre la discriminación, violencia y la desigualdad de género.

1.15. POBLACIÓN

El estudio contempló la población femenina del país, y discriminado por los nueve departamentos, entre los periodos comprendidos del 2015 hasta el 2019.

La muestra del trabajo de investigación recae en la población femenina a nivel nacional.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

En este apartado se presenta una revisión de los aportes teóricos sobre la desigualdad y equidad de género respecto a los ingresos laborales, participación en el mercado de trabajo y la formación educativa profesional en el país con visión de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles – ODS.

2. ESTADO DEL ARTE

El estudio realizado sobre la desigualdad de género para el desarrollo económico por la OCDE explica detalladamente el "fundamento económico de la igualdad de género", y concluye que "la inversión en igualdad de género es la que arroja los mayores rendimientos de todas las inversiones en desarrollo" (OECD, 2012, pág. 4)⁹. Y, siendo ya importantes estas evidencias, cabe sostener que estos estudios aún no abordan el tema en toda su amplitud y potencialidad. Con esta referencia se mostrarán ejemplos de cómo el despilfarro del capital productivo de las mujeres, ya ampliamente reconocido, no es el único asunto relevante.

Otro estudio interesante realizado sobre “Construir un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género” también fue un estudio a tener muy en cuenta como unas evidencias empíricas. ([Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, 2017](#))¹⁰.

⁹ La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos - OCDE. (2012). *Closing the gender gap: Act Now*.

¹⁰ OECD. (2018). *Construir un México inclusivo: políticas y Buena Gobernanza para la Igualdad de Género*. INMUJERES, Mexico City, <https://doi.org/10.1787/9789264300996-es>.

También se pasó a analizar el libro titulado “directrices para la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer en la cooperación para el desarrollo” como estudios de evidencias empíricas relevantes. (Comité de Ayuda al Desarrollo CAD de OCDE, 1998)¹¹

El libro aborda la problemática basada en investigaciones con el titulado “Igualdad de Género” será una referencia para considerar para el estudio académico.¹²

Por último, nombrar la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres, realizado en Pekín, 1995: (Naciones Unidas, 1996)¹³

El avance de la mujer y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres son una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social, y no deben encararse aisladamente como un problema de la mujer. El objetivo fue instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada. El empoderamiento de la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres son condiciones indispensables para lograr la seguridad política, social, económica, cultural y ecológica entre todos los pueblos. (pág. 16).

2.1. MARCO TEÓRICO

2.2. LA TEORÍA DE LA DISCRIMINACIÓN DE GARY BECKER (1957)

Esta teoría ha sido desarrollada bajo la idea de que hay personas a quienes se les desagrega en el trabajo, Becker (1971) citado en Rivera (2012) desarrolla su concepto de

¹¹ Comité de Ayuda al Desarrollo CAD de OCDE. (1998). Directrices del CAD para la igualdad entre mujeres y hombre y el empoderamiento de la mujer en la cooperación del Desarrollo. España : Cyan, Proyectos y Producciones Editoriales, S.A.

¹² Pineda, D., Valenzuela Reynaga, R., & Ochoa Ávila, E. (2016). Igual de Género. Obregón - México: ITSON Educar para trascender.

¹³ Naciones Unidas. (1996). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer . Nueva York.

discriminación tomando en cuenta variables importantes, tales como: i) distancia social y física entre un individuo que actúa como discriminador y el estatus socioeconómico relativo del grupo del discriminado, ii) si trabajan en producción, interesa la sustituibilidad del factor, iii) el número relativo del grupo discriminado dentro de la sociedad, iv) cantidad de conocimiento acerca del grupo discriminado, v) ubicación geográfica y cronológica, y vi) diferencias en personalidad. Becker llega a la conclusión de que la discriminación afecta negativamente al ingreso del grupo discriminado, pero también al propio ingreso del grupo discriminador tomando como ejemplo el comercio internacional. Además, si el grupo discriminado reacciona con represalias hacia el grupo discriminador, el salario del primer grupo disminuye aún más. Con ello, concluye que la discriminación afecta más a las minorías que a las mayorías.

Finalmente, Becker (1971) analiza la discriminación de mercado por parte de los empleadores. Obtiene las siguientes tres relaciones: i) la distribución del gusto por la discriminación en los empleadores incrementa el empleo del grupo no discriminado en detrimento de la contratación del grupo discriminado, si el empleador es muy proclive a discriminar; sin embargo, esta decisión puede ser contraproducente, ya que se podría perder de un buen empleado con productividad marginal alta que pertenece al grupo discriminado, ii) la cantidad de competencia relativa al monopolio es un factor que afecta a la discriminación ya que, a mayor competencia en la industria o mercado existe menor margen para la discriminación; los empleadores que discriminan deberán incurrir en mayores costos, lo cual puede ocasionar que queden fuera del mercado; y, iii) el número relativo de trabajadores del grupo discriminado es un factor determinante en la discriminación por parte de los empleadores; así, a medida que se incrementa el grupo de

trabajadores discriminados, se produce un aumento de la discriminación hacia ese grupo y sus salarios se reducen.¹⁴

Asimismo, el trabajo de Becker (1975) citado en (Ordoñez, Martínez, Zuniga, & Ordoñez, 2018)¹⁵ menciona que “los individuos aumentan su productividad a través del aprendizaje y perfeccionamiento de nuevas habilidades, esto provoca un incremento en sus ingresos, sin embargo, este incremento en la productividad tiene un costo, el cual engloba por un lado el tiempo de esfuerzo por parte de los estudiantes, y por otro lado, el costo de la enseñanza y de los materiales didácticos; las diferencias en los ingresos de los individuos son producto de las diferencias en la tenencia de capital físico, tecnológico y conocimiento o habilidades”. (pág.3)

2.3. GÉNERO Y EDUCACIÓN

Se requiere tomar conciencia de la existencia del Sistema sexo-género para poder visibilizar las consecuencias que de éste se derivan. Para ello es importante partir del concepto de género.

Dicho con palabras de (Lamas, 2000)¹⁶ sostiene que:

El género se conceptualizó como el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre

¹⁴ Rivera, J. (2012). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano. Santiago de Chile.

¹⁵ Ordoñez, A., Martínez, C., Zuniga, P., & Ordoñez, V. (2018). Educación y Crecimiento Económico: Análisis e Implicancias. Revista Economía y Administración, 9(1).

¹⁶ Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 25.

mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es propio de los hombres (lo masculino) y propio de las mujeres (lo femenino). (pág.2).

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín (1995) adoptó el concepto de género declarando que se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia. (pág.24)¹⁷

En palabras de (Scott, 2008) menciona que el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y una forma primaria de relaciones significantes de poder. (pág.48)¹⁸

Por su parte Lagarde (1996) señala que el género es la categoría correspondiente al orden sociocultural configurado sobre la base de la sexualidad: la sexualidad a su vez definida y significada históricamente por el orden genérico. El género en este sentido está presente en el mundo, en las sociedades, en los sujetos sociales, en sus relaciones, en la política y en la cultura. (pág.13)¹⁹

Por ello podríamos concluir que el concepto de género es muy amplio y trata de evidenciar la influencia social en los procesos de construcción subjetiva de las identidades masculinas y femeninas, partiendo del hecho biológico sexo. Además, las definiciones

¹⁷ Naciones Unidas. (1995). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Nueva York: A/CONF.177/20/Rev.1.

¹⁸ Scott, J. (2008). *Género e historia*. México, FCE. Universidad Autónoma de la Ciudad de México

¹⁹ Lagarde, M. (1996). "El género", fragmento literal: 'La perspectiva de género', en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Ed. horas y HORAS, España*, pp. 13-38.

incluyen, cómo el “género” se relaciona con unas determinadas formas de correlación entre edad, cultura, etnia, estatus económico, que se constituyen como estructuras de poder y que causan desigualdad y discriminación

Por su parte, [Gayle \(2013\)](#) enfatiza que un "sistema de sexo/género" es el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas.

En la actualidad se piensa que con el auge de los Derechos Humanos en los últimos años las mujeres podrían alcanzar la anhelada igualdad y equidad laboral, Desde la perspectiva de género implica indagar, para evidenciar que en la coyuntura la discriminación de que las mujeres han sido y son objeto en materia laboral. Una muestra como ejemplo, es la discriminación con las diferencias de salarios, que dificulta el acceso a un empleo formal, la poca participación de las mujeres en cargos directivos o gerenciales etc., son evidencias que aún queda como desafíos para reducir las brechas laborales y los avances en esta tantica son imperantes para alcanzar las recomendaciones de los objetivos de los ODS.

2.4. DERECHOS HUMANOS VS IGUALDAD

Podemos entender como derechos humanos laborales, desde el amplio conocimiento teórico práctico según la experta abogada Carmen Herrera ([2004](#)): refiere que:

...todo lo que, a hombres y mujeres dependientes del trabajo asalariado, les hace posible el ejercicio pleno de todos y cada uno de sus derechos humanos, permitiéndoles

alcanzar el bienestar material, desarrollarse como individuos y como organización, en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.²⁰ (pág.21)

Además, enumera 10 derechos humanos laborales, como características de los DHL:

1. Nacen por la dignidad humana
2. Son Inherentes
3. Son hombres y mujeres
4. Son Irrenunciables
5. Son Integrales
6. Son Inacabados
7. Son Siempre exigibles
8. Los individuos y colectivos son complementarios
9. Son los mínimos indispensables

2.5. DISCRIMINACIÓN LABORAL

Desde la posición del informe de la Organización Internacional del Trabajo manifiesta que "las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta obedecen en gran medida a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país" y, considera los siguientes indicadores:

²⁰ Herrera, C. (2004). Derechos Humanos laborales y derechos humanos en el mundo del trabajo en México, Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Porrúa-Universidad Iberoamericana.

- acceso a la educación, orientación y formación profesional;
- acceso al empleo y la ocupación (es decir, al trabajo ya sea por cuenta propia, como asalariado o en la administración pública);
- acceso a los servicios de colocación y a las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como a la promoción profesional, la seguridad del empleo, la negociación colectiva, la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor;
- acceso a la seguridad social, los servicios y prestaciones sociales relacionadas con el empleo, y otras condiciones laborales como la seguridad y la salud en el trabajo, las horas de trabajo, los periodos de descanso y las vacaciones. ([Organización Internacional del Trabajo OIT, 2003, pág. 17](#)).

Desde el punto de vista del prestigiado autor John Rawls, en su libro sobre Teoría de la justicia, desglosa ampliamente estas ideas al entender que la base de todo derecho y en especial de los derechos humanos, es la concepción de la justicia, al afirmar que: “cada persona posee una inviolabilidad fundada en la justicia, que incluso el bienestar de la sociedad como un todo, no puede atropellar”.

Básicamente, la teoría de Rawls considera que los principios de justicia que derivan de un acuerdo entre personas racionales, libres e iguales en una situación contractual justa, pueden contar con una validez universal e incondicional.

Se destaca dos principios de la teoría de la justicia de Rawls los cuales son²¹:

Principio de libertades o de distribución de igual número de esquemas de libertades para todos. Cada persona debe tener un derecho igual al esquema más extenso de libertades básicas que sea compatible con un esquema semejante de libertades para los demás.

Principio de diferencia. Las desigualdades económicas y sociales habrán de ser conformadas de modo tal que a la vez que:

- se espere razonablemente que sean ventajosas para todos,
- se vinculen a empleos y cargos asequibles para todos.

La relevancia de los principios recae en que el primer principio tiene prioridad sobre el segundo y la segunda parte del segundo principio de la justa igualdad de oportunidades tiene prioridad sobre la primera, a la que [John \(2000\)](#) ha denominado principio de la diferencia.

Con relación a las desigualdades económicas desde el principio de la justa igualdad de oportunidades. Según [Rawls](#), este principio de la diferencia expresa un sentido de amistad cívica y de solidaridad moral que incluye la igualdad en la estimación social y excluye todo tipo de hábitos de privilegios o servilismos. El principio de la diferencia corresponde a la idea de la fraternidad porque incluye la necesidad de no querer mayores ventajas a menos que beneficien a los peor situados.

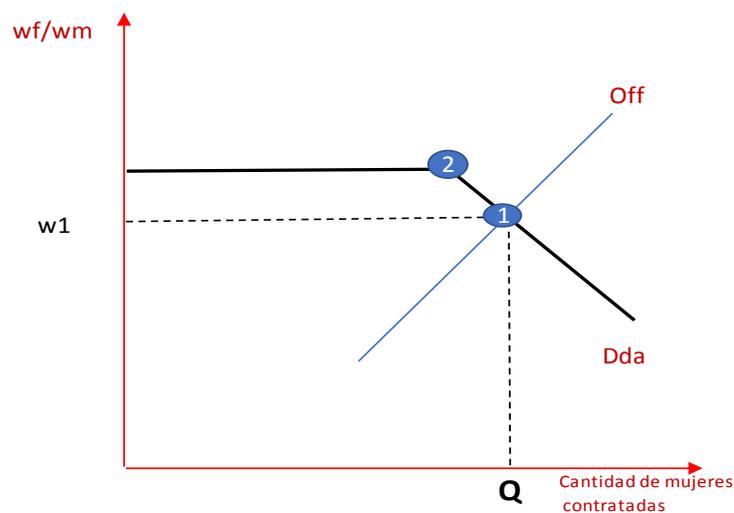
²¹ Teoría de la Justicia. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica, pág. 67-68.

2.6. DISCRIMINADOR DESDE EL ENFOQUE DEL EMPLEADOR

En un mercado de factores laboral, los hombres y mujeres son igualmente productivos, por tanto, un empresario no discriminador los considerará sustitutos perfectos y por consecuencia los contratará de manera aleatoria y con salarios idénticos.

Como lo hace notar Becker, la intensidad del prejuicio del empleador contra las mujeres se mide por el coeficiente de discriminación “d”. Por tanto, para un empresario empleador con prejuicios, el costo de contratar un hombre es su salario W_m , por el contrario, el costo de emplear a una mujer es el salario W_f más el valor del costo psíquico, es decir, el coeficiente de discriminación “d” (el cual mide la intensidad del prejuicio) de contratar a una mujer, Los empresarios con prejuicios serán indiferentes entre contratar hombres y mujeres cuando $W_m = W_f + d$. Finalmente, el empleador solo contratará mujeres si su salario es inferior al de los hombres, como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

Gráfico N° 3: Oferta y Demanda laboral femenina según la teoría de la discriminación



Fuente: Becker, 1971

Bajo la concepción de [Becker \(1971\)](#), los empleadores preferirán contratar mujeres siempre y cuando sus salarios sean menores. Al momento de contratar varones, el costo salarial agregado será el salario de las mujeres más el costo de discriminarlas.²²

2.6.1 LA DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE LOS EMPLEADOS

Desde este tipo de discriminación se basa en la premisa que existen algunos miembros del grupo mayoritario que tienen prejuicios contra los del grupo minoritario y no les gusta trabajar con éstos. Este tipo de discriminación termina en la segregación de la fuerza de trabajo y no en diferencia salarial.²³

2.6.2 LA DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE LOS CONSUMIDORES

Desde la base teórica, los consumidores de un grupo mayoritario obtendrán menos utilidad si compran al grupo minoritario. Por tanto, el grupo mayoritario comprarán al grupo minoritario si el precio de sus productos es reducido.

