

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
CARRERA DE ECONOMÍA



TESIS DE GRADO

“ANÁLISIS DE LOS FACTORES DETERMINANTES DE LA
DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO”

POSTULANTE : CLAUDIA DELICIA CAMACHO RODRIGUEZ
DOCENTE TUTOR : Lic. HUMBERTO PALENQUE REYES
DOCENTE RELATOR: Lic. BORIS QUEVEDO CALDERÓN

LA PAZ – BOLIVIA
2016

Agradecimientos

Agradecer a Dios por guiar cada uno de mis pasos, darme fuerza y sabiduría para poder salir adelante, por poner en mi camino a personas maravillosas que apoyaron e incentivaron la culminación de este gran objetivo.

A mi madre Norah Camacho, que esta en el cielo y fue mi incentivo para culminar mis estudios, como ella tanto lo deseó y soñó para mi siempre.

A mi hijo Franquito Rojas, quien es el motor de mi vida, por quien lucho día a día para ser una mejor persona.

A mi novio Benjamin Swatek, por su apoyo incondicional ante todas las decisiones que he tomado y ser quien impulsó y siempre estuvo de acuerdo en que el estudio es la mejor forma de superarse.

Al Lic. Humberto Palenque Reyes, por asesorarme a lo largo de la realización del presente trabajo y por siempre estar dispuesto a compartir sus conocimientos conmigo.

Al Lic. Boris Quevedo Calderón, por asesorarme a lo largo de la realización del presente trabajo y por siempre estar dispuesto para atenderme y compartir sus conocimientos conmigo.

A mi amiga Alison Quisbert, quien siempre estuvo apoyándome y levantándome los ánimos para seguir adelante, en los malos y buenos momentos.

Dedicatoria

A mi madre Norah e hijo Franquito, quienes fueron el motor e inspiración en todo momento. Muchas gracias por su comprensión y amor incondicional.

A mi novio Benjamin, gracias por tu amor, apoyo incondicional, emocional y económico, sin ti nada de esto se habría hecho realidad, gracias también por haber soportado el estrés de toda esta etapa.

RESUMEN

En este trabajo de investigación se analizan los principales factores de discriminación laboral hacia las mujeres; en pleno siglo XXI las mujeres aún siguen siendo consideradas con capacidad inferior y llevando desventaja a comparación a los hombres. En el mercado de trabajo se observa una acusada segregación ocupacional, además existen importantes desigualdades salariales entre hombres y mujeres por un puesto similar. Las consecuencias de estas diferencias laborales se manifiestan en todos los niveles: económico, social, laboral, familiar, de salud entre otros, quedando siempre las mujeres en una situación de desventaja. Desde el punto de vista económico, la discriminación obstaculiza el crecimiento de la producción y por tanto, no incentiva el aumento del nivel de bienestar económico.

ÍNDICE GENERAL

<i>Agradecimientos</i> -----	<i>i</i>
<i>Dedicación</i> -----	<i>ii</i>
RESUMEN -----	iii
ÍNDICE DE FIGURAS -----	vii
ÍNDICE DE TABLAS -----	viii
CAPITULO – I -----	1
FUNDAMENTOS GENERALES -----	1
1.I INTRODUCCIÓN -----	1
1.II ANTECEDENTES -----	3
1.III JUSTIFICACIÓN -----	6
1.IV PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA -----	8
• IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA-----	12
1.V FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS -----	13
• HIPÓTESIS CENTRAL-----	13
1.VI OBJETIVOS -----	13
• OBJETIVO GENERAL-----	13
• OBJETIVOS ESPECÍFICOS-----	13
1.VII METODOLOGÍA -----	13
• DISEÑO DE INVESTIGACIÓN-----	14
• TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN-----	14
1.VIII VARIABLES ECONÓMICAS -----	14
1.IX DELIMITACIÓN -----	15
• TEMPORAL-----	15
• ESPACIAL-----	15
CAPITULO – II -----	16

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL Y LEGAL -----	16
2.I MARCO TEÓRICO -----	16
• TEORÍA DE CAPITAL HUMANO -----	16
• TEORÍA DE DISCRIMINACIÓN POR GUSTO DE BECKER-----	19
• TEORÍA DE LA DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA -----	21
2.II MARCO CONCEPTUAL -----	22
• DEFINICIÓN DE GÉNERO-----	22
• MERCADO DE TRABAJO-----	23
• DISCRIMINACIÓN LABORAL -----	24
• DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO-----	25
• DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL MEDIO DE LA GLOBALIZACIÓN-----	26
• TIPO DE DISCRIMINACIÓN-----	28
• CONSECUENCIAS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL-----	32
2.III MARCO LEGAL -----	33
CAPITULO – III -----	40
MARCO SITUACIONAL -----	40
3 I. COMPORTAMIENTO DEL SECTOR REAL DE LA ECONOMÍA -----	40
3 II. INDICADORES DEL DESARROLLO ECONÓMICO -----	45
• ÍNDICE DE POBREZA-----	45
• DESIGUALDAD DE INGRESOS-----	46
3 III. MERCADO LABORAL -----	49
• POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS-----	49
• INGRESO LABORAL-----	51
3 IV. PATRIARCALIZACIÓN Y EL MACHISMO -----	54
CAPITULO – IV -----	65
MARCO PROPOSITIVO -----	65
4 I. DETERMINACIÓN DE VARIABLES -----	65
• VARIABLE DEPENDIENTE-----	65
• VARIABLE INDEPENDIENTE-----	65

•	VARIABLES CATEGÓRICAS (DUMMY)	66
4 II.	REPRESENTACIÓN DEL MODELO	66
4 III.	RESULTADO OBTENIDOS	68
•	MODELO – 1	68
•	MODELO – 2	69
•	MODELO – 3	71
•	MODELO – 4	72
<i>CAPITULO – V</i>		74
<i>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</i>		74
	BIBLIOGRAFÍA	77
	ANEXOS	80
	DIAGNOSTICO DEL MODELO	81

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: PERSONAS OCUPADAS POR GÉNERO	12
FIGURA 2: PERIODO DE CICLO VITAL.....	19
FIGURA 3: PRODUCTO INTERNO BRUTO.....	41
FIGURA 4: INCIDENCIA DE LOS SECTORES ECONÓMICOS EN EL PIB	42
FIGURA 5: PRODUCTO INTERNO BRUTO PER CÁPITA	44
FIGURA 6: ÍNDICE DE EXTREMA POBREZA	46
FIGURA 7: ÍNDICE DE GINI	47
FIGURA 8: TASA DE OCUPACIÓN SEGÚN SECTOR ECONÓMICO (1996 - 2014).....	50
FIGURA 9: TASA DE DESOCUPACIÓN ABIERTA.....	51
FIGURA 10: BRECHA DEL INGRESO POR GENERO SEGÚN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL	52
FIGURA 11: EXPORTACIONES POR SECTOR ECONÓMICO DE BOLIVIA	60
FIGURA 12: TASA DE CRECIMIENTO DE LOS SECTORES ECONÓMICOS DE BOLIVIA (1990 - 2014)	80
FIGURA 13: ÍNDICE DE POBREZA (PERSONA QUE VIVE 1.5 \$US AL DÍA).....	80
FIGURA 14: HISTOGRAMA DEL INGRESO LABORAL.....	81
FIGURA 15: MATRIZ DE CORRELACIÓN	81
FIGURA 16: HISTOGRAMA DE LOS RESIDUOS DEL MODELO - 1.....	82
FIGURA 17: HISTOGRAMA DE LOS RESIDUOS DEL MODELO - 2.....	82
FIGURA 18: HISTOGRAMA DE LOS RESIDUOS DEL MODELO - 3.....	83
FIGURA 19: HISTOGRAMA DE LOS RESIDUOS DEL MODELO - 4.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: OPERACIONALIZACION LAS LEYES REFERENTES AL ÁMBITO LABORAL.....	33
TABLA 2: DISTRIBUCIÓN DE INGRESOS (PORCENTAJE DE QUINTIL)	48
TABLA 3: INGRESO LABORAL POR PERSONA.....	53
TABLA 4: INGRESO LABORAL DE LOS HOMBRES.....	54
TABLA 5: INGRESO LABORAL DE LAS MUJERES	54
TABLA 6: LEYES A FAVOR DE LA EQUIDAD DE GÉNERO.....	56
TABLA 7: REGRESIÓN ESTIMADA DE FORMA GENERAL.....	69
TABLA 8: REGRESIÓN ESTIMADA POR GENERO.....	70
TABLA 9: REGRESIÓN ESTIMADA POR GÉNERO Y POR ÁREA.....	71
TABLA 10: REGRESIÓN ESTIMADA POR GÉNERO, ÁREA E IDIOMA EXTRANJERA	72

CAPITULO – I

FUNDAMENTOS GENERALES

1.1 INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años tanto en el ámbito político, social y principalmente económico, uno de los temas más controversiales es la segregación de la remuneración hacia las mujeres. Cuando se habla de discriminación a veces se puede tornar algo complicado y hasta difuso si no se utiliza este término como corresponde. Para entender la discriminación primeramente se debe definir los conceptos como: sexo y género y luego determinar su relación con el contexto económico y el funcionamiento del mercado de trabajo principalmente.