2.7. MARCO CONCEPTUAL

2.7.1 SEXO

Características biológicas y físicas de machos y hembras. Término que se usa para hacer referencia a la diferencia biológica entre hombres y mujeres.²⁴

²² Becker, G. (1971). La economía de la discriminación. Chicago.

²³ Becker, G. (1971). La economía de la discriminación. Chicago.

²⁴ Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. (s.f.). La Transferencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo.

2.7.2 GÉNERO

Son las características, actitudes y conductas diferenciales que una sociedad, en un momento histórico dado, atribuye a hombres y mujeres. Como concepto es relacional y dinámico (esto es, los contenidos concretos de los roles de género varían según el momento histórico y la sociedad de la que se trate). (Unidad Administradora del Fondo Social Europeo)²⁵.

2.7.3 ROL DE GÉNERO

Papel social que se asigna a una persona en función de su sexo biológico. Los roles de género definen un conjunto de funciones sociales diferentes para hombres y mujeres, así como marcan la posición que ocupan en una estructura social dada, y de la que se derivan unos derechos y unas obligaciones.²⁶

2.7.4 DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Se trata de un sistema de organización del trabajo que tiene como criterio de diferenciación de los espacios y las funciones sociales, el sexo de las personas. Según el modelo de organización patriarcal, a las mujeres se les asigna preferentemente el espacio de lo privado y las tareas domésticas y de cuidado de las personas, y a los hombres el espacio público y el trabajo remunerado.²⁷

²⁵ Administradora del Fondo Social Europeo. (s.f.). La Transferencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo.

²⁶ Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. (s.f.). La Transferencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo.

²⁷ Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. (s.f.). La Transferencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo. (pág.8)

2.7.5 SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL

La socialización es el proceso a través del cual, la persona aprende e interioriza (hace propios) las normas, los valores y hasta los modelos sociales de identidad y conducta. Este proceso adquiere una importancia central en la infancia, pero persiste a lo largo de todo el ciclo vital. En él participan diferentes agentes sociales (denominados “agentes de socialización”), principalmente la familia, el sistema educativo, la religión, el lenguaje y los medios de comunicación.

Este término, alude al proceso de aprendizaje de normas, valores y modelos de identidad y conducta diferentes para hombres y mujeres. A través de este proceso, unas y otros aprenden e interiorizan los modelos sociales de “ser hombre” y “ser mujer”. ([Unidad Administradora del Fondo Social Europeo](#))²⁸

2.7.6 ANDROCENTRISMO

Es una ideología o sistema de pensamiento que entiende “lo masculino” como referente universal y prototipo de “lo humano”. Esta interpretación desvaloriza los aprendizajes y experiencias de las mujeres, o invisibiliza las diferencias, asimilándolas al modelo masculino que es entendido como universal y el único válido.²⁹

²⁸ Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. (s.f.). La Transferencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo.

²⁹ Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. (s.f.). La Transferencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo.

2.7.7 *SEXISMO*

Actitud o comportamiento excluyente y discriminatorio respecto de una persona por razón de su sexo. La ideología subyacente a las actitudes y comportamientos. Sexistas se sustenta en la consideración de que un sexo tiene una superioridad intrínseca sobre otro.³⁰

2.7.8 *PATRIARCADO*

Sistema de dominación en el que la autoridad y el poder corresponden al patriarca y se transmiten de varón a varón. Para la teoría feminista, el término patriarcado ha sido especialmente útil para desvelar las dinámicas de poder y dominación que están detrás de la hegemonía masculina y la subordinación de las mujeres.³¹

2.7.9 *FEMINISMO*

Ideología o sistema de pensamiento que se sustenta en la consideración de que ningún sexo tiene superioridad intrínseca sobre otro.³²

2.7.10 *IGUALDAD*

Premisa fundamental en las sociedades democráticas derivada de las revoluciones burguesas. Es un derecho fundamental por el cual todas las personas son iguales ante la ley (pero no idénticas), merecen el mismo trato reconociéndose sus diferencias. Implica

³⁰ Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. (s.f.). La Transferencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo. (pág. 10)

³¹ Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. (s.f.). La Transferencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo.

³² Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. (s.f.). La Transferencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo.

tanto la creación de un marco legal (igualdad formal) como la aplicación de su contenido, para posibilitar la igualdad real.³³

2.8. DISCRIMINACIÓN

Cuando una persona es tratada de forma menos favorable por su pertenencia a un grupo concreto o por tener un rasgo común diferenciador, y no por su aptitud o capacidad individual.³⁴

³³ Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. (s.f.). La Transferencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo. (pág. 11)

³⁴ Alonso Cuervo, I., Biencinto López, N., Gómez Torralbo, R., González González, Á., & Soliva Bernardo, M. (s.f.). La Transferencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo.

CAPITULO III

MARCO NORMATIVO

Con la modificación de la Constitución Política del Estado CPE del 2009, se ha enfatizado mayor protección hacia la población más vulnerable en donde se establece mayores derechos de igualdad entre hombres y mujeres, como la penalización de toda forma de violencia hacia las mujeres, y otras normativas que garanticen la protección de los derechos de las mujeres. El XIV Encuentro de Magistradas de Iberoamérica, con el objetivo de evaluar temas referidos al acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia, ocupación de las mujeres en cargos jerárquicos, jurisprudencia internacional y otros, resaltaron nuevas normativas como la Ley 348 que garantiza a las mujeres una vida libre de violencia. Todas estas normativas responden a los nuevos objetivos y de aplicación universal de los 17 objetivos de los ODS, en particular el objetivo 5 que es el de “Igualdad de Género” y lograr la igualdad entre géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

3. NORMATIVA INTERNACIONAL AL RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

La problemática sobre la discriminación hacia las mujeres y niñas que se vive en la sociedad actual y las dificultades que presentan en sus condiciones de vida, son visibles en todo el mundo. Por ello, que la comunidad internacional a través de las instituciones y organismos se ha puesto como punto importante el trabajar por la igualdad de género para el desarrollo económico, social, cultural de los pueblos.

De los elementos que se hablan en el marco normativo internacional se han considerado los más esenciales porque estos buscan eliminar toda forma de discriminación de género y como se puede observar, la educación es uno de los elementos

fundamentales del ser humano. Dentro del marco normativo internacional a favor de la igualdad de género, destacan:

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer entra en vigor en 1981, ésta establece la definición de discriminación contra la mujer; toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo y el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer en los derechos humanos, art. 1.³⁵ También se establece que los estados parten desarrollan políticas encaminadas a eliminación de la discriminación contra la mujer, art. 2. Los Estados Parte tomarán las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, que aseguran el pleno desarrollo y adelanto de la mujer art.3, y además los Estados Parte deben tener en cuenta ciertas pautas que permita modificar los patrones socioculturales de género encaminados a garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad y la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto al desarrollo de sus hijos.³⁶

Compromiso de la Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres, llevada a cabo en Pekín en 1995:

“El avance de la mujer y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres son una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social, y no deben encararse aisladamente como un problema de la mujer. Únicamente después de alcanzados esos objetivos se podrá instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada. El empoderamiento de la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres son condiciones

³⁵ <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx> (CEDAW, 1979).

³⁶ <https://institutomujer.castillalamancha.es/normativa/internacional/igualdad>

indispensables para lograr la seguridad política, social, económica, cultural y ecológica entre todos los pueblos.” (Nacionales Unidas, 1995, pág. 16).

En la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres, celebrada en Pekín, en 1995, tanto los miembros del CAD como los países asociados asumieron compromisos con la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer.

La Declaración y la Plataforma para la Acción de Pekín, adoptadas en la Conferencia, se cimientan en las perspectivas y estrategias definidas en conferencias anteriores de las Naciones Unidas sobre Educación, Jomtien (1990); Medio ambiente, Río de Janeiro (1992); Derechos humanos, Viena (1993); Población, El Cairo (1994); y Desarrollo social, Copenhague (1995). Se basa en principios de derechos humanos y justicia social. Reconoce claramente que la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer son esenciales para abordar los temas principales de desarrollo la **pobreza y la inseguridad**, así como para lograr un desarrollo sostenible centrado en la persona.³⁷

Por otra parte, la transición de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de 2000 (ODM) a los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS con la nueva agenda 2030 tiene la intención de ir aún más lejos, si bien los ODM se estructuraban en ocho objetivos claros e incluyen 21 objetivos con fecha límite para medir los progresos en materia de reducción del hambre y la pobreza, así como en mejoras de salud, educación, condiciones de vida, sostenibilidad ambiental e igualdad de género. El Objetivo 3 promovía la igualdad de

³⁷ <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

género y otorgarle, poderes a las mujeres, que fue la pieza clave en la exigibilidad a los Estados para la promoción de la igualdad.³⁸

Objetivos de Desarrollo del Milenio de 2000 son un elemento fundamental para la promoción de la igualdad de género.

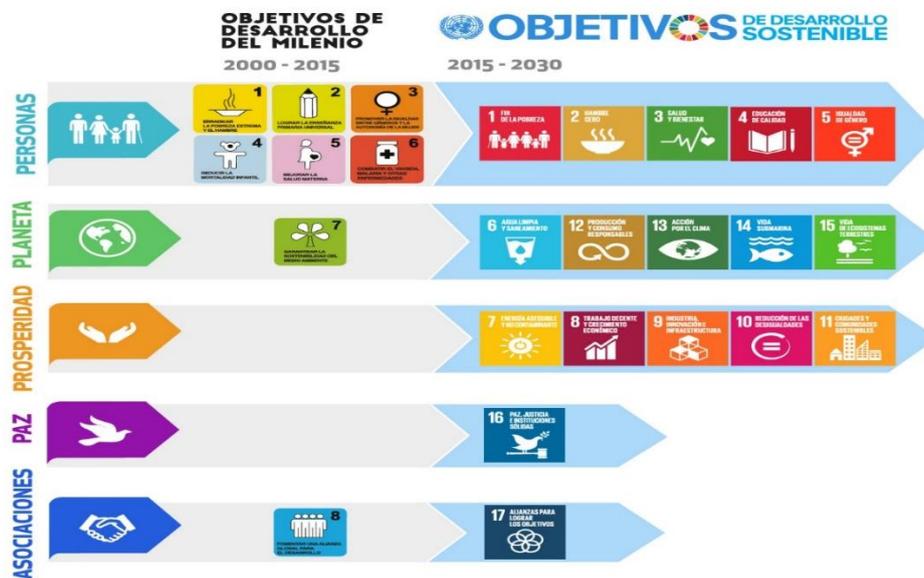
Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con las 169 metas van más allá que los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) al abordar las causas fundamentales de la pobreza y la necesidad universal de lograr un desarrollo a favor de todas las personas. Los objetivos abarcan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente. (Ver Ilustración 1)

Los nuevos objetivos son de aplicación universal para todos los países, mientras que los ODM únicamente estaban dirigidos a los países en desarrollo.

De los 17 objetivos de los ODS el objetivo 5 se ha tomado en consideración “Igualdad de Género” Lograr la igualdad entre géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

³⁸ <http://www.nu.org.bo/agenda-2030/transicion-de-los-odm-los-ods/#:~:text=17%20OBJETIVOS%20PARA%20TRANSFORMAR%20NUESTRO,1%20de%20enero%20de%202016.>

Ilustración N° 1: Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: Naciones Unidas en Bolivia

En la ilustración 1 se observa de manera gráfica la diferencia que existe entre las metas establecidas en el denominado “Objetivos de Desarrollo del Milenio 2000-2015”. Frente a las metas establecidas en “Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030”

El Sistema de Naciones Unidas SNU en Bolivia define así su misión:

Contribuir a una cultura de paz y a reducir la pobreza a través de la promoción del desarrollo humano sostenible y armónico con la Madre Tierra y la plena vigencia de los derechos humanos.

Avanzar en la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Bolivia, bajo el enfoque del “Vivir Bien” y del “no dejar a nadie atrás”.

Apoyar al país para que la sociedad continúe mejorando su calidad de vida, se reduzcan las desigualdades y logremos una sociedad participativa, próspera, con equidad y justicia.

El objetivo 5 en Bolivia, considera como Meta “Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”.

Y como indicador establece “Determinar si existen o no marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por motivos de sexo”.

El Estado boliviano ha establecido acciones para revertir las desventajas de las mujeres. En la CPE existen disposiciones sobre el ejercicio de derechos de las mujeres, donde se reconoce que Bolivia “adopta para su gobierno la forma democrática participativa, representativa y comunitaria, con equivalencia de condiciones entre hombres y mujeres”³⁹

Además, se establece como derecho fundamental que “todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad”⁴⁰ y se instituye el concepto de discriminación sancionando estas actitudes en el artículo 14 párrafo II.

³⁹ Constitución Política del Estado Plurinacional – CPEN, 2009 art. 11.I.

⁴⁰ Constitución Política del Estado Plurinacional – CPEN, 2009 art. 15. II.

También existen leyes orgánicas que incorporan principios como la equidad de género, la paridad, la alternancia para precautelar el ejercicio de los derechos de las personas en especial las mujeres.

Tabla 2

Disposiciones Legales Internacionales

Acuerdos Internacionales	Disposición Ratificatoria por Bolivia
Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).	Ley N°1100 del 15/09/1989
Convención Americana sobre los Derechos Humanos o Pacto de san José de Costa Rica	Ley N°1430 del 11/02/1993
Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belén do Pará)	Ley N°1599 del 18/08/1994
Protocolo Facultativo de la CEDAW	Ley N°2103 del 20/06/2000
Convención sobre los Derechos Políticos de las Mujeres	Ley N°2117 del 11/09/2000
Protocolo Facultativo del Pacto de Derechos Civiles y Políticos	Ley N°2119 del 11/09/3000

Nota: Gaceta Oficial de Bolivia

En la tabla 2 se observa los acuerdos internacionales en lo que participó Bolivia. Estos acuerdos tienen por fin, empoderar a la mujer dentro de la sociedad, a través de una mayor igualdad en los derechos humanos.