El término de sexo se describe como la diferencia biológica entre hombre y mujer; en el ámbito laboral, las mujeres históricamente han sido consideradas como un sujeto con bajos niveles de capacidad, dicha situación limitaba simplemente como una figura del hogar. No obstante, en las últimas décadas la visión de las mujeres ha experimentado profundos cambios en relación a la participación laboral, además el papel social y político de las mujeres se hace cada vez más relevante y significativo.

El aumento de los años de escolaridad generó mayores oportunidades de participación de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, dicha evolución no significa que el problema de discriminación laboral esté totalmente superado; aunque, tanto en el ámbito nacional y mundial se han creado distintas normativas e instituciones para aminorar la brecha de la desigualdad de género, esto aún persiste.

En la actualidad según las experiencias comparadas; bajo la aparente igualdad de género se ocultan situaciones en las cuales se sigue manteniendo la segregación laboral; la evidencia se muestra con: bajos sueldos, las altas tasas de desempleo de las mujeres, las condiciones en el momento de contratación, desprotección social o la simple ubicación de categorías bajas en puesto de trabajo en comparación a la mano de obra masculina.

Durante los últimos años, en la mayor parte de los departamentos de Bolivia se ha visto el aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo; dicha situación aparte de los factores mencionados en la parte anterior, es también consecuencia de la migración campo – ciudad, dicha movilidad geográfica de la población poseyó connotaciones propias, donde las zonas urbanas se consolidaron como centros de acopio de la población rural, lo que conllevó al surgimiento del sector informal; caracterizado por autoempleo y trabajos personales poco productivos.

La mayor parte el género femenino se encuentran en la informalidad, puesto que las condiciones de dicho sector son flexibles a diferencia del sector formal. Además en el entorno de la globalización, las condiciones y las aptitudes de los países en desarrollo como la boliviana ha generado menor atención en los sectores donde se requiere mayor mano de obra; mas al contrario últimamente, las autoridades gubernamentales se han ido concentrando en aquellos sectores donde se requiere menor porcentaje de mano de obra, es decir, el centro de la atención se encuentra en la extracción y explotación de materias primas como: hidrocarburos, minerales mismos que generan mayor rendimiento para el país, pero requieren menos cantidad de trabajadores, principalmente de las mujeres.

Todo lo anterior ha generado brechas significativas de la desigualdad de participación de las mujeres en el ámbito laboral; además, desde todo punto de vista: político, social y económico; diferentes estudios y de distintos periodos, muestran que existe discriminación hacia las mujeres; por tanto, el propósito de este trabajo es determinar los factores estructurales de la discriminación salarial hacia las mujeres en el mercado laboral, para ello se utilizará la metodología de

microsimulación aplicando la ecuación de Mincer con datos de corte transversal de encuesta de hogares 2012 mismos que se encuentran en el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

1.II ANTECEDENTES

A mediados del siglo XX, la economía boliviana tuvo profundas reestructuraciones pero sin haber aprovechado y consolidado un crecimiento económico estable. Los resultados muestran que hubo poco interés por parte de las autoridades gubernamentales en reducir la discriminación hacia las mujeres puesto que, la economía boliviana se ha caracterizado por una economía que explota y extrae de materias primas como hidrocarburos y minerales en mayor proporción.

Además, la economía boliviana pasó por muchas épocas de inestabilidad, que en muchas ocasiones causó estragos en el ámbito laboral. El hecho más significativo se ha visto en la época de los 80's donde la economía nacional ingresó a una crisis económica ocasionada por el mayor endeudamiento fiscal que llevó a la insolvencia fiscal.

Después de la profunda crisis que generó inestabilidad económica, social y política; se aplicaron políticas de estabilización, con la llamada: Nueva Política Económica (NPE), dicha política estaba orientada en la mayor apertura comercial e incentivar la inversión privada mediante las transferencias de las empresas públicas a las transnacionales, a este periodo, también se denomina la época de capitalización y posteriormente la privatización. El principal objetivo de estas políticas era aumentar la producción, reducir la pobreza y generar mayor oportunidad de trabajo para disminuir el desempleo.

Sin embargo, dichas políticas no fueron capaces de solucionar las diferencias socioeconómicas, más al contrario, generaron más protestas sociales en contra de los planes gubernamentales; al respecto cabe destacar que los programas de gobiernos de turno no cubrían los intereses de Bolivia, y estuvo orientada a incentivar la inversión privada extranjera que no tuvo efectos significativos en la reconducción del desempleo.

Empero, durante la post estabilización económica, se puede constatar que la economía boliviana trató de encaminarse en un sendero de crecimiento económico sostenible, coadyuvando de esta manera con la reducción de la desigualdad socioeconómica. Sin embargo, los propios instrumentos y políticas que permitieron estabilizar la economía, fueron los que obstaculizaron la mayor rentabilidad para la economía boliviana; entre los más importantes se puede mencionar la incorporación prematura a la globalización, la capitalización y, posterior privatización de las empresas estatales a transnacionales.

La inserción prematura de Bolivia a la economía mundial bajo la línea del consenso de Washington generó mayor desigualdad social y económica, puesto que las condiciones y las características de la economía boliviana no pudieron responder al nivel de competitividad de la economía del resto del mundo; por otro lado las empresas transnacionales buscaron sus propios beneficios dejando huellas de desventaja para una economía como la boliviana. Desde 1990 hasta 2014 en Bolivia se aplicó dos tipos de modelo económico; entre 1990 – 2000, se mantuvo una economía orientada hacia una económica de libre mercado con mayor participación de las empresas transnacionales para la explotación de materias primas; estas empresas se apoderaron de las ganancias generadas en el sector de materias primas. Sin embargo desde 2001 se encadenó una profunda crisis social que terminó en 2005 con la elección de Evo Morales como presidente de Bolivia.

Con la elección de Evo Morales como presidente, se ha intentado la articulación de identidades indígenas y la inclusión de las mujeres en el ámbito sociopolítico, además la política del gobierno actual está básicamente orientada hacia un modelo socialista pero con sus propias características. Sin embargo, durante estas dos décadas y medio, la economía boliviana ha estado concentrada en la producción de materias primas.

A partir de 1998, la economía mundial ingreso en una desaceleración significativa, dicha situación tuvo repercusiones negativas en la economía boliviana, entre los principales factores para dicha desaceleración fue la crisis Asiática y Rusa; esta

crisis causó desequilibrios y altos costos en el sistema financiero de los principales países socios de Bolivia como son: Brasil y Argentina, mismos que afectaron al sistema financiero de Bolivia, elevando las tasas de interés y la disminución de los créditos externos.

Frente a la crisis, los países de Brasil y Argentina aplicaron políticas de la devaluación de sus monedas (real y peso argentino), dicha situación generó contracciones en la demanda de bienes bolivianos en estos países; esta situación generó una reducción de las oportunidades de empleo, sin embargo, a partir de 2005, con los cambios en el ámbito político y su posterior estabilidad en Bolivia; se modificó el rumbo de las políticas de liberalización hacia políticas de nacionalización, es decir, las empresas que antes fueron capitalizadas y privatizadas volvieron a ser nacionalizadas, principalmente los del sector de hidrocarburos.

Estas decisiones permitieron dinamizar la economía boliviana. A partir de 2005 los resultados de la balanza comercial y el saldo fiscal mostraron resultados superavitarios. Sin embargo, en Bolivia existen dos sectores de la actividad económica que son considerados determinantes para dinamizar la económica nacional; hidrocarburos y minería; la explotación de estas materias primas se caracteriza en utilizar mayor maquinaria industrial que mano de obra, dicha situación coadyuva muy poco en la reducción de brecha salarial y la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral.

Al respecto R. Morales – 2010¹, señala que la mayor parte de la economía boliviana está estructurada en condiciones precarias a través de una gran cantidad de empresas pequeñas y unipersonales, que no responden a los requerimientos ni condiciones para aminorar la discriminación de género. Además las características de la sociedad boliviana son muy heterogéneas; a parte de la cultura y las costumbres de la región; el racismo, las preferencias y el bajo nivel de educación son factores determinantes para la discriminación salarial entre hombre y mujer.

¹ R. Morales (2010): Desarrollo Visto Desde el Sur

Por otro lado, la mayor parte de la población indígena ha decidido migrar a centros urbanos para elevar su nivel de vida, puesto que los rendimientos en la producción agrícola y ganadería no es de las mejores en Bolivia. Sin embargo, los bajos niveles de habilidad y conocimiento son los principales obstáculos para la inserción en trabajos adecuados y por tanto, son obligados a insertarse en sectores del mercado laboral que solo sirve para satisfacer las necesidades básicas con bajos ingresos y muchas veces en el sector informal o trabajo por cuenta propia.

Los indicadores como coeficiente de Gini permiten observar los resultados de la desigualdad socioeconómica. Según este índice, Bolivia es uno de los países más desiguales de Latinoamérica donde la discriminación hacia las mujeres aun repercute en los procesos de producción, además en los procedimientos de formalización en el mercado laboral muchas ocasiones son difíciles para personas femeninas y con bajos niveles de educación.

Los conflictos sociales recurrentes generó en más de una ocasión, la inestabilidad política; las protestas consistían en la reivindicación de la clase media y baja², para ser tomados en cuenta en el ámbito político social y económico sin preferencias ni tratos diferentes. A principios del siglo XXI, el cambio en el ámbito político permitió plantear políticas económicas orientadas hacia inclusión social donde las mujeres deben ser tomadas en cuenta al igual que los hombres en la participación sociopolítico y económico, dicha política fue liderada por el actual gobierno de Evo Morales.