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Los artículos más relevantes para la protección y que garantizan los derechos de las mujeres son:

En el Artículo. 8 -. En este artículo se incluye entre los valores sobre los cuales debe sustentarse el Estado: la igualdad, la inclusión, la libertad, el respeto, la justicia social, la igualdad de oportunidades y la **equidad social y de género en la participación**. El

Artículo. 9 -. Prevé entre los fines y funciones esenciales del Estado el constituir una sociedad justa y armoniosa, sin discriminación y con plena justicia social; garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, fomentando el respeto mutuo. Artículo. 11 -. Aclara que la República de Bolivia adopta para su gobierno la forma democrática participativa, representativa y comunitaria, con **equivalencia de condiciones entre hombres y mujeres**. Los Artículos. 13 y 14 -. Se declara la universalidad e inviolabilidad de los derechos fundamentales previstos en la Constitución y se afirma que todo ser humano goza de los derechos reconocidos por esta Constitución. **Prohíbe y sanciona toda forma de discriminación en razón de sexo**, edad, cultura o cualquier otra condición, por afectar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de toda persona, en condiciones de igualdad. Asimismo, asume el compromiso de garantizar a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de sus derechos. Artículo. 15 -. Reconoce el derecho de toda persona a la vida, a la integridad física, psicológica, moral y sexual y afirma que nadie sufrirá tratos humillantes. De manera específica contempla el **derecho de las mujeres a vivir libres de violencia en la familia y en la sociedad** y el compromiso del Estado de adoptar todas las medidas necesarias para eliminar y sancionar la violencia de género. El Artículo. 21 -. Enfatiza la protección de los derechos importantes para el ejercicio de la participación política: la libertad de pensamiento y opinión (y a expresarlos de forma individual o colectiva); la libertad de reunión y asociación; el acceso y la difusión de información. Artículo. 22 -. Deber primordial del Estado: respetar y proteger la dignidad y la libertad de la persona (derechos inviolables). El ejercicio de los derechos políticos es parte indivisible de las libertades fundamentales inherentes a cada persona (ver también art. 106 - II). El Artículo. 26 -. **Establece que todas las ciudadanas y los**

ciudadanos tienen derecho a participar libremente en la formación, ejercicio y control del poder político, directamente o por medio de sus representantes, y de manera individual o colectiva. **La participación será equitativa y en igualdad de condiciones** entre hombres y mujeres”. Los Artículos. 62 y 63 -. El Estado reconoce que todos los integrantes de la familia tienen igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades y explícitamente plantea la **igualdad de derechos y deberes entre cónyuges como la base del matrimonio**. Este Artículo es útil para la protección ante realidades de discriminación y violencia en la esfera doméstica que afectan la autonomía de las mujeres y el ejercicio de sus derechos civiles y políticos. Promueve la igualdad dentro de la casa, la cual es primordial para alcanzar la igualdad en la esfera pública. Artículo. 66 y 88 -. El Estado garantiza a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos sexuales y sus derechos reproductivos como el acceso a la educación y la permanencia de todas las ciudadanas y ciudadanos en condiciones de plena igualdad - garantía cuya concreción es importante para posibilitar el libre e igualitario ejercicio de los derechos a la participación política por todas y todos. **Garantiza la eliminación de las discriminaciones de género existentes en el ámbito de educación**, que dificultan la entrada y afectan el desempeño de muchas mujeres en la política. El Artículo. 144 -. Reconoce que todas las bolivianas y los bolivianos son ciudadanas(os) y ejercerán su ciudadanía a partir de los 18 años, la cual consiste en: concurrir como electora/elector o elegible a la formación y al ejercicio de funciones en los órganos del poder público; el derecho a ejercer funciones públicas. Artículo. 147 - En la **elección de asambleístas** se garantizará la **igual participación de hombres y mujeres**. El Artículo. 209 -. Las candidatas y los candidatos a cargos públicos electos, con excepción del Órgano Judicial y del Tribunal Constitucional, serán postuladas(os) a través de organizaciones de pueblos originario-campesinos,

agrupaciones ciudadanas y partidos políticos, en igualdad de condiciones. Artículo. 210 -. Establece que la organización y el funcionamiento de las **organizaciones de naciones y pueblos indígena originario campesinos deberán de ser democráticos**. La elección interna de dirigentes y de candidatas y candidatos de agrupaciones ciudadanas y partidos políticos será regulada y fiscalizada por el Órgano Electoral, que garantizará la igual participación de hombres y mujeres. Los Artículos. 241 y 242 -. Protección a derechos relacionados a la participación y control social, entre otros aquellos relacionados a: la participación en el diseño de las políticas públicas, al ejercicio de control social a la gestión pública en todos los niveles de Estado y a la calidad de los servicios públicos, a apoyar al Órgano Legislativo en la construcción colectiva de las leyes, al libre acceso a la información pública, a realizar denuncias y a colaborar en los procedimientos de observación pública para la designación de cargos. Artículo. 270 -. Define los **principios** que rigen la organización territorial del Estado y las entidades territoriales descentralizadas y **autónomas**, entre ellos: bien común, solidaridad, autogobierno, **igualdad, equidad de género**, transparencia, participación y control social. Y finalmente el Artículo. 278 -. Establece los criterios generales para la elección de **asambleístas departamentales**, tomando en cuenta la **paridad y alternancia de género**.⁴¹

En la siguiente tabla 3 se presenta un resumen de las normativas legales decretadas en el territorio nacional en donde se resalta y que tiene “un alto contenido de género” para velar por el bienestar de la mujer, como el cumplimiento de sus derechos.

⁴¹⁴¹ Coordinadora de la Mujer, Observatorio de Género, 2010

Tabla 3

Disposiciones Legales Nacionales

Referencias	Normativa
Ley de control Social y Participación Ciudadana	Ley N°341 del 05/02/2013
Ley contra al acoso y violencia política hacia las mujeres	Ley N°243 del 28/05/2012
Ley integral contra la Trata y Tráfico de personas	Ley N°263 del 31/07/2012
Ley eliminar conductas de racismo y toda forma de discriminación	Ley N°045 del 08/10/2010
Ley integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Sin Violencia	Ley N°348 del 09/03/2013

Nota: Gaceta Oficial de Bolivia

3.1.1 LEY 348: LEY PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA

LIBRE DE VIOLENCIA

La presente Ley tiene por objeto establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción a los agresores, con el fin de garantizar a las mujeres una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para Vivir Bien. Incorpora entre otros el femicidio en el Código penal, Art. 7 párrafo N°2.⁴²

3.1.2 LEY N° 243 LEY CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA POLÍTICA A MUJERES

La presente Ley se funda en la Constitución Política del Estado y los Tratados e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos de las mujeres ratificados por el Estado Plurinacional de Bolivia. Elimina actos, conductas y manifestaciones individuales

⁴² Coordinadora de la Mujer, Observatorio de Género, 2010

o colectivas de acoso y violencia que afecta de manera directa o indirecta a las mujeres en los ejercicios de sus funciones políticos y públicos.⁴³

3.1.3 LEY N° 263 LEY INTEGRAL CONTRA LA TRATA Y TRÁFICO DE PERSONAS.

. La presente Ley tiene por objeto combatir la Trata y Tráfico de Personas, y delitos conexos, garantizar los derechos fundamentales de las víctimas a través de la consolidación de medidas y mecanismos de prevención, protección, atención, persecución y sanción penal de estos delitos. Los instrumentos, tratados y convenios internacionales de derechos humanos sobre Trata y Tráfico de Personas, ratificados por Bolivia.

3.1.4 LEY CONTRA EL RACISMO Y TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN.

La presente Ley tiene por objeto establecer mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción de actos de racismo y toda forma de discriminación en el marco de la Constitución Política del Estado y Tratados Internacionales de Derechos Humanos. Pero también los objetivos son eliminar conductas de racismo y toda forma de discriminación y consolidar políticas públicas de protección y prevención de delitos de racismo y toda forma de discriminación.

⁴³ Coordinadora de la Mujer, Observatorio de Género, 2010

3.1.5 *LEY DE CONTROL SOCIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA*

La presente Ley tiene por objeto establecer el marco general de la Participación y Control Social definiendo los fines, principios, atribuciones, derechos, obligaciones y formas de su ejercicio, en aplicación de los Artículos 241 y 242 de la Constitución Política del Estado. Todas las instituciones públicas territoriales autónomas departamentales, regionales, municipales e indígena originario campesinas, dentro de las autonomías indígena originario campesinas, la presente Ley se aplicará de acuerdo a normas y procedimientos propios.⁴⁴

⁴⁴ Coordinadora de la Mujer, Observatorio de Género, 2010

CAPÍTULO IV

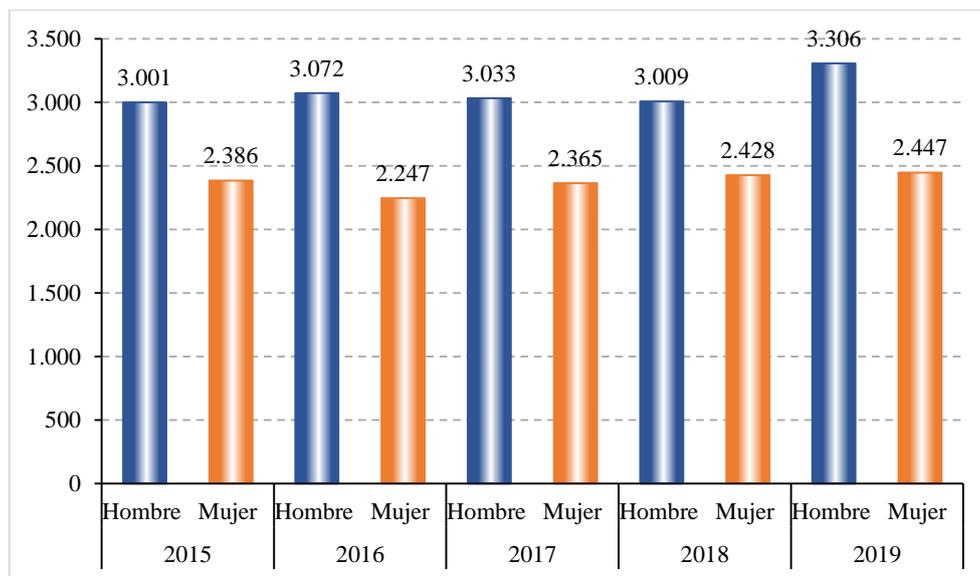
MARCO PRÁCTICO

En la presente sección se desarrolla el contenido del tema de manera práctica, con el fin de verificar la hipótesis bajo los objetivos predefinidos. Esta sección se encuentra dividida en subsecciones que están relacionados con los objetivos más sobresalientes de la ODS (5).

4. DESIGUALDAD DE INGRESO LABORAL

Gráfico N° 4:

Ingreso Mensual en promedio por sexo



Nota: Elaboración Propia en base a datos oficiales del INE

La figura anterior muestra una desigualdad a favor del género masculino en términos absolutos. Se puede observar un crecimiento en el ingreso promedio que perciben los hombres en el periodo de estudio del año 2015 al año 2019. El año 2015 los hombres percibían en promedio 3.001 bolivianos, este monto se incrementó en

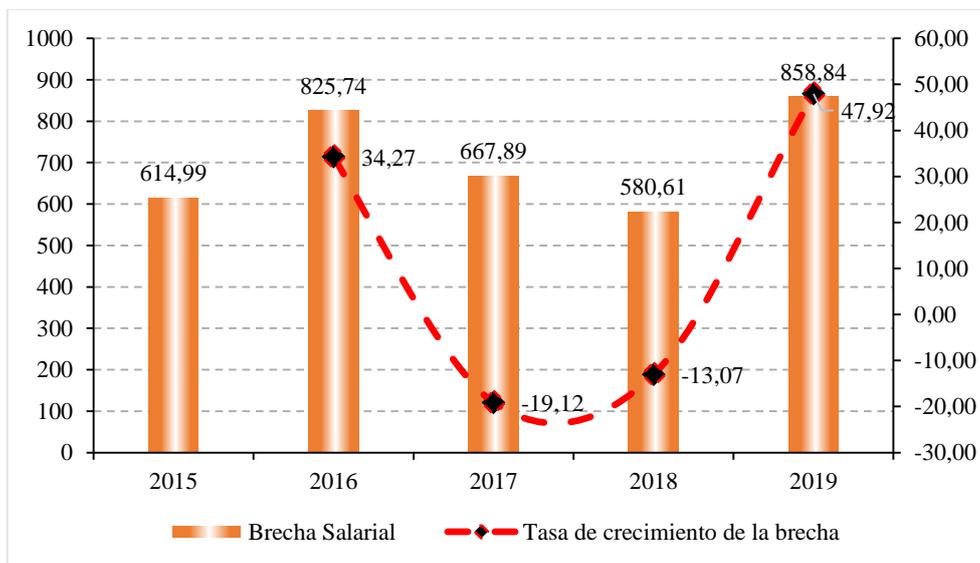
aproximadamente 300 bolivianos, y su ingreso en promedio alcanzó el valor de 3.306 bolivianos el 2019.

En el caso de las mujeres, el ingreso promedio laboral a lo largo de los años de análisis comparado al de los hombres fue menor, y no reflejó una variación significativa. Siendo que en 2015 el ingreso promedio fue 2.386 bolivianos, incrementándose en tan solo 61 bolivianos al 2019 y alcanzando un ingreso promedio de 2.447 bolivianos.

En términos absolutos se puede advertir un incremento en la brecha salarial entre hombres y mujeres, lo que se traduce en una mayor desigualdad entre hombres y mujeres.

Gráfico N° 5:

Brecha Salarial por género (En bolivianos y porcentajes)



Nota: Elaboración Propia en base a datos oficiales del INE

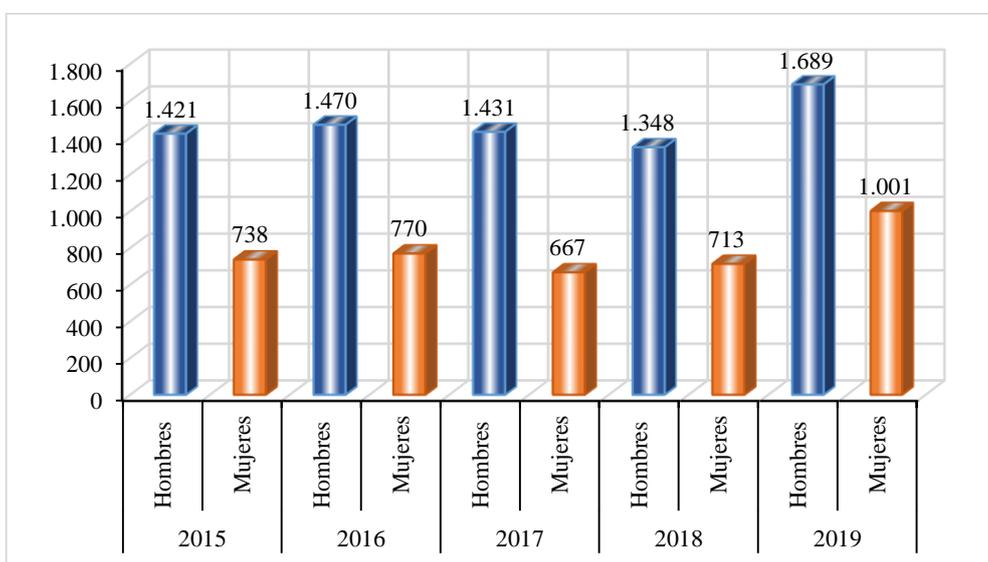
La figura precedente muestra un comportamiento distinto al que reflejan los datos en forma absoluta. Al analizar la brecha salarial por género, se puede advertir que en los años 2017 y 2018 hubo un descenso en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres,

disminuyendo en 19.12% (2017) y en 13.07% (2018). Sin embargo, la brecha salarial se incrementa en 47.92% para el 2019.

La figura 6 muestra marcadas diferencias en el salario promedio entre hombres y mujeres que trabajan en el sector agrícola, caza y pesca, como parte de las actividades económicas importantes del país.

Gráfico N° 6:

Salario en promedio por sexo en el sector agrícola (En bolivianos)



Nota: Elaboración Propia en base a datos oficiales del INE

Desde el 2015 hasta el 2018, el salario promedio de los varones fue superior al de las mujeres en casi el 100%. El 2019 el salario promedio se incrementó en 288 bolivianos para las mujeres y 341 bolivianos para los hombres, con relación al año anterior. Sin embargo, la brecha salarial laboral en el sector agrícola, agricultura, caza y pesca en la economía boliviana denota una gran diferencia a favor de los hombres. De igual forma, en los últimos años no ha habido avances relevantes para la reducción de la desigualdad

en el sector, puesto que la diferencia en los salarios promedio no varió de forma significativa, siendo 684 bolivianos el 2015 y llegando a 687 bolivianos el 2019.

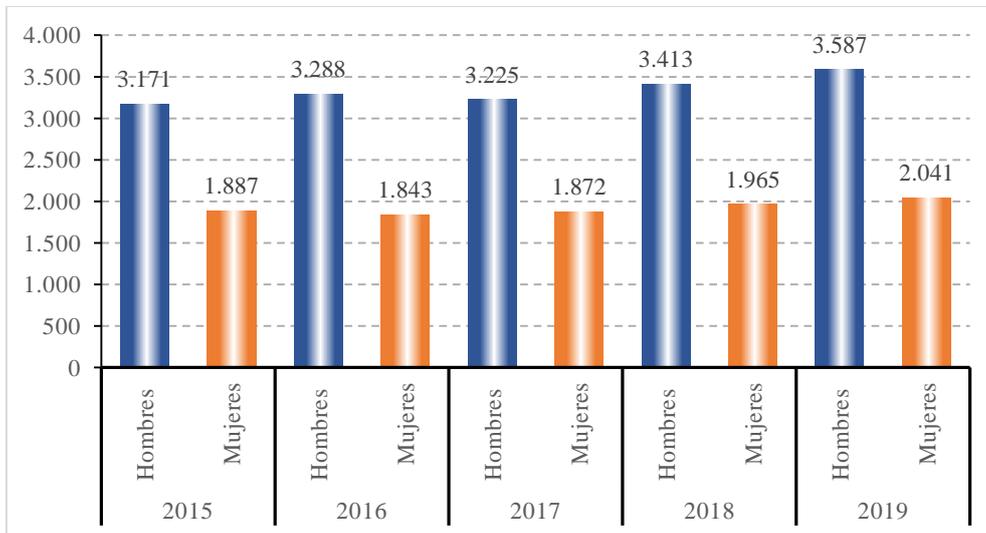
La participación de las mujeres en diferentes instancias de la actividad agrícola, así como en la toma de decisiones de producción y comercialización es importante. La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) destaca el trabajo intenso de la mujer rural en las actividades agrícolas, en la comercialización, su papel en el cuidado de los huertos familiares, y responsabilidad del cuidado y alimentación de ganado menor. Asimismo, resalta su participación en la cosecha y post cosecha dentro del ciclo de producción de alimentos⁴⁵. A pesar del aporte substancial de las mujeres en este sector, las diferencias salariales con relación a los hombres continúan siendo amplias.

Así también existe una brecha salarial laboral considerable entre las mujeres que trabajan en el sector manufacturero y sus compañeros hombres.

⁴⁵ <http://www.fao.org/3/ad927s/ad927s.pdf>

Gráfico N° 7:

Salario promedio por sexo en el sector manufacturero (En bolivianos)



Nota: Elaboración Propia en base a datos oficiales del INE

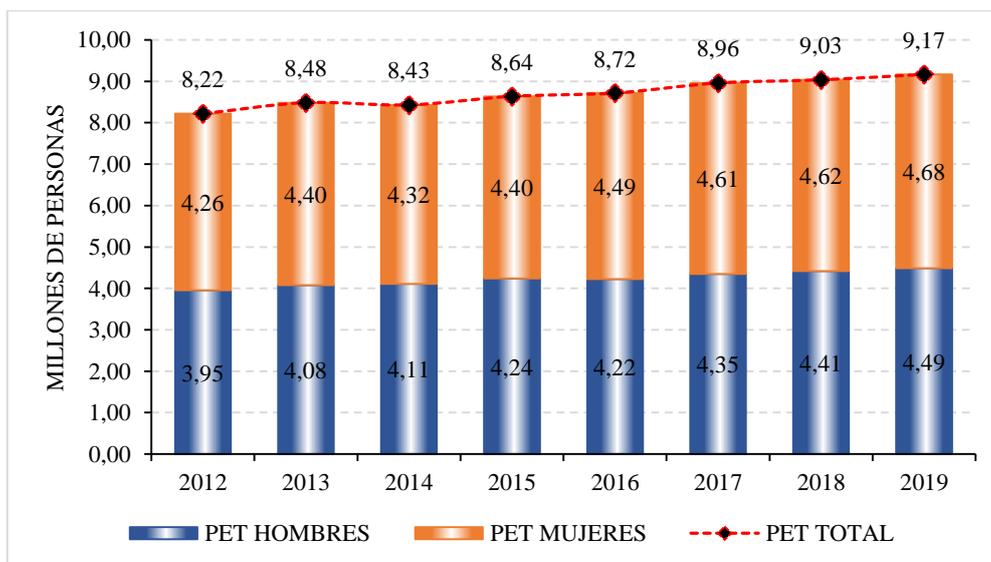
Si bien el promedio de los salarios laborales en este sector supera el promedio en el sector agrícola, casi duplicando su valor, la brecha de salarios laborales promedio por género es todavía más grande. El 2015 fue de 1.284 bolivianos, 1,87 veces mayor a la brecha en el sector agrícola (684 bolivianos) y durante el periodo de análisis la brecha creció continuamente, con excepción del año 2017, llegando a 1.545 bolivianos el 2019, más del doble en comparación con la brecha salarial en el sector agrícola. Esta expansión de la brecha en los salarios significa un retroceso en las igualdades de género en Bolivia.

Además, no sólo existe una brecha amplia en términos absolutos (bolivianos), sino también existe una notable discrepancia en la tasa de crecimiento en ese periodo. Entre el 2015 y el 2019 el salario promedio de las mujeres en el sector aumentó un 8.2 por ciento, de 1.887 bolivianos a 2.041 bolivianos. Pero el aumento del promedio salarial de los hombres fue más elevado, de 12,83%.

Por otro lado, también es importante revisar la oferta de mano de obra o de forma más generalizada la disponibilidad de la misma entre hombres y mujeres. La población en edad de trabajar (PET) contempla a todos los hombres y mujeres que por su condición etaria (14 años en adelante) pueden trabajar. El gráfico presentado a continuación muestra que el sexo femenino tiene una mayor proporción de población en edad de trabajar en relación al sexo masculino. El año 2012 la población masculina en edad de trabajar ascendió a 3,95 millones de hombres. El número de mujeres en edad de trabajar el mismo año sumó a 4,26 millones de mujeres.

Gráfico N° 8:

Población en edad de trabajar (PET) por tipo de sexo (En millones de personas)



Nota: Elaboración Propia en base a datos oficiales del INE

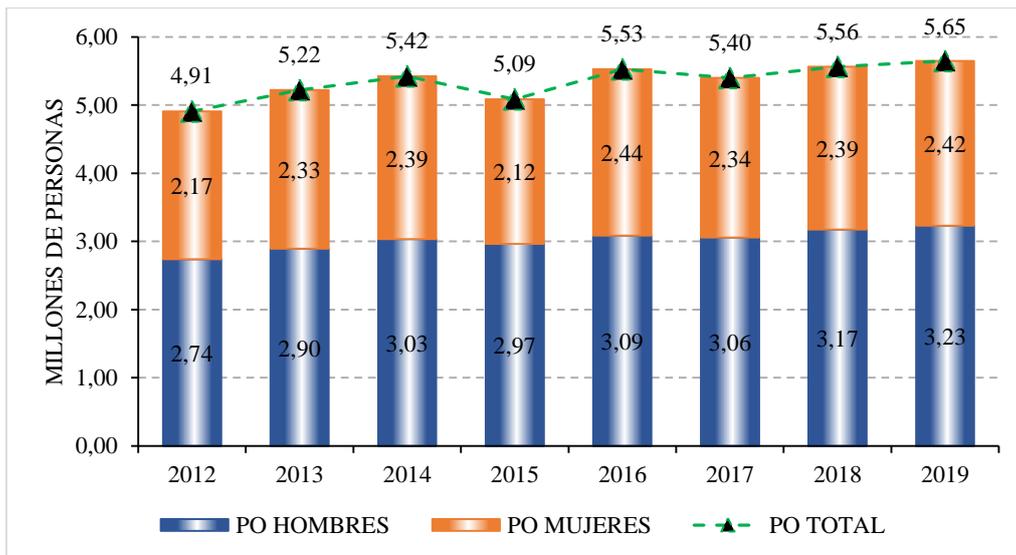
Durante el transcurso de los años esta relación no parece haber cambiado. Para el año 2017 el número de personas en edad de trabajar de sexo masculino fue de 4,35 millones de hombres, mientras que el número de mujeres en la misma condición alcanzó a 4,61 millones. Sumando un total de 8,96 millones personas en edad de trabajar.

Para el periodo 2018 y 2019 se hizo una proyección estadística. Los datos reflejan el mismo comportamiento, habiendo una mayor cantidad de mujeres en edad de trabajar en relación a los hombres. El estimado para el año 2019 es un total de 4,68 millones de mujeres en edad de trabajar, frente a 4,49 millones de hombres en la misma condición.

No obstante, el hecho de pertenecer a la población en edad de trabajar no necesariamente significa que las personas se encuentran trabajando, buscando un trabajo activamente o deseando entrar en el mercado laboral. Por ello, también es necesario identificar la población ocupada, es decir, la proporción de hombres y mujeres que efectivamente tienen un empleo o trabajaron al menos una hora en la semana referencial. El siguiente gráfico muestra un incremento en la brecha de desigualdad que se evidencia en el mayor número de personas del sexo masculino en condición de ocupados, a diferencia de las personas ocupadas del sexo femenino que resulta ser menor.

Gráfico N° 9:

Población ocupada (PO) por tipo de sexo (En millones de personas)



Nota: Elaboración Propia en base a datos oficiales del INE

El total de personas ocupadas el año 2017 fue de 5,40 millones de personas, de los cuales 3,06 millones de personas son de sexo masculino, mientras que solamente 2,34 millones de personas son de sexo femenino. El 2015 las mujeres representaron el 44 por ciento de la población ocupada, mientras que el 2019 su participación se redujo en 2 puntos porcentuales.

De igual manera se pronosticó la población ocupada para el año 2018 y 2019 en la misma condición. La gráfica muestra que para el año 2019 de 5,65 millones de personas ocupadas 3,43 millones de estas son del sexo masculino y el resto, es de sexo femenino.

Se observa que, a pesar de la existencia de un mayor número de mujeres en edad de trabajar en relación al número de hombres, hay más personas de este último género en condición de ocupados. Esta situación podría deberse a varios factores, entre ellos elementos de autoexclusión por parte de las mujeres debido a razones personales, como la decisión de ocuparse de las labores del hogar, pero también factores de mercado laboral, presentándose algún “comportamiento discriminatorio”.

El gráfico 10 muestra el comportamiento de la población ocupada y los salarios promedios del sector agrícola por género. Se puede distinguir, una mayor participación de los hombres comparado a la cantidad de mujeres. Asimismo, se observa que estos incrementos de población ocupada han estado acompañados con incrementos del salario promedio.

Concretamente el 2015 de más de 1 millón de personas que representan la mano de obra en el sector agrícola, hubo 700 mil hombres ocupados con un salario promedio de

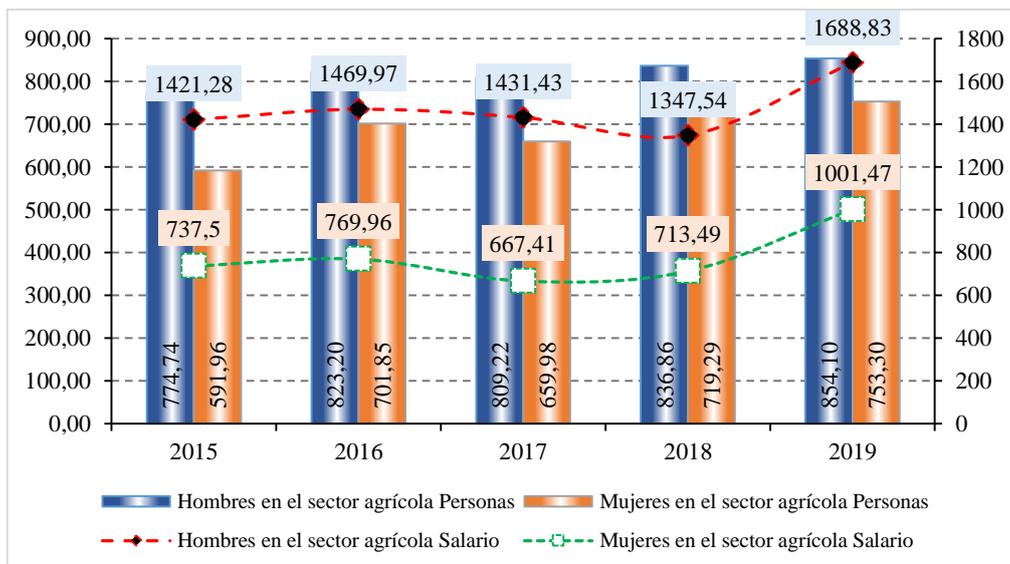
aproximadamente a 1.421 bolivianos. En tanto que hubo alrededor de 500 mil mujeres empleadas con un salario promedio que alcanzó un valor de 737 bolivianos.