1.III JUSTIFICACIÓN

Este trabajo de investigación tiene justificación a partir del poco interés que tienen las autoridades gubernamentales en reducir la segregación socioeconómica; además la economía boliviana históricamente se ha caracterizado en primario exportador, dicha situación significa que los sectores económicos que aportan más a la economía necesitan menos cantidad de mano de obra; esta situación podría

² La clase media y baja; son aquellas sociedades con ingresos medios y bajos.

ser uno de los factores trascendentales para no reducir la discriminación, principalmente en el ámbito laboral.

Después de la crisis en 1985, Bolivia ha sido uno de los primeros países latinoamericanos en aplicar políticas que generan disyuntivas entre una mayor apertura comercial que disminuye la desigualdad o incrementa; bajo la ideología liberal se considera que la mayor apertura comercial disminuye la desigualdad de oportunidades por género, mientras los pensadores proteccionistas (socialistas) señalan que la mayor apertura comercial aumenta la segregación; sin embargo los hechos empíricos durante el periodo de estudio, reflejan la persistencia de discriminación y, por tanto la exclusión de las mujeres.

Aunque, en la actualidad diferentes instituciones, organismos internacionales y el mismo gobierno ha creado variedad de leyes, normas para contraer la segregación hacia las mujeres; dichas leyes si bien contribuyeron con el aumento de la participación de las mujeres en el ámbito laboral, aún no consiguió erradicar la discriminación; puesto que en la actualidad existen distintas formas de situar en desventaja a las mujeres; uno de ellos es la remuneración inferior por un puesto similar al de un hombre.

Además las características de la economía boliviana y el aumento de la competitividad es una de las causantes para la segregación femenina; es por ello que el estudio de las diferencias salariales entre género haya tomado un rol de análisis sumamente importante en los últimos tiempos; tanto los académicos, policy makers, entre otros, buscan estrategias de políticas para aminorar dichas desigualdades; sin embargo persiste la segregación.

Varios estudios realizados durante periodos pasados consideran que la mayor desagregación obstaculiza el funcionamiento normal de la economía, es decir, genera bajo niveles de crecimiento económico, por ello es importante analizar todos los actores que intervienen en el origen del problema de discriminación; otro de los aspectos para realizar este trabajo de estudio es analizar los criterios de eficacia, aplicabilidad y equidad en la ejecución de las leyes y normas.

1.IV PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En América Latina varios estudios coinciden en señalar la intensidad de las desigualdades de género, sea en el tipo de empresas o empleo al que acceden; las políticas del Estado aun no son suficientes en aminorar dichas irregularidades. Sin embargo, cabe destacar que, uno de los factores de mayor fuerza en la no igualdad de género está asociado a la cultura propia de la región; aunque la interpretación y el uso del término de género abarcan un análisis amplio y de incluir otros elementos determinantes para su estudio.

Cabe mencionar que, en los últimos años, muchas instituciones internacionales han ido trabajando bastante en la perspectiva de la igualdad de género; sin embargo, estas políticas no son suficientes, puesto que el consenso en las relaciones de género actuales aun implican relaciones de poder en las que los masculinos son dominantes y universales, donde la participación femenina es silenciada cuando se universaliza la experiencia laboral. El resultado es que mujeres siempre quedan arraigadas de las oportunidades trabajo.

Bolivia es uno de los países que vivió diferentes etapas de crecimiento económico. Los conflictos sociales, shocks externos, la inestabilidad política fueron factores determinantes para no reducir la desigualdad de género. Dada las características de que Bolivia es uno de los países que exporta en mayor proporción las materias primas, es trascendental analizar la segregación de género ya que el sector de materias primas no requiere mayor cantidad de mano de obra y sería uno de los factores determinantes para la discriminación del trabajo hacia las mujeres.

En el ámbito nacional, la segregación de género es uno de los temas ampliamente estudiadas y debatidas por distintas instituciones, autoridades gubernamentales e intelectuales; por tanto la terminología de género debe ser utilizado de una forma correcta y concreta, para darle precisión a la definición de condición femenina se considera pertinente rescatar el carácter relacional de esta noción, asimismo tomar en cuenta algunos ejes y dimensiones de inequidad. En este sentido

Oliveira³ plantea que el carácter relacional de la noción de condición femenina permite diferenciar a las mujeres entre sí y con respecto a los varones.

Asimismo, se plantea que dada la complejidad de las interrelaciones entre los diversos ejes de inequidad, podría ser de gran utilidad analítica privilegiar las desigualdades de clase y examinar sus interrelaciones con las asimetrías de género que pernean las relaciones entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos como la división sexual del trabajo.

Si las desigualdades de género se refieren a construcciones socioculturales e históricas que se convierten en las diferencias y desigualdades jerárquicas que presuponen un acceso diferenciado a diversas formas de poder entre hombre y mujer, entonces la importancia relativa de los distintos ejes de inequidad varían en el tiempo y en el espacio. De manera tal, que las relaciones de género hacen referencia a las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres; hoy en día, en la mayor parte de ámbitos espaciales, culturales y principalmente en el ámbito laboral existe una relación de subordinación de las mujeres con respecto a los varones, haciendo notar que la única fuerza sería la de los hombres dejando de lado la capacidad intelectual y proactiva de las mujeres.

Además, distintos estudios sobre la igualdad de género en Bolivia mencionan que la mujer es aun vista como un sujeto de cuidado del hogar, limitando de esta manera su participación en el mercado de trabajo remunerado; por tanto se consideran que las mujeres están ancladas a la exclusión laboral, justamente por su papel en la familia; sin embargo, los hogares también son unidades de análisis, permiten enlazar condiciones estructurales con las condiciones de vida cotidiana de las mujeres, dado que se perfilan, modelan y establecen los usos de recursos, distribución del trabajo y participación económica.

³ OLIVEIRA de, Orlandina y ARIZA, Marina (2000). Trabajo femenino en América latina: un recuento de los principales enfoques analíticos, en: Enrique de la Garza t. (Coord.). Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. El Colegio de México-FLACSCO-UAM-FCE, México, pp. 644-663.

Además, el hecho de que las mujeres realicen simultáneamente dos actividades distintas (domésticas y no domésticas) genera presiones y cambios en la vida familiar y en ocasiones refuerza patrones de subordinación y desigualdad, que no necesariamente se dan en forma conjunta con los cambios en las prácticas de hombres y mujeres.

Es por ello que la noción de género se debe tratar con mucho cuidado. Al respecto Cirujano (2005)⁴ menciona que el término de género involucra un conjunto de atributos, aprendidos mediante la socialización que son susceptibles de ser modificados dependiendo de una serie de categorías sociales, tales como la raza, la edad, religión, el sexo o la orientación sexual. Al ubicarse en un contexto más individual, puede afirmarse que el género constituye un factor de gran importancia para la estructuración de la identidad de las personas, en su desenvolvimiento dentro de un grupo social.

De tal manera que, es ampliamente reconocido y, además los resultados muestran que con el incremento de la participación del género femenino en actividades económicas que le proporciona acceso a otros recursos; en primera instancia disminuye en nivel de la fecundidad que ha propiciado importantes transformaciones en la esfera de las representaciones sociales y por tanto la valoración social de la mujer y de su trabajo. Sin embargo, no se desconoce que aún persiste la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral.

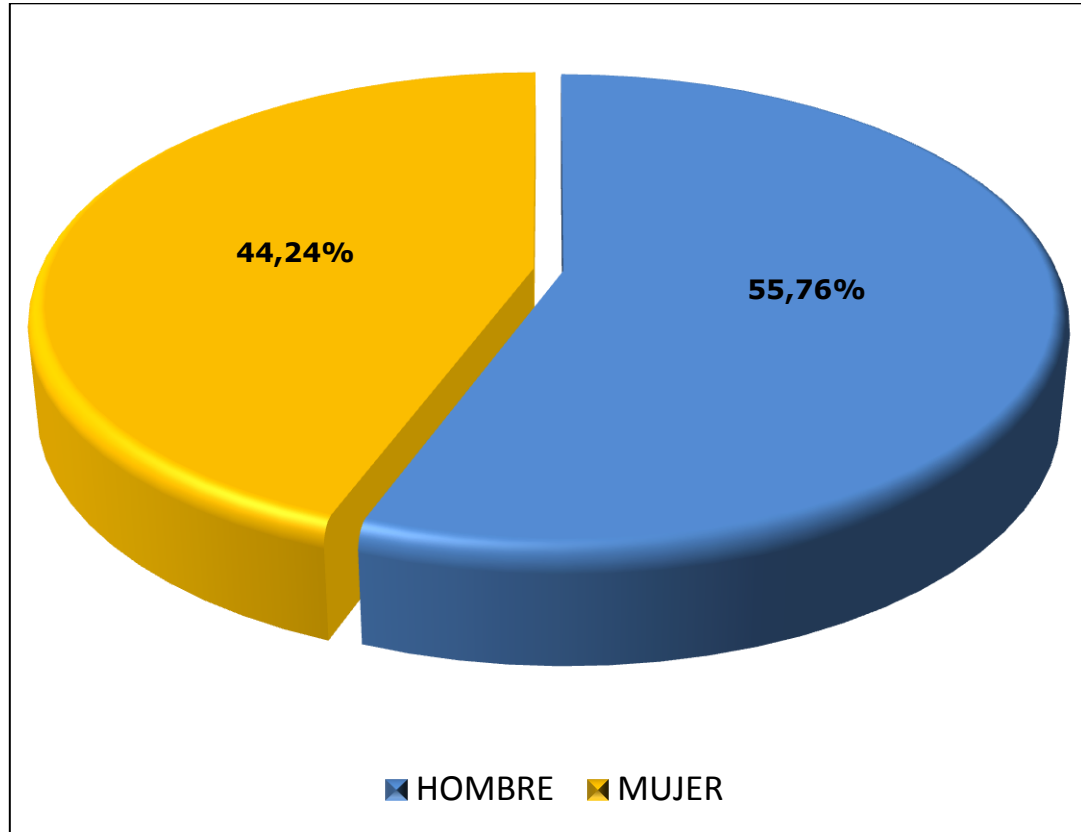
Los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), muestran que la brecha salarial entre hombre y mujer es evidente en el sector privado y público, tanto en directivos, profesionales, empleados de oficina. La diferencia salarial se amplía cuando se refiere al sector de comercio y servicios. Al respecto, el Artículo 48 numeral – V de la Constitución Política del Estado (CPE) señala que los hombres y mujeres deben percibir un salario igual por un trabajo de mismo valor, tanto en el sector privado y público.