El 2019 la cantidad de personas ocupadas dentro del sector agrícola se incrementó en aproximadamente 400 mil personas, y la brecha de la cantidad de mano de obra entre hombres y mujeres en este sector se ha reducido siendo que la diferencia a favor de los varones es menor a la de 4 años atrás (100 mil el 2015 versus 182 mil personas el 2019).

El 2019 el número de hombres trabajando en este sector ascendió a 854 mil personas, mientras que la cantidad de mujeres ascendió a 753 mil mujeres. Los datos observados del salario laboral promedio de las mujeres se comportan de manera pesimista, y no reflejan avances notables. Entre tanto el salario promedio como la mano de obra va en una dirección de incremento.

Gráfico N° 10:

Comportamiento del Mercado Agrícola por sexo (En miles de personas)

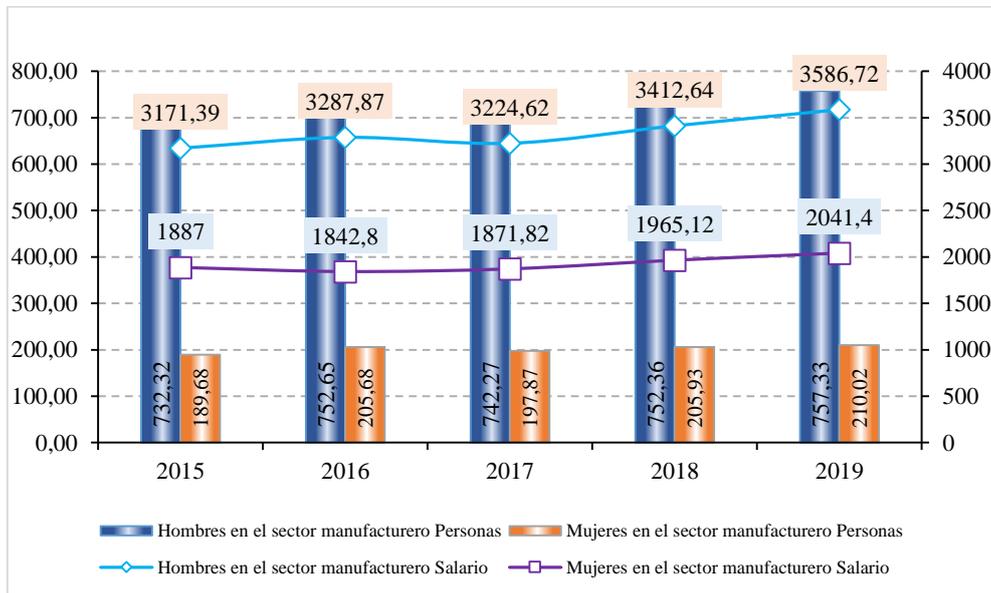


Nota: Elaboración Propia en base a datos oficiales del INE

Siguiendo la misma lógica de estudio, otro sector importante y que en los últimos años ha recobrado fuerza en el país es el sector manufacturero. Como se observa en el gráfico 11, este sector muestra mayor desigualdad en relación al sector agrícola. Para el año 2015 de casi 1 millón del total de la mano de obra en el sector manufacturero, más del 70 por ciento pertenece al sexo masculino y el resto es de sexo femenino. La situación es la misma para el año 2019, manteniéndose la misma proporción en favor del sexo masculino. Por otro lado, la brecha salarial se incrementa rezagando al sexo femenino y lo posiciona muy por debajo del salario en promedio del sexo masculino. La diferencia salarial entre hombres y mujeres en este sector era de 1284.39 bolivianos el año 2015 y ascendió a 1545.32 bolivianos el año 2019.

Gráfico N° 11:

Comportamiento de población ocupada y salarios del sector manufacturero por sexo (En miles de personas y en horas)



Nota: Elaboración Propia en base a datos oficiales del INE

No ha habido aumentos sustanciales de mano de obra femenina, y la brecha salarial se ha mantenido alrededor de los 600 bolivianos. Estos datos son considerables pues reflejan una menor apertura de oportunidades a mujeres en el trabajo manufacturero. No

obstante, también se reconoce que las características y requisitos que se establecen para trabajar en la industria pueden conducir a la propia exclusión por parte de las mujeres.

4.1. NIVELES DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

En esta segunda sección de análisis, se abordan los índices de la violencia contra la mujer. Este tema genera bastante preocupación para la sociedad, más aún con la revisión de los resultados que presenta la Encuesta de Prevalencia de la Violencia contra la Mujer -2016, que justamente sirve de línea base para la realización de políticas públicas orientadas a su reducción.

Debe considerarse que esta problemática social es bastante compleja y abarca muchos aspectos, pero en este documento se presentan los tipos de violencia más relevantes: violencia psicológica, violencia física o violencia sexual. Al mismo tiempo, de forma generalizada los gráficos que se presentan a continuación reflejan la información de tipos de violencia entre las mujeres que manifestaron haber sufrido algún tipo de agresión a lo largo de su vida.

Una apreciación adicional es que, en términos absolutos, el número de mujeres en Bolivia en el rango de edad, de 15 es mayor a los 3,6 millones. Y entre ellas, alrededor de 3.4 millones estudiaron o se encontraban estudiando al momento de la encuesta y más de 2,8 millones trabajaron o estaban trabajando.

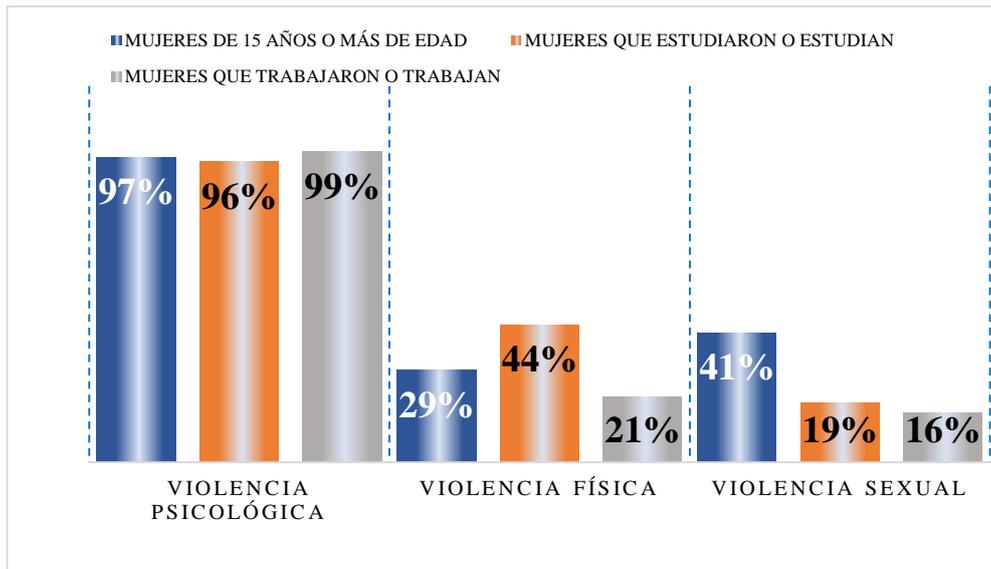
El gráfico 12 muestra el porcentaje de mujeres que sufrieron algún tipo de violencia en diferentes tipos de ámbito:

- Mujeres de 15 años en adelante (ámbito social)

- Mujeres que estudiaron o siguen estudiando (ámbito educativo)
- Mujeres que trabajaron y siguen trabajando (ámbito laboral)

Gráfico N° 12:

Tipos de violencia contra la mujer mujeres que viven o han vivido situaciones de violencia a lo largo de su vida, 2016 (En porcentajes)



Nota: Elaboración Propia en base a datos oficiales del INE

En el gráfico se puede apreciar un alto nivel de violencia psicológica en contra de la mujer en los 3 ámbitos. Este tipo de violencia abarca actitudes de menosprecio, humillación y de amenazas de daño. Este tipo de violencia es el más frecuente entre los tipos de violencia que manifestaron sufrir aquellas mujeres víctimas de violencia, situándose por encima del 90 por ciento en los tres ámbitos: social (96 por ciento), educativo (97 por ciento) y laboral (99 por ciento).

Así también es preocupante la violencia física contra las mujeres, misma que se presenta en mayor medida en el ambiente educativo (44 por ciento). Tal situación debe llamar la atención a los actores responsables de la educación, puesto que se trata de agresiones físicas en ambientes donde se supone se forma el capital humano. Esta

situación de agresión que se da en el ambiente laboral es igualmente de mucha preocupación (21 por ciento) dado que en tal entorno debería prevalecer el marco de respeto tanto de la integridad psicológica y mucho más física.

Otro aspecto inquietante es la violencia sexual que se presenta en elevados porcentajes en los tres ambientes citados. Según los resultados que presenta el INE⁴⁶, como parte de la violencia sexual, los piropos y frases de carácter sexual que ofenden son los que se presentan en mayor frecuencia en el ambiente social, seguido del ambiente educativo y el ambiente laboral.

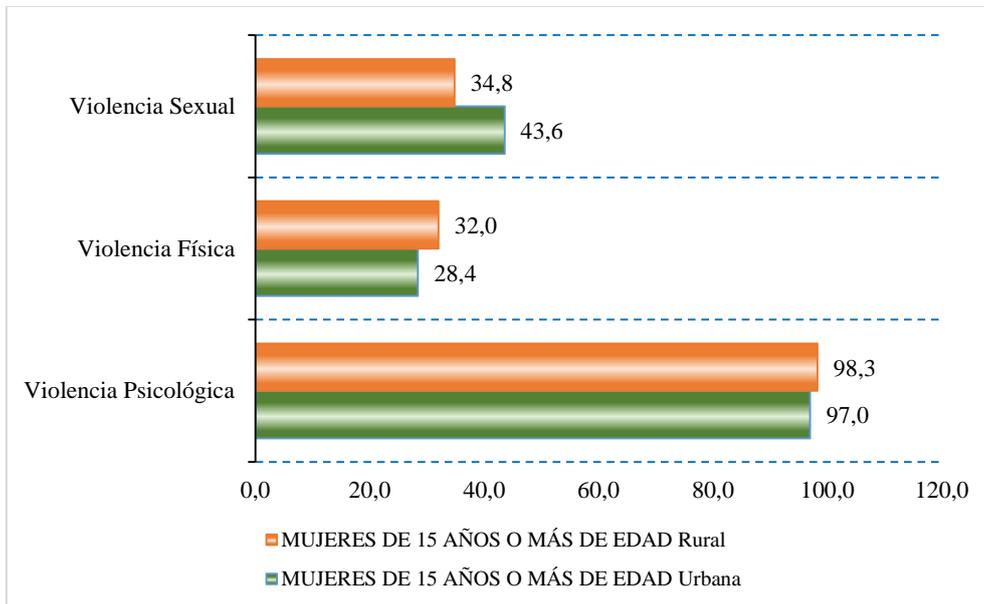
Sin embargo, es aún más alarmante la violencia sexual que implica el contacto físico (manoseo del cuerpo) sin consentimiento y la obligación para tener relaciones sexuales. Situaciones que se presentan con mayor frecuencia entre mujeres que trabajaron o se encontraban trabajando. Asimismo, se resalta que dentro de la violencia en el ambiente social el 41% por ciento es de tipo sexual. Ello refleja la inseguridad social ciudadano.

En los siguientes gráficos se presentan los tipos de violencia como porcentaje del total de mujeres victimizadas en los tres ámbitos mencionados ampliando el análisis por tipo de área: rural y urbana.

⁴⁶ <https://www.ine.gob.bo/index.php/publicaciones/encuesta-de-prevalencia-violencia-contra-la-mujer/>
(pág. 62)

Gráfico N° 13:

Tipos de violencia a mujeres de 15 años en adelante, ámbito social (En porcentajes)



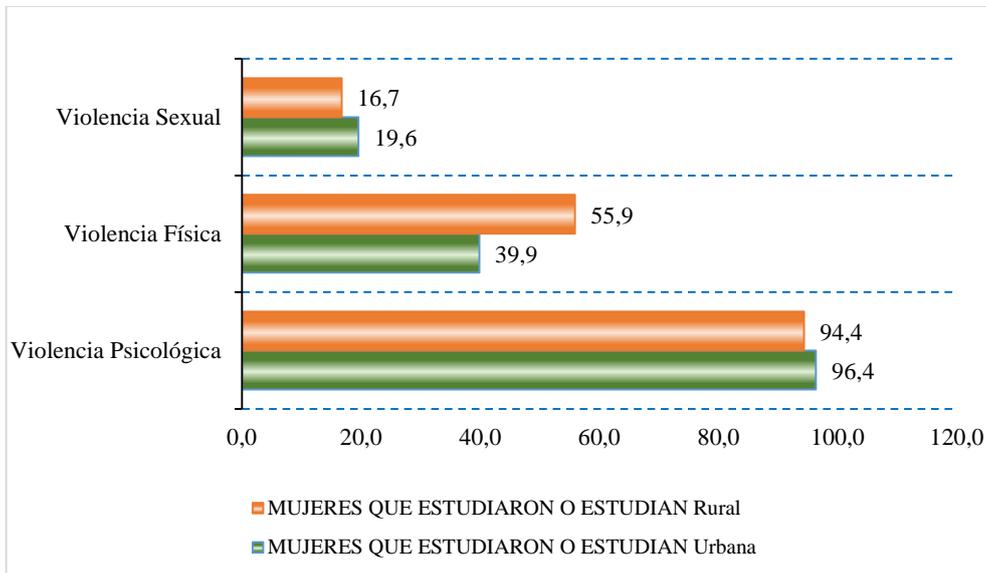
Nota: Elaboración Propia en base a datos oficiales del INE

El gráfico 13 muestra que la violencia psicológica en el ámbito social es elevada tanto en el área rural como en el área urbana, en las tres categorías existen leves diferencias acerca de este porcentaje. Esta situación llama la atención, ya que con un porcentaje mayor al 90 por ciento, la violencia psicológica puede haberse convertido en una costumbre de la sociedad.

Así también, es preocupante la situación de la violencia sexual en el área urbana, el 43,6 por ciento de las mujeres ha pasado por este tipo de violencia. En el área rural la cifra no es muy diferente (34,8 por ciento). La violencia física se ha presentado en menor medida que los anteriores tipos de violencia, y es mayor en el área rural (32 por ciento) comparado con el área urbana (28,4 por ciento).

Gráfico N° 14:

Tipos de violencia a mujeres que estudian o estudiaron (En porcentajes)

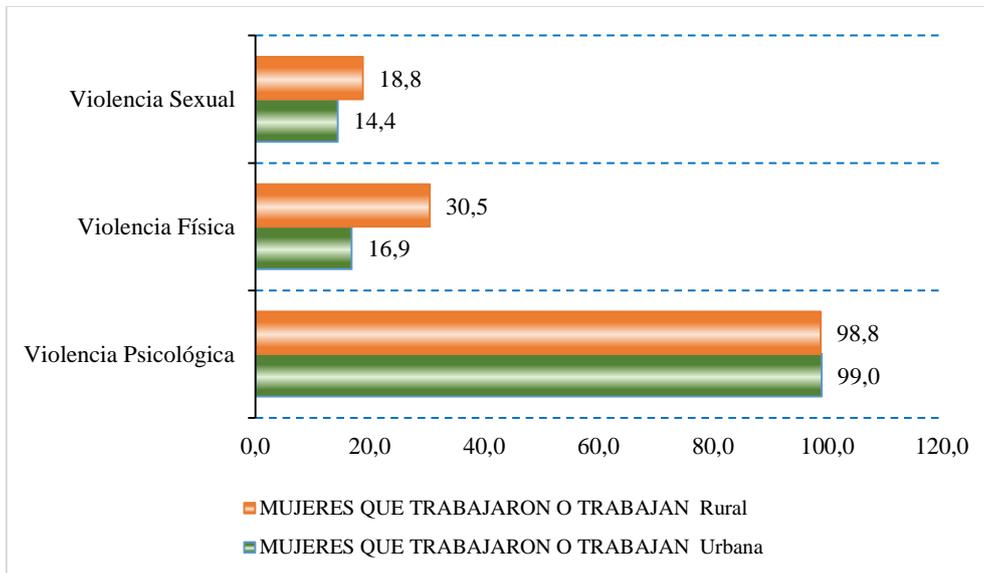


Nota: Elaboración Propia en base a datos oficiales del INE

La situación de violencia psicológica que sufren las mujeres en el ámbito educativo no es distinta a la que se presenta en el ámbito social y laboral, tanto en el área rural y urbano. Sin embargo, se han presentado más casos de violencia física, sobre todo en el área rural, 55,9 por ciento frente al 39,99 por ciento que se presenta en el área urbana. Asimismo, existe una diferencia importante cuando se trata de violencia sexual, cuyos porcentajes son casi la mitad tanto en el área rural como en el área urbana, es decir, las cifras son menores en 18 y 24 puntos porcentuales, respectivamente.

Gráfico N° 15:

Tipos de violencia a mujeres que trabajan o trabajaron



Nota: Elaboración Propia en base a datos oficiales del INE

Las mujeres mayores de 15 años a más que viven en el área urbana son las que más sufrieron de violencia sexual, alcanzando un porcentaje de 43,6 por ciento del total, en comparación de 34,8 por ciento de mujeres mayores de 15 años que viven en el área rural.

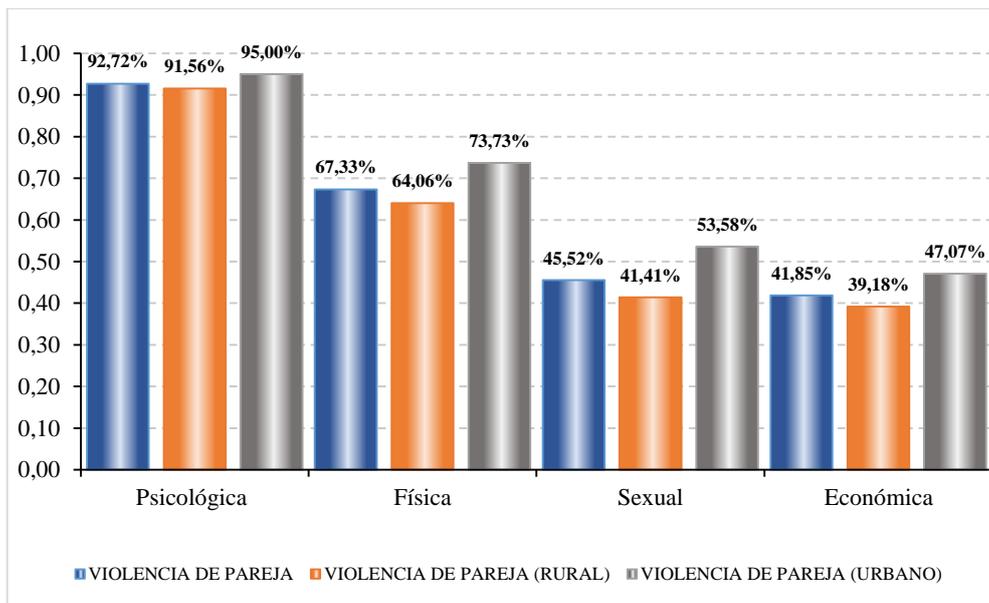
La violencia física que han sufrido mujeres que trabajan es bastante alta en el área rural (30,5 por ciento), casi el doble que en el área urbana (16,9 por ciento). También la violencia sexual en el área rural es grande (18,8 por ciento). La gravedad de la situación en el área rural podría mostrar la falta de instancias de instrucción e instancias de denuncias aparte de la falta de seguridad ciudadana en los tres tipos de ambientes.

En relación a la violencia económica, el 47 por ciento de las mujeres que viven en el área urbana han sufrido este tipo de violencia por parte de su pareja, a diferencia de las mujeres que viven en el área rural, con un aproximado de 39 por ciento del total de mujeres. Cabe ampliar que la violencia económica comprende situaciones en que su pareja no cumple con los gastos del hogar, cuando les han prohibido adquirir bienes o

propiedades bajo su nombre, situaciones en que sus parejas destruyeron o escondieron sus cosas, o al quitarles o adueñarse de su dinero e inclusive de sus bienes y/o propiedades.

Gráfico N° 16:

Tipos de violencia que sufren las mujeres a manos de su pareja (En porcentajes)



Nota: Elaboración Propia en base a datos oficiales del INE

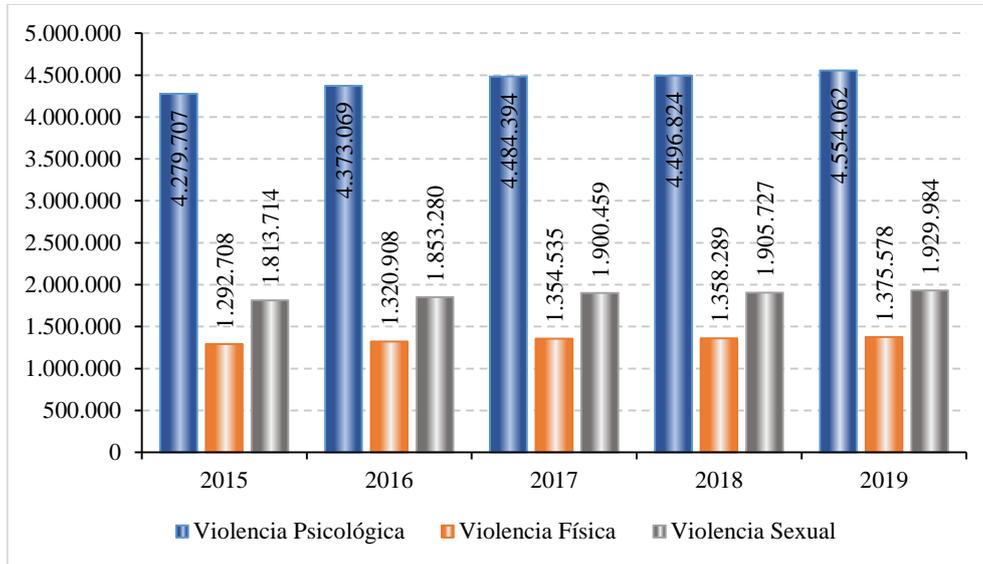
Si se realiza los siguientes supuestos:

- Los índices de violencia no variaron duran los últimos años
- La población de mujeres de 15 años en adelante compone la categoría “Población de mujeres en edad de trabajar”

Se puede realizar una proyección con el mismo índice de “mujeres de 15 años en adelante, para ver la cantidad de mujeres afectadas por violencia.

Gráfico N° 17:

Proyección de violencia contra la mujer de 2015-2019



Nota: Elaboración Propia en base a datos oficiales del INE e Indicadores de Derechos Humanos en Bolivia.

Al proyectar los mismos índices a la cantidad de mujeres en los distintos años de estudio. Se ve un incremento progresivo en los tres tipos de violencia. Lo que se puede interpretar como un problema lejos de solucionar para Bolivia. La segunda meta de los ODS 2030 indica lo siguiente “Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación” (Organización de Naciones Unidas).

Los datos reflejan un estancamiento. Se podría concluir que cada mujer sufre al menos una vez violencia psicológica, en menor medida algún tipo de violencia ya sea sexual o física.

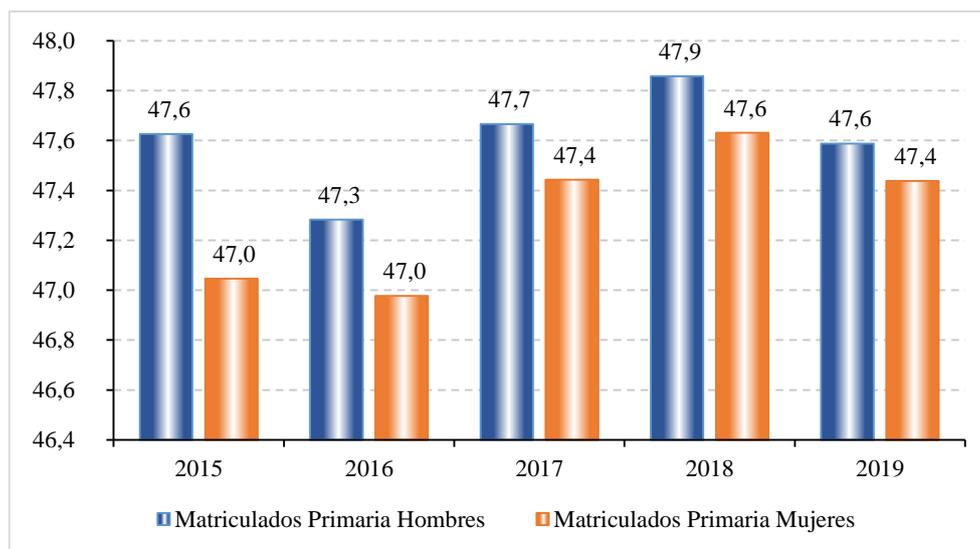
4.2. COMPORTAMIENTO EN EL SECTOR DE EDUCACIÓN

Por otro lado, la desigualdad de género concerniente a la educación ha disminuido en los últimos años. La educación del nivel primario es fundamental para sentar las bases de alfabetización de los niños y que así puedan continuar sus estudios. Además, el nivel primario concentra la mayor cantidad de población estudiantil, alrededor del 47% de la población escolar tanto de hombres y mujeres.

El siguiente gráfico muestra que el porcentaje de niños y niñas matriculados en el sistema escolar es bastante similar y que la brecha de este indicador, aunque ya era bastante pequeña ha continuado disminuyendo. El 2015 la brecha en favor del sexo masculino fue de 6 puntos porcentuales, en tanto que el 2019 disminuyó a 2 puntos porcentuales.

Gráfico N° 18:

Tasa de matriculación a nivel primario por sexo (En porcentajes) Porcentaje de matriculados en el sistema escolar correspondiente al nivel primario



Nota: Elaboración Propia en base a datos oficiales del INE

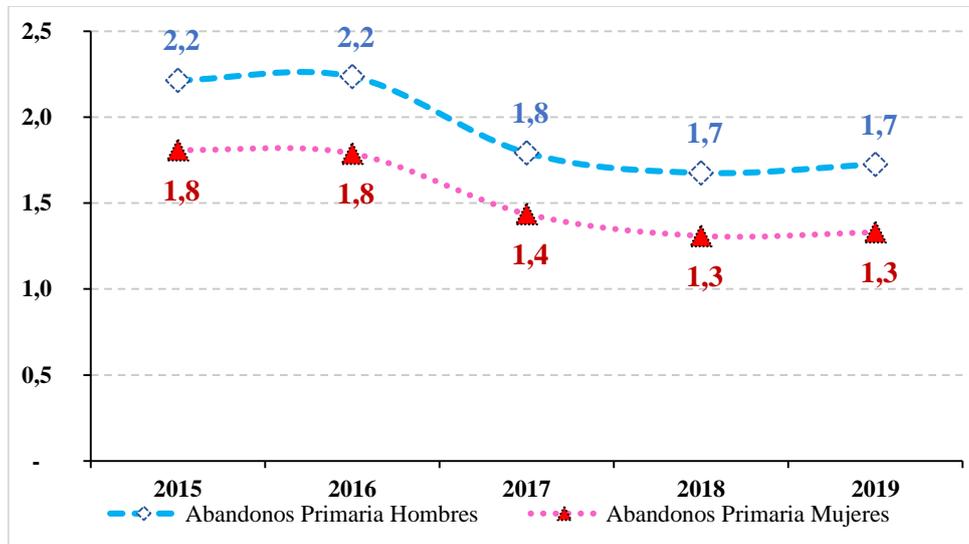
Otro indicador muy importante es la tasa de abandono, cuyo comportamiento, en general, ha tenido una tendencia negativa. Esta tasa tubo una importante caída el 2017, de 4 puntos porcentuales para los niños y para las niñas. El año 2015 la tasa de abandono escolar primario masculino es de 2,2 por ciento y 1,8 por ciento para el sexo femenino. Para el año 2019, este porcentaje cae a 1,7 por ciento para los hombres y 1,3 para las mujeres.