⁴ CIRUJANO C. Paula (2005). Apuntes terminológicos y bibliográficos. En: Estudios sobre la Ley Integral contra la Violencia de Género. ARANDA ÁLVAREZ, Elviro (Director). UNED. Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de Las Casas". Universidad Carlos III de Madrid. Madrid: Dykinson. Pp171-194.p.172.

Esta situación puede ser un principio para la reducción de la desigualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, los principales indicadores de empleo para Bolivia muestran que el total de las personas ocupadas es de 5,361.4 millones de personas de los cuales, el 56 por ciento son hombres y 44 por ciento son mujeres, ver **Gráfico – 1**. La brecha entre hombres y mujeres ocupadas es de 11.5 por ciento en el mercado laboral; uno de los aspectos que incide de manera directa en esta brecha es el nivel de educación, donde del total de la población el 20.5 por ciento son analfabetos, de los cuales el 27.69 corresponde a las mujeres y 11.84 a los hombres.

La segregación hacia las mujeres es uno de los aspectos más destacados por los estudios de género, estando demostrado que existe una importante distancia entre los sueldos de la mano de obra masculina y femenina, dicha diferencia consiste básicamente en el hecho de que a personas del mismo nivel de formación y experiencia profesional se les asignen salarios diferentes, aun cuando cumplan con las mismas tareas y responsabilidades; estas diferencias en la remuneración no atiende a criterios profesionales, además la mayor discriminación obstaculiza el funcionamiento normal de la economía.

FIGURA 1: PERSONAS OCUPADAS POR GÉNERO



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)
Elaboración: Propia

✚ IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Dada las características de la economía boliviana donde según distintos estudios; se evidencia que existe una segregación hacia las mujeres y que aún, en pleno siglo – XXI; el género femenino es visto como un sujeto de subordinación hacia los hombres; además, a pesar de las leyes y normas que se han creado para erradicar con la discriminación, la mujer continua siendo excluida de las oportunidades empleo y de aspiraciones a mayores niveles de salario; con el propósito de identificar los factores estructurales de la segregación hacia las mujeres, se plantea el siguiente problema central para esta trabajo de investigación: ***¿Cuáles son los factores determinantes en la discriminación salarial hacia las mujeres?***

1.V FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS CENTRAL

“La falta de políticas públicas, el nivel de educación, el incumplimiento de las leyes, y las costumbres ancestrales de la región serían los factores determinantes en la segregación hacia las mujeres”

1.VI OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El objetivo de esta investigación es determinar los factores que influyen en la segregación hacia las mujeres, para ello se analizara las características de la participación de la mujer en el ámbito laboral principalmente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar el comportamiento del sector real de la economía y la distribución del ingreso per cápita.
- Analizar el índice de desarrollo socioeconómico, desigualdad social, la desigualdad en la distribución de los ingresos en Bolivia.
- Analizar el mercado laboral: participación de la fuerza de trabajo por género y por sector económico así mismo la tasa de desocupación abierta, y por último el ingreso laboral por género.
- Analizar la segregación social y cultural en Bolivia.
- Plantear un modelo de micro simulación mediante la ecuación de Mincer con base de datos de encuesta de hogares publicadas por el INE.

1.VII METODOLOGÍA

La metodología definida como un proceso de búsqueda, creación, organización, y disposición de técnicas e instrumentos que posibilitan la comprensión del objeto de estudio de tal forma que; para este trabajo de investigación se utilizara el **método – deductivo** mismo que es definido como un proceso en el que a partir del estudio de casos generales se obtiene conclusiones particulares y que relacionan los fenómenos estudiados. Este método permitirá comprender la

heterogeneidad de la realidad del comportamiento de las variables y la segregación hacia las mujeres.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Para contar con criterios específicos y la validez de resultados, para este trabajo de investigación en particular se opta por utilizar diseños transversales descriptivos y correlacionales. El primero permitirá conocer el comportamiento de las variables del sector transable y no transable, mientras que el segundo permitirá identificar si existe relación entre dos o más variables en un determinado momento y el último, permite observar la existencia de relación causa-efecto entre dos o más variables.

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Para el objeto de estudio se emplearán técnicas de fichaje cuyos instrumentos serán fichas textuales y de resumen, también se utilizará como técnicas auxiliares la matemática de optimización, estadística, econometría y técnicas computacionales que permiten utilizar programas estadísticos como: STATA-13, y las fuentes de investigación se clasifican en dos: primaria y secundaria; fuentes primarias se refieren a la recopilación de datos estadísticos, informes económicos y memorias económicas y las fuentes secundarias son: libros, internet, *papers*, proyectos de investigación.

1.VIII VARIABLES ECONÓMICAS

- Ingreso laboral por género
- Nivel de educación por género
- Nivel de pobreza
- Tasa de desempleo
- Población económicamente activa
- Comercio internacional
- Salario por género

1.IX DELIMITACIÓN

TEMPORAL

Para realizar el trabajo de investigación “Análisis de los Factores Determinantes de la Discriminación Salarial por Género”, según la disponibilidad de datos el periodo de análisis es desde al año 2000 al 2013, además se basa en encuesta de hogares publicadas por el Instituto Nacional de Estadísticas INE.

ESPACIAL

La investigación está demarcada en el territorio de Bolivia, en el área de política salarial.

CAPITULO – II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL Y LEGAL

2.1 MARCO TEÓRICO

Para dar sentido a la discriminación salarial es importante buscar los fundamentos teóricos que estén suficientemente desarrollados. El término de discriminación desde un punto de vista económico se entiende como aquella situación en la cual el mercado ofrece distintas oportunidades a personas de similares aptitudes Arrow (1972); de esta manera si la productividad de los trabajadores fuese medible, en un grupo de personas con igual productividad pero con distintos salarios, sería posible identificar a aquellos con mayor rendimiento respecto a aquellos que no y estos últimos sufrirían discriminación, por tanto la discriminación estará siempre presente en el mercado laboral; no obstante cabe mencionar que, no toda diferencia salarial es evidencia de discriminación o un trato injusto y no toda diferencia salarial está relacionada con la misma fuente de discriminación. A continuación se detallan las teorías económicas importantes relacionadas a la discriminación salarial en el ámbito laboral.

TEORÍA DE CAPITAL HUMANO

Esta teoría identifica la discriminación en el trabajo como resultado de la existencia de diferencias en el capital humano que adquieren los distintos individuos que, a su vez, son inducidas por preferencias de inversión en la formación de capital, dicho capital no se mide únicamente por medio de años de educación formal

adquirida, sino que además también cuenta la experiencia, capacitación en el trabajo y las ideas compartidas entre compañeros de trabajo.

Los primeros esbozos y los lineamientos de la discriminación referente a la productividad, surgen desde las épocas del siglo XVIII donde por primera vez se menciona de que, el conocimiento que forma parte de un ser humano es considerado como una forma de capital; este debate se remonta a 1987 donde Adam Smith en su libro "*La Riqueza de las Naciones*" menciona de que, los empleos que ocupan la mayor parte de las personas en un determinado periodo, son sumamente complicadas, donde de carácter natural su capacidad productiva se les absorbe entre día y noche.

Después de varios años en una revista llamada "*Journal of Political Economy*" Gary Becker 1964 escribe un suplemento llamado "*Human Capital*" y desde entonces el término de discriminación se torna un tema de suma importancia. A partir de entonces los investigadores como Schultz (1961) se centran en el papel de la educación como una inversión para el futuro, debido a que mayor educación normalmente eleva el nivel de la productividad de un individuo en el trabajo, por tanto también eleva sus ingresos salariales, a partir de ello se menciona que la educación genera diferencias inherentes en la productividad.

Desde el punto de vista conceptual se menciona que existe una relación positiva entre el conocimiento y la productividad, a partir de ello, la educación es uno de los determinantes para los ingresos salariales; además para complementar, la experiencia y la formación que adquieren en el lugar de trabajo y las ideas que comparten entre trabajadores son fundamentales para mejorar la calificación de la mano de obra, situación que trae consigo aumentos en el ingreso laboral. Al respecto, la teoría neoclásica menciona que, bajo un entorno de competencia perfecta, el mercado garantiza el equilibrio entre oferta y demanda en el mercado de trabajo, es decir la oferta es igual a la demanda.

El mercado es quien se encarga de distribuir los ingresos laborales de acuerdo a las productividades marginales de cada trabajador. Al respecto Becker (1993)

menciona que, por el lado de oferta, la mayor inversión en educación debe ser compensada por mayores ingresos laborales durante su ciclo de vida; según Becker, los rendimientos de educación están determinados de la siguiente forma.

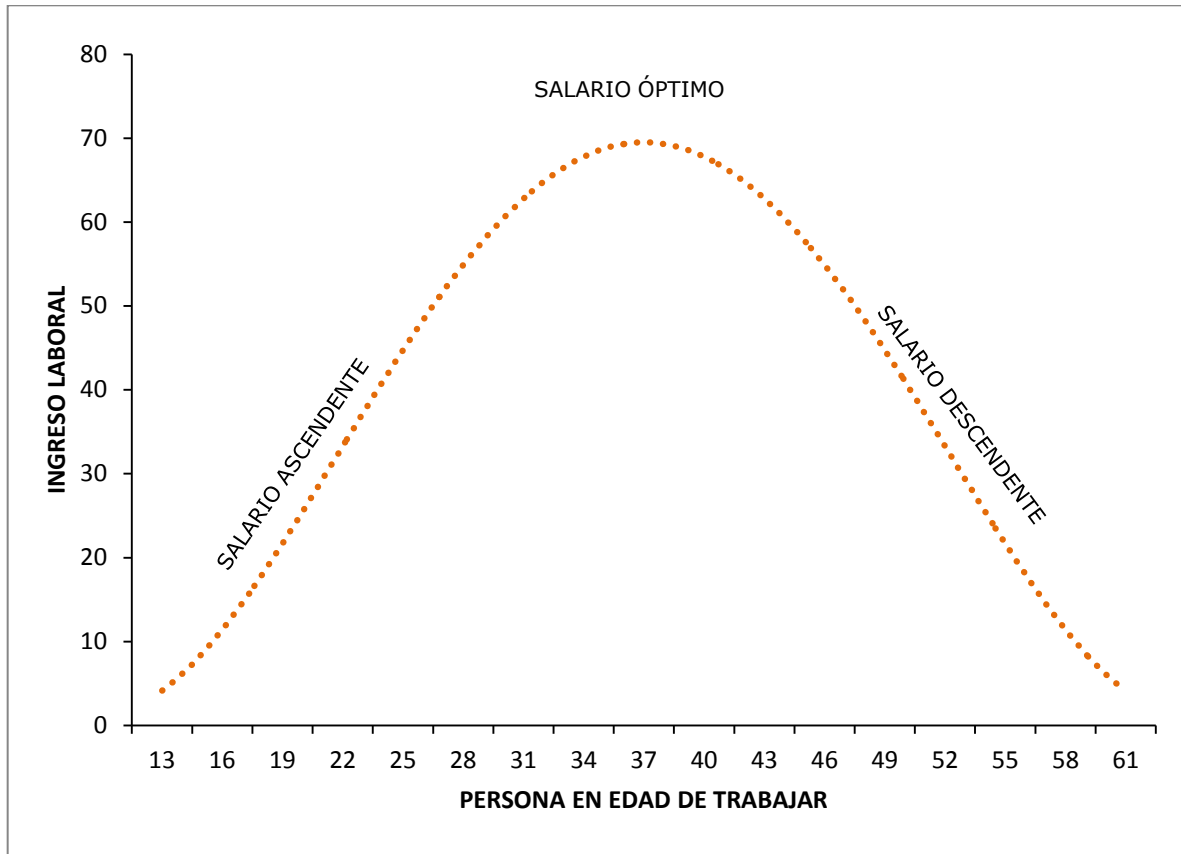
$$V = \frac{1}{r} [(Y_s - I_c)(1 - e^{-rt}) + Y_{s+c}(1 - e^{-rt})]$$

Dónde: Y_s son los rendimientos asociados a la educación, I_c tiempo dedicado a la educación adicional después de lo adquirido, Y_{s+c} son los rendimientos indexados a la educación adicional y experiencia; según la ecuación anterior podemos señalar que la suma de la educación formal adquirida más el adicional deben generar mayores rendimientos que cuando el individuo cuenta solo con la educación formal adquirida; además nos dice que, si los rendimientos a la educación adicional son decrecientes, estos deben ser compensados con mayores años de experiencias, es decir, los años de experiencia cubren los costos destinados a la educación adicional ($Y_s - I_c$).

Por el lado de la demanda, según la teoría de capital humano se dice que cada persona debe contar con mayor productividad y trabajo para acceder a mayores ingresos salariales; esta situación conlleva a que cada individuo que destina una parte de la inversión a la educación adicional debe generar mayor productividad en comparación con aquellas persona que solamente cuentan con educación formal adquirida; además el mismo Becker (1962) afirma que, no solo la educación, experiencia son los fundamentos para generar mayor productividad, sino que además, se debe tomar en cuenta la nutrición, los gastos en salud, la educación de la madre y padre, los gastos en adquirir mejor información sobre las demandas de trabajo, entre otros son los factores que también determinan el nivel de ingreso salarial.

En tal sentido, la teoría de capital humano postula que, los ingresos laborales tienden a forma de **(U)** invertida durante el ciclo vital; es decir una persona obtiene un máximo nivel salarial en un momento de tiempo determinado. Según la teoría de capital humano, la relación entre la edad e ingresos se refleja en la **(U)** invertida.

FIGURA 2: PERIODO DE CICLO VITAL



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)
Elaboración: Propia

Según Spence (1973), se considera que las personas que cuentan con mayores niveles de educación generan mayor incentivo en otras personas para invertir en educación, puesto que muchos trabajadores pretenden alcanzar los éxitos alcanzados o inclusive superar; además la persona con mayor educación se torna como una señal de información que cuenta los empleadores para tomar la decisión al momento de escoger a un posible trabajador para un determinado puesto de trabajo.

TEORÍA DE DISCRIMINACIÓN POR GUSTO DE BECKER

Una teoría de mayor referencia y que fue citada por muchos autores investigadores sobre la discriminación, es la discriminación por gusto. Esta teoría mencionado en el trabajo de disertación doctoral del premio nobel de Gary Becker (1971) mismo que titulaba “*The Economics of Discrimination*”. Becker se basa en

el concepto de la discriminación de gusto por la discriminación; desde el punto de vista económico, considera que la discriminación es una desventaja personal. En el caso de género, la discriminación está asociada con la distribución del tipo de trabajo donde generalmente las mujeres salen con mayores desventajas en comparación a los hombres.

Becker considera que en condiciones similares de productividad entre hombres y mujeres, los empresarios prefieren contar con servicios de los hombres, de tal manera que en situaciones de amplia discriminación las mujeres se ven obligadas a aceptar salarios inferiores en comparación a los hombres para acceder a trabajos idénticos, puesto que los empresarios prefieren contratar a hombres que a mujeres, por el simple hecho de que las mujeres cuentan con compromisos familiares; sin embargo menciona que la discriminación implica costo económico que repercute negativamente en términos de producción.

En esta teoría se menciona tres elementos de distinción: economía racional, perjuicio y estigma social; se considera que los dos últimos términos están asociados a la discriminación sociocultural, por tanto la discriminación no puede ser eliminado solamente con mayores niveles de educación ni con accesos a la información en el mercado de trabajo, es decir con dar solución a las fallas de mercado, por ello, en el ámbito de economía, la discriminación es predecible e identificable solo mediante los comportamientos económicos; por tanto si fuésemos sujetos racionales, la discriminación tendería a eliminarse.

Para Becker los salarios entre personas deberían diferir solo cuando existe las diferencias en la productividad, es decir cuando existe la diferencia en la capacidad productiva y en diferencias en los puestos de trabajo. Sin embargo para Becker un empleador tiene gustos por la discriminación cuando actúa como si estuviera dispuesto a pagar algo relacionado con ciertas personas en lugar de con otras; además considera que la diferencia salarial por género viene explicada por las diferencias en capital humano⁵ entre hombres y mujeres. De esta manera,

⁵ El capital humano se refiere no solo a formación formal adquirida, sino el aprendizaje en los trabajadores desarrollados.

dado que las mujeres interrumpen más su vida laboral por causas de compromisos familiares, tendrán un capital humano que se deprecia más, y esto podrá ayudar a explicar las diferencias salariales en el ámbito laboral.

TEORÍA DE LA DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA

La teoría de discriminación estadística es desarrollado por autores como: Phelps (1972) y Aigner y Cain (1977), esta teoría defiende que los trabajadores no son discriminados por prejuicios a la hora de contratar, sino porque existen asimetrías de información o fallas de mercado; estos autores argumentan que los empresarios recurren a la información estadística disponible y suelen contratar según la productividad media de cada grupo. Este hecho beneficia a aquellos grupos de mayor productividad y genera discriminación para aquellos con menor productividad, según los informes estadísticos.

Este hecho permite entender que la discriminación se genera por problemas de información; sin embargo no explica los fundamentos de la discriminación hacia las mujeres. Y nuevamente para compatibilizar la existencia de problemas de discriminación se recurre a las diferencias de tasas de productividad en la mano de obra, es decir, son discriminados aquellos grupos con menor capital humano.