Se observa que la tasa de abandono escolar a nivel primario es mayor en personas del sexo masculino que en personas del sexo femenino, la brecha a favor de las mujeres ha sido de 4 puntos porcentuales desde el 2015 al 2019. La tasa de abandono es pequeña, situándose por debajo del 2% el 2019.

Por otra parte, pueden ser diversas las causas del abandono escolar a tan temprana edad (entre 6 a 13 años aproximadamente), así como el hecho de que se presenten más casos entre niños de género masculino, el trabajo infantil entre ellas. Tales causas son tema de preocupación para el Estado y otras Organizaciones Internacionales, pero son otro tema de estudio.

Gráfico N° 19:

Tasa de abandono escolar a nivel primario por sexo (En porcentajes)



Nota: Elaboración Propia en base a datos oficiales del INE

Si bien el nivel primario de educación tiene una gran participación en el sistema escolar, el nivel secundario también es crucial para la generación de capital humano. Asimismo, en este nivel escolar, donde el rango oficial de edad de los estudiantes es de 14 a 17 años, se presentan factores complejos por los que la tasa de matriculación no es del 100% y existen tasas de abandono más elevadas en comparación al nivel primario.

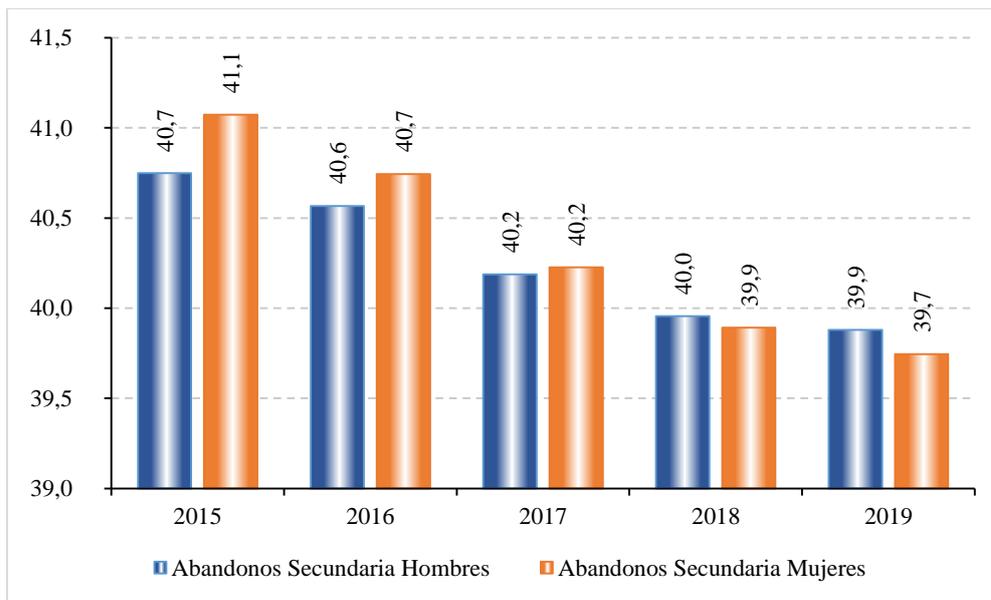
El gráfico 20 muestra el porcentaje de hombres y mujeres matriculados en el nivel secundario. Al igual que en el nivel primario, la diferencia entre el porcentaje de mujeres y varones matriculados no es muy elevada y disminuye continuamente desde el 2016 al 2019.

El 2015 se observa la diferencia más grande del periodo estudiado (6 puntos porcentuales) a favor de las mujeres. El siguiente año la brecha bajó a 1 punto porcentual. El año 2017 ambos sexos tuvieron un valor de 40,2 por ciento, pero posterior a ese año, el 2018 y 2019 se revirtió la diferencia a favor de los hombres, donde para los hombres

llega al 39,9 por ciento y la tasa de matriculación secundaria femenina llega al 39,7 por ciento. A pesar de que existe una diferencia, el valor de la misma no es alto y podría ser poco significativo.

Gráfico N° 20:

Tasa de matriculación a nivel secundario por sexo (En porcentajes)



Nota: Elaboración Propia en base a datos oficiales del INE

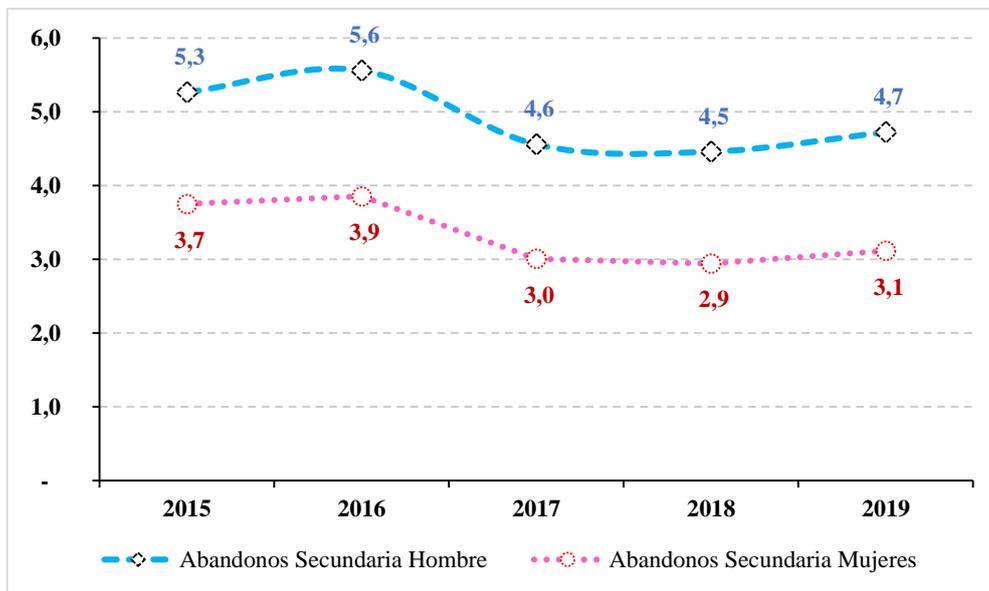
El gráfico 21 expone el comportamiento de la tasa de abandono en el nivel secundario. Es preocupante observar el nivel elevado de las mismas, que llegan casi a triplicar las tasas de abandono del nivel primario. Entre las razones de abandono podemos encontrar factores relacionados a la economía familiar, el hecho de que ciertos jóvenes se vean en la necesidad y/u obligación de cooperar con el sustento de sus casas, o por la formación temprana de un hogar propio, lo que se complementaría con los casos de embarazo precoz.

Con todo, existe un mayor número de personas de sexo masculino que abandonan la educación secundaria en relación al sexo femenino. El año 2015 la tasa de abandono

estudiantil masculino y femenino llega al 5,3 y 3,7 por ciento, respectivamente. El año 2017 se registra una caída notable de este indicador, una reducción de 10 puntos porcentuales para los hombres y de 9 puntos porcentuales para las mujeres. A pesar de esta amplia reducción, el 2018 solo disminuye en 1 punto porcentual para ambos géneros, pero el año 2019 las tasas suben levemente, alcanzando tasas de abandono de educación secundaria para hombres y mujeres al 4,7 por ciento y 3,1 por ciento respectivamente.

Gráfico N° 21:

Tasa de abandono escolar a nivel secundario por sexo (En porcentajes)



Nota: Elaboración Propia en base a datos oficiales del INE

Los datos no reflejan una desigualdad marcada en el ámbito de la educación, inclusive expresan una mayor medida del empoderamiento femenino visto a través de las menores tasa de abandono. Inclusive se observa un progreso casi continuo en el cierre de brechas en la formación de capital humano de mujeres y hombres.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo sostenible 2015-2030. Presenta nueve metas que deben ser cumplidas. Para el desarrollo de esta investigación se abordaron cuatro metas en particular de las nueve ya mencionadas. Estas cuatro metas son las siguientes: “Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación “. “Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”. “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”. “Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles”⁴⁷

- El desarrollo del primer objetivo contempla indicadores salariales y laborales como medida de aproximación a las metas 2 y 3 de las mencionadas anteriormente. La evidencia muestra una reducción de 34,27% a -19,12% en la variación de brecha salarial a favor de las mujeres el 2017 en relación al 2016. De igual forma el 2018, existe una reducción en la

⁴⁷ (Organización de Naciones Unidas)

brecha salarial. Valor que desciende en -13.07% respecto al 2017. En los sectores de agricultura y de manufactura existe un menor incremento salarial de las mujeres, en relación a los hombres.

- Por el lado laboral. En términos absolutos existe una leve diferencia a favor de los hombres, en relación a las mujeres en condición de “ocupados”, con más de 3 millones de varones ocupados, mientras que las mujeres alcanzan a poco más de 2 millones. Sin embargo, la población en edad de trabajar de las mujeres es mucho mayor que la de los hombres. Para el 2019 la evidencia refleja un total de 4,68 millones de mujeres en edad de trabajar y 4,49 millones de varones en igual condición. Esta diferencia laboral se pronuncia más en el sector manufacturero que en el sector agrícola.
- El segundo objetivo de la presente investigación está en línea con la primera meta ya mencionada. Meta que establece la eliminación de la violencia en contra de la mujer. La evidencia para Bolivia permite concluir que la violencia es un tema lejano a ser resuelto, ya que las mujeres en casi su totalidad con el 99% de las mismas sufren o han sufrido al menos violencia psicológica. Así mismo existe un mayor índice de violencia física en contra las mujeres de 15 años o más en el área rural con un 32% frente a un 28% de mujeres en el área urbana. De igual forma existe un mayor nivel de violencia sexual en contra de las mujeres de 15 años o más en el área urbana con un 43,6%, frente a un 34,8% de mujeres en el área rural.
- El tercer objetivo está vinculado a la última meta ya mencionada. El indicador utilizado es la tasa de matriculación y tasa de abandono escolar por tipo de sexo, como medida de aproximación hacia el empoderamiento

de la mujer. La evidencia para Bolivia muestra que existe un mayor índice de matriculación escolar primario con 47,6% en hombres, frente a un 47,4% en mujeres para el 2019. Esta brecha se reduce en el nivel secundario con un 39,9% en varones y un 39,7% en mujeres. Para ambos casos, primario y secundario, la tasa de abandono es mayor en hombres que en mujeres. Con una tasa de abandono del 1,7% para varones y 1,3% para mujeres, registrados en el nivel primario el 2019. En el mismo año la tasa de abandono escolar secundario fue de 4,7% para varones y 3,1% para mujeres. En conclusión, existe una capacitación más completa en mujeres que en hombres, dada las tasas de abandono.

RECOMENDACIONES

Tras haber analizado y estudiado indicadores que se aproximan a determinar la situación real de discriminación en contra la mujer y la desigualdad de género, se recomienda:

- Realizar exámenes de competencia para la ocupación de puestos importantes en la administración pública y privada. Con el fin de garantizar una competencia más justa, que no esté condicionada al tipo de sexo de las personas.
- Implementar centros de capacitación femenina en áreas importantes de la economía. Con el objetivo de que las mujeres tengan un cupo importante en el mercado laboral.

- Establecer leyes más rígidas que protejan la integridad física y psicológica de las mujeres. Así mismo, brindar apoyo a las mujeres afectadas, a través de un centro de ayuda de carácter gratuito, para asegurar su accesibilidad.
- Incentivar a la culminación de estudios escolares a través de programas de especialización en áreas de preferencia de los estudiantes. Así mismo, la otorgación de becas completas para la continuación de los estudios en las mejores universidades de Latinoamérica y el Caribe.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso Cuervo, I., Biencinto López, N., Gómez Torralbo, R., González González, Á., & Soliva Bernardo, M. (s.f.). *La Transferencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo*.
- Arce Catacora, L. (2018). *La inclusión financiera*. La Paz - Bolivia : ISSN 1680-8819.
- Atlas Municipal de los Objetivos en Bolivia. (agosto de 2021). *SDSN Bolivia – Red de Soluciones para el Desarrollo*. Obtenido de <https://www.sdsnbolivia.org/>
- Banco mundial - BM. (martes de agosto de 2021). *Indicadores de Desarrollo Mundial*. Obtenido de <https://data.worldbank.org/indicador/SI.POV.DDAY?locations=1W>.
- Becker, G. (1971). *La economía de la discriminación*. Chicago.
- Becker, G. (1975). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bolsa Boliviana de Valores S.A. (viernes de junio de 2018). *Bolsa Boliviana de Valores S.A.* Obtenido de Bolsa Boliviana de Valores S.A.: <https://www.bbv.com.bo/ResenaHistorica>
- Calduch Cervera, R. (2014). *Métodos y Técnicas de Investigación Internacional*. Madrid - España: Edición electrónica original: Madrid - 1998.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos - CNDH . (noviembre, 2017). *Los Derechos Humanos Laborales*. . México : H. R. Astorga.
- Comité de Ayuda al Desarrollo CAD de OCDE. (1998). *Directrices del CAD para la igualdad entre mujeres y hombre y el empoderamiento de la mujer en la cooperación del Desarrollo*. España : Cyan, Proyectos y Producciones Editoriales, S.A.
- Creswell, J. W. (S.F.). *Diseño de la Investigación cualitativa* . *Cátedra Errandonea*.
- Estado Plurinacional de Bolivia . (2009). *Constitucion política del Estado* . La Paz - Bolivia .
- Fondo de Población de las Naciones Unidas-UNFPA. (2014). *Compendio de Normativas a favor de los derechos de las mujeres*. . La Paz : Editora Presencia SRL.

- Gayle, R. (2013). *Mujeres Precursoras* . Obtenido de Sin Género de Dudas:
<http://singenerodedudas.com/blog/mujeres-precursoras-gayle-rubin/>
- Gram, B. (s.f.). *Diccionario de Economía* . Trillas .
- Hernández Meléndrez, E. (2006). *Metodología de la Investigación - Cómo escribir una tesis* .
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación - sexta edición* . México: Edificación Punta Santa Fe.
- Herrera, C. (2004). *Derechos Humanos Laborales y Derechos humanos en el mundo del trabajo en México*. México.
- Instituto Interamericano Derechos Humanos - IIDH. (2000). *Derechos Humanos de las Mujeres, Paso a Paso*. España : EDITORAMA S.A.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2016). Actualidd Estadística . *Actualidd Estadística* , 1.
- Jiménez, F. (s.f.). *Elementos de la Teoría y Política Macroeconómica para una economía abierta* . Fondo Editorial .
- John, R. (2000). *Teoría de la justicia. Traducido de María Dolores Gozáles*. México.
- La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos - OCDE. (2018). *La búsqueda de la igualdad de género*.
- Lagarde, M. (1996). *El Género* . España.
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 25.
- Maynard Keynes, J. (1943). *Teoría General de la Ocupación, el interés y el dinero* . México.
- Microscopio Global. (2018). *The Economist Intelligence Unit*. Nueva York - EEUU. Obtenido de The Economist Intelligence Unit:
<https://www.inesad.edu.bo/2011/10/20/agricultura-y-empleo-rural-agropecuario-en-bolivia/>
- Ministerio de Educación M.E. (2017). Educa Innova 2017:. 1-16.