Por otro lado, Bergmann (1980) considera que existe igualdad de capacidad productividad entre hombre y mujer; sin embargo considera que la discriminación surge por efectos de la oferta y demanda. Cuando existe una oferta laboral relativamente superior a la demanda se genera una conglomeración de trabajadores que descende la productividad y por tanto los salarios también tienden a la baja. En este sentido las mujeres tienden a ser excluidos de las actividades económicas. De nuevo la razón teórica más plausible parece ser el debilitamiento del capital humano.

2.II MARCO CONCEPTUAL

DEFINICIÓN DE GÉNERO

La definición de género es muy importante puesto que la discriminación parte de la diferencia entre hombre y mujer. Aunque algunos especialistas mencionan que no es relevante definir el término de género, para este trabajo en particular es sumamente importante su definición. El término de género se define como las características psicológicas, sociales o culturales asignadas en función al sexo; por otro lado el término sexo se refiere a la función de la biología de las personas.

Según Jáuregui de Gainza (1992)⁶, las diferencias naturales marcadas por la anatomía femenina y masculina han sido distorsionadas y dado lugar discriminaciones que obstaculizan la reducción de la discriminación hacia la mujer. Desde el punto de vista económico, la función que cumplen los hombres y las mujeres es diferente, los estudios del desarrollo económico se centran básicamente en indicadores que se analizan desde el punto de vista de la producción de bienes y servicios, ignorando de esta manera el trabajo productivo no remunerado; por ejemplo los trabajos del hogar que son comúnmente realizados por las mujeres.

Por otro lado, el cuidado de los hijos, las personas mayores no son valoradas de forma igualitaria, es más, no son tomadas en cuenta a la hora de adoptar políticas de desarrollo para un país. Según Elson (2000)⁷, el no tomar en cuenta el trabajo no remunerado que realiza las mujeres genera dificultades y carencias de las políticas el desarrollo económico, inclusive los indicadores convencionales pueden indicar pueden que se está progresando y llevar a lineamientos de equivocados.

⁶ Jáuregui De Gainza, María Luisa (1992): "La educación cívica de la mujer latinoamericana: ¿una respuesta para su emancipación?". Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal, N° 25/26/27, pp. 235-241.

⁷ Elson, Diane (coord.) (2000): El progreso de las mujeres en el mundo 2000. Informe Bienal de UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)

MERCADO DE TRABAJO

El mercado de trabajo es un mercado particular donde el capital humano es considerada como principal mercancía; además el mercado de trabajo está estrechamente vinculado con las situaciones de ámbito social. También el mercado de trabajo se encuentra altamente vinculado con la regulación por parte del Gobierno mediante las leyes que rigen los derechos laborales y las modalidades de contrato de trabajo. El mercado de trabajo es un objeto de constantes cambios, donde en los últimos años ha sufrido modificaciones significativas tanto desde el punto de vista sociológico, económico y tecnológico.

La evolución del mercado de trabajo ha ocasionado en muchos casos, la desaparición de algunos empleos y la aparición de otros. Los principales cambios de mercado de trabajo consiste en el incremento de la presencia de la mujer en más sectores profesionales, aumento de nuevas pequeñas empresas principalmente en áreas urbanas, llamados (PyMes), mayor competencia entre las empresas, reducción de la jornada laboral, necesidad de adaptarse a cambios tecnológicos en muchas profesiones u oficios, entre muchos otros aspectos.

Hasta la mitad del siglo XX se suponía que una persona podría contar con un contrato de trabajo fijo e inamovible, con un horario regular y bajo un convenio donde cada años se mejoraba las condiciones laborales; sin embargo el mercado de trabajo ha sido de una constante evolución y uno de los factores de alta significancia para dichos cambios, ha sido la globalización. La globalización generó cambios en la comunicación, ha innovado con mercados e intercambios financieros; con la globalización se ha creado nuevas formas de producir un bien.

Por tanto, las características y las condiciones que hoy exige el mercado de trabajo es: trabajadores con perfiles muy determinados que potencien la creación de nuevas formas de trabajo y nuevas formas de relación laboral; esta situación genera desequilibrios en el mercado de trabajo puesto que la mayor parte de las personas no cumplen con los requisitos exigido en el mercado de trabajo por tanto surge la discriminación laboral. De lo anterior, el mercado laboral es de suma

importancia para el bienestar de los individuos y más que todos de los hogares, puesto que contribuye con fuentes de ingreso; sin embargo, las malas políticas económicas aplicadas podrían llevar al aumento de las tasas de desempleo, lo cual podría generar una disminución del nivel de bienestar provocando la incorporación de los individuos al mercado laboral con el objeto de suavizar la caída del ingreso familiar aceptando salarios bajos.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

El uso del término de trabajo es muy heterogéneo puesto que la fuerza laboral de los trabajadores difieren desde su nivel de calificación, productividad, tipo de ocupación, dicha heterogeneidad en el mercado de trabajo es claramente observable desde las condiciones no igualitarias de trabajo. La desigualdad laboral se manifiesta mediante las diferencias salariales, distintas oportunidades de trabajo, preferencias de trabajadores. Estas desigualdades de trabajo se encuentran o han sido identificadas recurrentemente en los países en desarrollo.

La discriminación laboral significa un determinado grupo de trabajadores se encuentran designados en un puesto u ocupación concreta; por tanto, el término de la discriminación es ampliamente estudiado y debatido por parte de profesionales y organizaciones internacionales. La Organización Internacional de Trabajo (OIT), define la discriminación laboral como aquel empleo y la ocupación que se trata de diferente forma y menos favorable como consecuencia a determinadas características como el sexo. El Artículo 1^a de la convención sobre discriminación en el empleo y la ocupación – Discrimination (Employment and Occupation) Convention – 1958 define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada en base a raza, color de piel, sexo, religión, pensamiento político, nacionalidad u origen social que tiene el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo u ocupación.

Sin embargo no toda las diferencias o distinciones en el ámbito laboral deben considerarse como discriminación; por ejemplo, según la división de trabajo por sectores o profesiones y los méritos individuales no son considerados como

discriminación, tampoco se considera discriminación al trato diferente que se da a las personas que cuentan con capacidades diferentes.

Por otro lado, también se menciona a la discriminación estadística que se refiere a los individuos en función de las creencias sobre determinados grupos. Este tipo de discriminación es la que invoca la no contratación de mujeres debido al menor rendimiento en la productividad o por causas de mayores costes que genera al empresario. Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) existen dos formas de discriminación: directa e indirecta.

La discriminación directa es cuando las leyes y políticas excluyen de forma explícitamente o ponen en desventaja a aquellas personas que tienen distintas ideologías o características como la opinión política, estado civil, sexo, entre otros; mientras la discriminación indirecta ocurre cuando las normas y prácticas aparentemente neutrales generan efectos negativos en un individuo o grupo de individuos que cumplen con las mismas características y misiones que las otras. La discriminación indirecta también es llamada como trato diferente a categorías particulares de trabajadores; por ejemplo, trabajadores a tiempo parcial o completo o simplemente en la remuneración salarial por un trabajo similar, básicamente esta situación ocurre en contra de las mujeres.

DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO

La discriminación en el mercado de trabajo por género surge cuando existe una división desigual entre hombre y mujer entre las distintas ocupaciones, actividades respecto a la participación que cada uno de estos grupos tiene en el empleo total, Junung (1995); la discriminación laboral se ocupa en estudiar las brechas que existe entre hombres y mujeres en la estructura ocupacional.

El análisis de la discriminación laboral se manifiesta de distintas formas. De esta manera las investigaciones empíricas han puesto en el centro de debate la discriminación salarial, presencia de mujeres en menor cantidad con un salario justo, mayor presencia de mujeres en trabajos temporales, así como mayores niveles de desempleo de la mano de obra femenina. Todas estas manifestaciones

de discriminación tienden a presentarse de manera conjunta en el ámbito laboral, obstaculizando la generación de mayores ganancias del producto.

DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL MEDIO DE LA GLOBALIZACIÓN

La globalización significa, tanto oportunidades, como por ejemplo crear mercados globales que significan mayor flujo comercial, como también desafíos para el Estado boliviano que debe adecuar su rol y, lograr mayor eficiencia en el uso y distribución de recursos que administra, con el fin de asegurar el mejor bienestar de la población y bajo el criterio de inclusión social.

Como señala J. Stiglitz – 2012⁸ “es hipócrita pretender ayudar a países subdesarrollados obligándolos a abrir mercados a los bienes de los países industrializados y al mismo tiempo proteger a los mercados de estos porque hace a los ricos cada vez más ricos y a los pobres cada vez más pobres”, “los gobiernos deben y pueden adoptar políticas que orienten el crecimiento de los países de modo equilibrado. Somos una comunidad global y para convenir debemos cumplir unas reglas equitativas y justas, que atiendan tanto a los pobres como a los poderosos, y reflejen un sentimiento básico de decencia y justicia social”.

“En el mundo de hoy, dichas reglas deben ser el desenlace de procesos democráticos y deben asegurar que se escuche y responda a los deseos y necesidades de los afectados por políticas y sediciones adoptadas en lugares distantes”. “El problema no es la globalización si no el modo en que ha sido gestionada”. “parte del problema radica en las instituciones económicas internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), Banco Mundial (BM) y la Organización Mundial de Comercio (OMC) que ayudan a fijar las reglas de juego”.

Como se puede apreciar, J. Stiglitz es muy claro al evaluar la globalización y llama a los Estados a actuar y proteger a su población como un deber dentro de un proceso democrático y es claro, en responsabilizar a los gobiernos y no a la globalización de las consecuencias perversas que esta puede tener. En síntesis,

⁸ Stiglitz, J. (2012): El precio de la desigualdad

las oportunidades nacen de la globalización, van de la mano de cómo se anticipa o proyecta el Estado previo o paralelo a este proceso.

Si bien existen críticas a cerca de la globalización, también hay argumentos a favor de la globalización. Bhagwati y Srinivasan – 2001⁹, señalan que los actos en contra de la globalización genera efectos desfavorables que, muchas veces puede llegar a tener mercado libre, pero sin tomar en cuenta los efectos positivos del comercio internacional relacionados con el mejoramiento en los salarios de los trabajadores menos calificados.

De tal forma que los efectos a analizar el comercio internacional serian desde dos enfoques, uno estático y otro dinámico: el primero estaría asociado al desarrollo del comercio desde un punto de vista de la sustitución de las importaciones frente a una política de exportaciones. La segunda, relaciona el comercio con el crecimiento económico, se considera que el comercio internacional como una fuente clave para reducir la pobreza.

De la Dehesa – 2003, señala que la globalización es una fuente importante para el crecimiento económico a pesar de que sus costos y beneficios no estarán relacionados con la distribución equitativa de la riqueza, argumenta que la ola de desarrollo y la introducción de tecnologías, la eficiencia de la economía en general, genera mayor productividad y el crecimiento económico mundial.

Sin embargo, dichas acciones fragmenta los procesos de producción, instituciones y genera carencia de oportunidades en el mercado laboral. Entonces la globalización tiene pros y contras. Por otro lado, Cole – 2005¹⁰, demuestra empíricamente que la mayor apertura comercial lleva a un mayor crecimiento económico. Agenor – 2002¹¹, estima la relación entre la globalización y pobreza

⁹ Bhagwati y Srinivasan (2001): Engendering international trade: concepts, policy, and action. Gender and Sustainable Development. Ithaca: Cornell University

¹⁰ Cole, J. (2005). Economic Freedom and World Economic Growth: Evidence and Implications. Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico (5), 101-126

¹¹ Agenor, P. (2002). Does Globalization hurt the Poor? The World Bank. Washington: Banco Mundial

desde un punto de vista de la curva de Laffer; demuestra que el coeficiente es mayor cuando el índice de la globalización mejora.

Si bien los resultados obtenidos por autores anteriormente mencionados muestran de que la globalización disminuye la pobreza y por tanto la desigualdad; es paradójicamente claro, que la globalización daña a la población de ingresos más bajos. Aunque la globalización brinda mayores oportunidades y posibilidades de ganancia también brinda mayor desigualdad y discriminación, puesto que la globalización requiere personas suficientemente capacitadas y no a personas con niveles educativos limitados

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

La discriminación es una situación donde una persona o grupo de personas es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta o género. Entre los tipos de discriminación se encuentran:

- **Discriminación a discapacitados y enfermos:** las personas con capacidades diferentes tienen limitaciones para realizar ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales. El mayor reto para ellos ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte; sin embargo a nivel mundial las personas con capacidades diferentes han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones.
- **Diferenciación según el estrato social:** la clase social, generalmente se define como grupo de personas situadas en condiciones similares en el mercado de trabajo; esta situación significa que las clases sociales tienen un acceso distinto, y normalmente desigual, a privilegios, ventajas y oportunidades.
- **Homofobia:** Se presenta cuando se rechaza a los homosexuales, debido a que consideran a este grupo como una entidad ajena y peligrosa, con

valores particulares y extraños, amenazadores para la sociedad y lo que es peor hasta contagiosos.

- **Racismo y xenofobia:** el racismo es un tema de amplio debate, puesto que en Bolivia existe distintos tipos de racismo; por ejemplo racismo racional, cultural, hacia las mujeres con pollera, entre otros. El racismo fue fundamentada en el prejuicio según el cual hay razas humanas que presentan diferencias biológicas y culturales que justifican relaciones de dominio entre ellas, así como comportamientos de rechazo o agresión, se relaciona frecuentemente con la xenofobia (odio hacia un grupo de personas que no comparten las mismas ideologías o costumbres).
- **Discriminación religiosa:** se presenta cuando las personas son discriminadas por su inclinación hacia una determinada religión. Discriminación a las mujeres (por ejemplo el machismo): El machismo es una discriminación sexual de carácter dominante, adoptada por los hombres. El hombre que ha sido educado en una cultura machista aprendió desde temprana edad a respetar, admirar o temer a otro varón tanto física como intelectualmente. Sin embargo, su cultura le enseñó a ver a la mujer en términos de valores o atributos físicos, su admiración hacia ella se basa, principalmente, en una concepción biológica de la misma.
- **La discriminación por género:** es una de las más arraigadas en nuestra sociedad, sin duda por sus precedentes históricos, puesto que a lo largo de los tiempos se observa que ha existido una gran discriminación, ya que las mujeres no podían alcanzar ni cargos políticos, incluso en algunos sitios no podían salir a la calle sin su marido ni tener un trabajo remunerado. Éste es el tipo de discriminación en el que se centra el presente estudio, debido a que a pesar del desarrollo económico que se ha dado, la participación de las mujeres se ha visto limitada dentro del mercado laboral, debido a que se han enfrentado a diversos obstáculos que han originado que su ascenso sea de forma gradual, involucrándose los diversos factores siguientes:

- **Educación:** actualmente en Bolivia, la educación de mujeres de la zona urbana ha ido aumentando en mayor proporción que en el área rural, pero enfrentándose a algunos obstáculos como la segmentación de profesiones, donde éstas han sido feminizadas y masculinizadas; producto de los estereotipos culturales que se han creado. Es importante señalar que existe un mayor avance en el incremento de la participación educativa y laboral entre las mujeres que pertenecen a la zona urbana. Sin embargo, aún sigue persistiendo un rezago educativo en nuestro país, por lo que es necesario tomar medidas que estén enfocadas a lograr una igualdad de oportunidades dentro de este sector, que den origen a mejores oportunidades de trabajo.
- **Salario:** la desigualdad de salarios entre ambos géneros está muy presente, aun cuando las mujeres tienen el mismo o mayor grado escolar que los hombres, que cuentan con las mismas capacidades y hasta con la misma experiencia laboral o que se encuentran en el mismo puesto de trabajo. Cabe aclarar que hay mujeres que ganan más que los hombres pero es un mínimo porcentaje, y también esto depende del sector y de las actividades que realicen.
- **Jerarquización:** la jerarquización de las actividades laborales ha sido producto de la división de sexos efectuando discriminaciones sobre los puestos ocupados por hombres y mujeres, lo que ocasiona que las mujeres se encuentren en una situación vulnerable y en desventaja; dicha situación posee un obstáculo para su desarrollo tanto profesional como personal. Existen mujeres y hombres que trabajan la misma cantidad de horas en una empresa, pero los hombres son los que generalmente ascienden de puesto. Los hombres se encuentran en puestos con mayor jerarquía y con mejores sueldos, mientras que las mujeres tienen pocas posibilidades de ascender. Una de las principales causas es por su estado civil; dicha situación conlleva a que las mujeres solteras

tienen mayores posibilidades de desarrollarse en su trabajo, destinan mayor tiempo a sus actividades laborales por lo que su desarrollo es mejor, mientras que las mujeres casadas tienen menos posibilidades de tener un mejor desarrollo laboral debido a su doble rol de trabajo, lo que les impide ascender de puesto.

- **Jornada laboral:** las horas del trabajo en el día son uno de los principales factores para que las mujeres dejen de trabajar; esta situación genera mayores procesos de discriminación. Sin embargo, si sumamos las horas trabajadas en actividades domésticas y en el puesto de trabajo, veríamos que el trabajo realizado por las mujeres es mayor, con la diferencia de que el salario de ellas es proporcional o menor al de los hombres, y en el caso de la realización de las actividades domésticas no reciben remuneración alguna. Esto hace que su posición se encuentre en desventaja en comparación con los hombres, y más si agregamos que el esfuerzo físico realizado por ellas es igual o mayor.
- **Modos de contratación:** muchas empresas (principalmente en Bolivia) no realizan la contratación inmediata sino dentro de un determinado tiempo para poder calificar el desempeño del trabajo, por lo que pueden decidir no contratarlas, con el fin de no generar gastos económicos: capacitación, seguro médico y prestaciones laborales; esta situación significa un riesgo de ser excluidos dentro de un periodo determinado. Otro tipo de discriminación que se realiza en las contrataciones es que se practique la prueba de gravidez, ésta es exigida para determinar su aceptación o rechazo al trabajo, esta práctica daña la integridad física y emocional de las mujeres. El acoso sexual hacia las mujeres ha sido otro de los factores involucrados dentro de las contrataciones que determinan su condición y posición en el trabajo. En la actualidad las relaciones laborales se regulan mediante contratos de trabajo que se

caracterizan por: contratación temporal, flexibilidad en horas de trabajo adaptada a la necesidad de la empresa, entre otros.

- **Sindicatos:** los sindicatos más adaptados a transformaciones productivas como la Central Obrera Boliviana (COB), repiten viejos esquemas de participación donde las mujeres no se ven reflejadas o que no despiertan su interés, por lo que solo pocas de ellas rompen el estereotipo que las relega a plano doméstico y logran vincularse a la actividad político – sindical.