-
- Ministerio de la Educación . (2004). *La educación en Bolivia - Indicadores, Cifras y Resultados* . La Paz - Bolivia.
- Nacionales Unidas. (1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Nueva York : A/CONF.177/20/Rev.1.
- Naciones Unidas. (1996). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Nueva York.
- Neffa, J. (1999). *Actividad, trabajo y empleo*:. De la Plata - Argentina .
- OCDE., L. O. (2012). *Closing gender gap: Act Now*. 2.
- OECD, L. O. (2012). *Closing gender gap: Act Now*. 2.
- ONU Bolivia . (2018). *Marco de Complementariedad de Naciones Unidas para el Vivir Bien en Bolivia 2018-2022*. La Paz - Bolivia : Diseño y Diagramación: Natalia Garcia Orellana .
- Ordoñez, A., Martinez, C., Zuniga, P., & Ordoñez, V. (2018). Educación y Crecimiento Económico: Análisis e Implicancias. *Revista Economía y Administración*, 9(1).
- Organizacion de Naciones Unidas. (s.f.). Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>
- Organización de Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2003). *La hora de la Igualdad en el Trabajo*. Ginebra.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE. (2017). *Construir un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género*. México: Solar, Servicios Editoriales, S.A. de C.V.
- Rawls, J. (2010). *Teoría de la Justicia*. Buenos Aires, Argentina : Fondo de Cultura Económica.
- Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible - Bolivia SDSN. (2020). *Atlas Municipal de los ODS en Bolivia 2020*. La Paz - Bolivia: Stefano Canelas, SDSN Bolivia.
- Rivera, J. (2012). *Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano*. Santiago de Chile .

Rodríguez Gómez, D., & Valldeoriola Roquet, J. (S.F.). *Metodología de la Investigación* . Cataluña - España .

Rodriguez, F. J., Barios, I., & Fuentes, M. T. (1984). *Introduccion a la metodologia de las investigaciones*. La Habana - Cuba : Editora La Habana.

Scott, J. (2008). *Género e Historia, méxico FCE*. México.

UNESCO. (s.f.). *Igualdad de género*. Obtenido de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

UNICEF. (2018). Prgrama País 2018-2022.

Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. (s.f.). *La Transferencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo*.

Valdez Pineda, D., Valenzuela Reynaga, R., & Ochoa Ávila, E. (2016). *Igual de Género*. Obregón - México: ITSON Educar para trascender.

Wallach Scott, J. (2008). *Género e historia* . Ciudad de México: Printed in Mexico.

Wikipedia . (sábado de febrero de 2019). *Cáculo Estocástico* . Obtenido de *Cáculo Estocástico* : https://es.wikipedia.org/wiki/C%C3%A1lculo_estoc%C3%A1stico

ANEXOS

ATLAS MUNICIPAL DE LOS
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
 EN BOLIVIA 2020



Brechas de Salarios entre los varones y mujeres

Fecha	Salario Total hombres	Salario Total Mujeres	Tasa de crecimiento Salario Hombres	Tasa de crecimiento salario Mujeres	Crecimiento Promedio Varones	Crecimiento Promedio Mujeres	Tasa de crecimiento del salario promedio de hombres del 2020 en relación al 2012	Tasa de crecimiento del salario promedio de mujeres del 2020 en relación al 2012
2011	2.132	1.152			5%	11%		
2012	2.349	1.370	10%	19%	5%	11%	110%	119%
2013	2.831	2.057	21%	50%	5%	11%	121%	150%
2014	2.978	2.308	5%	12%	5%	11%	105%	112%
2015	3.001	2.386	1%	3%	5%	11%	101%	103%
2016	3.072	2.247	2%	-6%	5%	11%	102%	94%
2017	3.033	2.365	-1%	5%	5%	11%	99%	105%
2018	3.009	2.428	-1%	3%	5%	11%	99%	103%
2019	3.306	2.447	10%	1%	5%	11%	110%	101%
2020	3.204	2.648	-3%	8%	5%	11%	36%	93%

(Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible - Bolivia SDSN, 2020)

Brechas Salariales Directivos entre mujeres y varones

Salario Directivo hombres	Salario Directivo Mujeres	Tasa de crecimiento Salario Hombres	Tasa de crecimiento salario Mujeres	Crecimiento Promedio Varones y Mujeres	Crecimiento Promedio Mujeres
4.753	3.830			7%	7%
6.238	4.589	31%	20%	7%	7%
6.894	5.115	11%	11%	7%	7%
7.307	5.438	6%	6%	7%	7%
5.669	5.899	-22%	8%	7%	7%
7.183	5.429	27%	-8%	7%	7%
6.569	5.181	-9%	-5%	7%	7%
6.200	5.409	-6%	4%	7%	7%
7.682	5.806	24%	7%	7%	7%
7.914	6.780*	3%	17%	7%	7%

(Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible - Bolivia SDSN, 2020)

Indicadores de igualdad de género en relación al objetivo 5 de ODS

	Tasa de abandono escolar en secundaria, 2017	Años de educación de jóvenes (25-35 años), 2012	Paridad de género en el Índice de Pobreza Multidimensional, 2012	Paridad de género en la tasa global de participación (≥10 años), 2012
Chuquisaca	164%	94%	134%	64%
La Paz	160%	91%	95%	80%
Cochabamba	172%	93%	105%	71%
Oruro	186%	93%	98%	74%
Potosí	157%	91%	106%	69%
Tarija	161%	97%	110%	69%
Santa Cruz	159%	97%	125%	65%
Beni	135%	97%	131%	64%
Pando	137%	96%	156%	60%
Bolivia	160%	95%	107%	71%

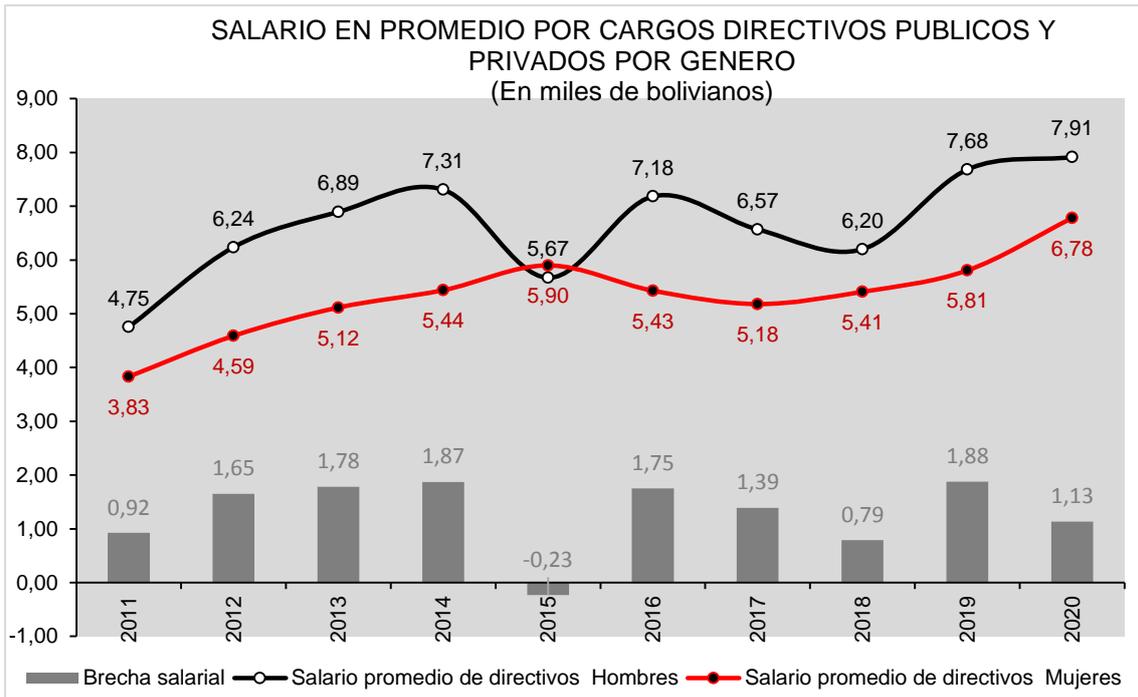
(Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible - Bolivia SDSN, 2020)

Salario En Promedio Por Cargos Directivos Públicos Y Privados Por Genero

(En miles de bolivianos)

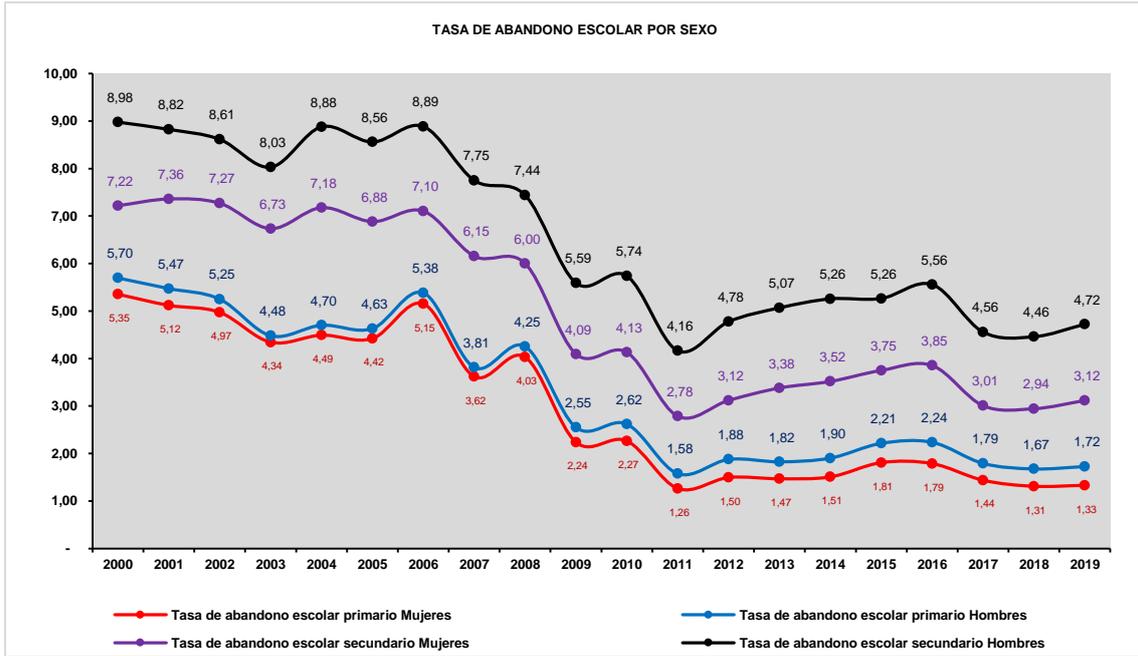
Fecha	Salario promedio de directivos		Salario promedio de directivos		Brecha salarial
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2011	4.753	3.830	4,75	3,83	0,92
2012	6.238	4.589	6,24	4,59	1,65
2013	6.894	5.115	6,89	5,12	1,78
2014	7.307	5.438	7,31	5,44	1,87
2015	5.669	5.899	5,67	5,90	-0,23
2016	7.183	5.429	7,18	5,43	1,75
2017	6.569	5.181	6,57	5,18	1,39
2018	6.200	5.409	6,20	5,41	0,79
2019	7.682	5.806	7,68	5,81	1,88
2020	7.914	6.780*	7,91	6,78	1,13

(Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible - Bolivia SDSN, 2020)



Tasa de abandono escolar y secundarios

fecha	Tasa de abandono escolar primario		Tasa de abandono escolar secundario	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2000	5,35	5,70	7,22	8,98
2001	5,12	5,47	7,36	8,82
2002	4,97	5,25	7,27	8,61
2003	4,34	4,48	6,73	8,03
2004	4,49	4,70	7,18	8,88
2005	4,42	4,63	6,88	8,56
2006	5,15	5,38	7,10	8,89
2007	3,62	3,81	6,15	7,75
2008	4,03	4,25	6,00	7,44
2009	2,24	2,55	4,09	5,59
2010	2,27	2,62	4,13	5,74
2011	1,26	1,58	2,78	4,16
2012	1,50	1,88	3,12	4,78
2013	1,47	1,82	3,38	5,07
2014	1,51	1,90	3,52	5,26
2015	1,81	2,21	3,75	5,26
2016	1,79	2,24	3,85	5,56
2017	1,44	1,79	3,01	4,56
2018	1,31	1,67	2,94	4,46
2019	1,33	1,72	3,12	4,72



Población ocupada respecto al sexo

Fecha	Población desocupada	
	Hombres	Mujeres
2012	45.709	70.402
2013	67.408	86.012
2014	52.906	77.012
2015	91.389	93.790
2016	81.094	111.069
2017	92.458	99.011
2018	103.156	113.049
2019	112.107	119.763

Nota: Instituto Nacional de estadística



RESUMEN

La lucha contra la desigualdad se ha convertido en una lucha constante a la que se han ido sumando muchos países. Bolivia se suma a esta lucha con la conformación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) que entra en vigencia a partir de 1981. Un acceso más restringido al empleo formal y carreras laborales más cortas podrían estar afectando de manera negativa la probabilidad de que las mujeres puedan retirarse completamente del mercado laboral.

La presente investigación se justifica por su contribución en el análisis del efecto de la educación pública por género con relación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS 5, considerando los avances para reducir la brecha de la desigualdad de género en el país, buscando demostrar la importancia de la inversión en educación de las mujeres, para conocer qué tan necesario es el establecimiento de políticas públicas orientadas a bajar los índices bajos de participación de las mujeres en la toma de decisiones y la discriminación en el mercado laboral, que se manifiesta en salarios y oportunidades desiguales, y en empleo vulnerable.

El estudio realizado sobre la desigualdad de género para el desarrollo económico por la OCDE explica detalladamente el "fundamento económico de la igualdad de género", y concluye que "la inversión en igualdad de género es la que arroja los mayores rendimientos de todas las inversiones en desarrollo" (OECD, 2012, pág. 4)⁹. Y, siendo ya importantes estas evidencias, cabe sostener que estos estudios aún no abordan el tema en toda su amplitud y potencialidad.