CONSECUENCIAS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

La principal consecuencia de la discriminación laboral es que genera barreras de entrada a un determinado grupo de personas a determinadas ocupaciones o sectores económicos; estas barreras terminan generando procesos de segmentación en el mercado de trabajo que no necesariamente está vinculado con niveles de educación, experiencia o productividad. La discriminación laboral induce a un mal funcionamiento del mercado de trabajo lo cual afecta negativamente a un grupo de personas; los grupos de personas que son excluidos tienden a concentrarse en ocupaciones con menor salario, y con tratos distintos en el ámbito de trabajo; de lo anterior se genera otro tipo de problemas socioeconómicos como: la pobreza, discriminación social, alta dependencia de políticas sociales.

2.III MARCO LEGAL

Para fundamentar este trabajo de investigación, es importante dar cuenta del estado de situación de la igualdad entre mujeres y hombres desde un punto de vista legal. A continuación se describen leyes importantes que están relacionados con igualdad de género en el ámbito laboral.

TABLA 1: OPERACIONALIZACION LAS LEYES REFERENTES AL ÁMBITO LABORAL

LEYES REFERENTES AL ÁMBITO LABORAL		
<p style="text-align: center;">CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO (CPE) "Estado Plurinacional de Bolivia"</p>	<p style="text-align: center;">Principios de Igualdad</p>	<p>Artículo 14</p> <p>II.- El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.</p> <p>VI.- las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.</p> <p>Artículo 46</p> <p>Se reconoce el derecho de las mujeres a un trabajo digno garantizándole la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.</p> <p>Artículo 11</p> <p>I.- La República de Bolivia adopta para su gobierno la forma democrática participativa, representativa y comunitaria, con equivalencia de condiciones entre</p>

		<p>hombres y mujeres.</p> <p>II.- El Estado se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien.</p> <p>Artículo 9</p> <p>Son fines y funciones esenciales del Estado, además de los que establece la Constitución y la ley:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constituir una sociedad justa y armoniosa, cimentada en la descolonización, sin discriminación ni explotación, con plena justicia social, para consolidar las identidades plurinacionales. - Garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, las naciones, los pueblos y las comunidades, y fomentar el respeto mutuo y el diálogo intracultural, intercultural y plurilingüe. <p>4.- Garantizar el cumplimiento de los principios, valores, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución.</p>
<p style="text-align: center;">LEY 045 CONTRA LA DISCRIMINACIÓN</p>	<p>Principios Generales</p>	<p>Artículo 2</p> <p>b) Igualdad. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho. El Estado promoverá las condiciones necesarias para lograr la igualdad real y efectiva adoptando medidas y políticas de acción afirmativa y/o diferenciada que valoren la diversidad, con el objetivo de lograr equidad y justicia social, garantizando condiciones equitativas específicas para el goce y ejercicio de los derechos, libertades y garantías reconocidas en la Constitución</p>

	<p>Prevención y Educación</p>	<p>Política del Estado, leyes nacionales y normativa internacional de Derechos Humanos.</p> <p>c) Equidad. Entendida como el reconocimiento a la diferencia y el valor social equitativo de las personas para alcanzar la justicia social y el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.</p> <p>d) Protección. Todos los seres humanos tienen derecho a igual protección contra el racismo y toda forma de discriminación, de manera efectiva y oportuna en sede administrativa y/o jurisdiccional, que implique una reparación o satisfacción justa y adecuada por cualquier daño sufrido como consecuencia del acto racista y/o discriminatorio.</p> <p>Artículo 6</p> <p>Es deber del Estado Plurinacional de Bolivia definir y adoptar una política pública de prevención y lucha contra el racismo y toda forma de discriminación, con perspectiva de género y generacional, de aplicación en todos los niveles territoriales nacionales, departamentales y municipales, (...) en las universidades, institutos Normales Superiores Nacionales públicos y privados, Sistema Educativo Nacional en los niveles preescolar, primario y secundario (...) que reconozcan y respeten los beneficios de la diversidad y la plurinacionalidad y que incluyan en sus contenidos la historia y los derechos de las naciones y pueblos indígena originario campesinos y el pueblo afroboliviano.</p>
<p>LEY DE PENSIONES No. 065 DE 10 DE DICIEMBRE DE 2010</p>	<p>Seguro Social</p>	<p>Artículo 78</p> <p>La Asegurada que tenga al menos ciento veinte (120) aportes al Sistema de Reparto, al Seguro Social Obligatorio de largo plazo y/o al Sistema Integral de Pensiones, por cada hijo nacido vivo podrá solicitar que se le disminuya un (1) año en la edad de acceso a la Prestación Solidaria de</p>

		<p>Vejez, hasta un máximo de tres (3) años. Este beneficio es excluyente al determinado en el Artículo precedente. II. Por cada hijo nacido vivo, la Asegurada podrá acceder a la Prestación de Vejez con reducción de edad de un (1) año por cada hijo nacido vivo, hasta un máximo de tres (3) años. Esta reducción aplica a lo dispuesto para los casos establecidos en el inciso C del Artículo 8 de la presente.</p>																				
<p>La ley No 1715 del Servicio Nacional de Reforma Agraria</p>	<p>Distribución de Territorio</p>	<p>Se garantiza y prioriza la participación de la mujer en los procesos de saneamiento y distribución de tierras. En caso de matrimonios y uniones conyugales libres o de hecho, los títulos ejecutoriales serán emitidos a favor de ambos cónyuges o convivientes que se encuentren trabajando la tierra, consignando el nombre de la mujer en primer lugar. Igual tratamiento se otorgará en los demás casos de copropietarios mujeres y hombres que se encuentren trabajando la tierra, independientemente de su estado civil.</p> <p style="text-align: center;">Acceso de las mujeres a la tierra (%)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>1996-2013</th> <th>1953-1993</th> <th>1996-2013</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mujer</td> <td></td> <td>9.8%</td> <td>46%</td> </tr> <tr> <td>Varón</td> <td></td> <td>89.7%</td> <td>53%</td> </tr> <tr> <td>Jurídico</td> <td></td> <td>0.5%</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>		1996-2013	1953-1993	1996-2013	Mujer		9.8%	46%	Varón		89.7%	53%	Jurídico		0.5%	1%	Total		100%	100%
	1996-2013	1953-1993	1996-2013																			
Mujer		9.8%	46%																			
Varón		89.7%	53%																			
Jurídico		0.5%	1%																			
Total		100%	100%																			
<p>LA LEY MARCO DE AUTONOMÍAS Y DESCENTRALIZACIÓN LEY No. 031</p>	<p>referido a los presupuestos de las entidades territoriales autónomas</p>	<p>Artículo 114</p> <p>II. El proceso presupuestario en las entidades territoriales autónomas está sujeto a las disposiciones legales, las directrices y el clasificador presupuestario, emitidos por el nivel central del Estado, los mismos que incluirán categorías de género para asegurar la eliminación de las brechas y desigualdades, cuando corresponda.</p>																				
<p>LEY 348; LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A</p>	<p>Referente a la mujer libre de</p>	<p>Artículo 3</p> <p>II Los órganos del Estado y todas las instituciones</p>																				

<p>LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA</p>	<p>violencia</p>	<p>públicas, adoptarán las medidas y políticas necesarias, asignando los recursos económicos y humanos suficientes con carácter obligatorio.</p> <p>III Las entidades territoriales autónomas, en el marco de sus competencias y responsabilidades constitucionales, asignarán los recursos humanos y económicos destinados a la implementación de políticas, programas y proyectos destinados a erradicar todas las formas de violencia hacia las mujeres.</p>
<p>LEYES INTERNACIONALES</p>		
<p>OIT y LEY GENERAL DE TRABAJO</p>	<p>Derecho de trabajo de las mujeres</p>	<p>En consecuencia con la decisión de avanzar en el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres, el 20 de noviembre de 2012 el Estado Plurinacional de Bolivia ratificó el Convenio 189 de la OIT por el cual se reconoce a las Trabajadoras Asalariadas del Hogar con todos los derechos y obligaciones establecidas en la Ley General del Trabajo al igual que cualquier otro trabajo. En procura de coadyuvar al cumplimiento de la Ley, el Ministerio de Trabajo ha establecido el funcionamiento de una Bolsa de Trabajo, que permite que las trabajadoras del Hogar puedan acceder a contratos en el marco de la mencionada Ley.</p>
<p>LEY DE DERECHOS HUMANOS</p>	<p>Igualdad de género</p>	<p>Artículo 1</p> <p>Todos los Seres Humanos nacen Libres e Iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer”denotara toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las</p>

		<p>libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.</p> <p>Artículo 2</p> <p>Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.</p> <p>Artículo 7</p> <p>Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación.</p> <p>Artículo 14</p> <p>II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.</p> <p>Artículo 5</p> <p>a) Discriminación. Se define como “discriminación” a</p>
--	--	---

		<p>toda forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual e identidad de géneros, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica, social o de salud, profesión, ocupación u oficio, grado de instrucción, capacidades diferentes y/o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia, apariencia física, vestimenta, apellido u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos por la Constitución Política del Estado y el derecho internacional. No se considerara discriminación a las medidas de acción afirmativa.</p> <p>g) Homofobia. Se refiere a la aversión, odio, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, también se incluye a las demás personas que integran a la diversidad sexual.</p> <p>h) Transfería. Se entiende como la discriminación hacia la transexualidad y las personas transexuales o transgénico, basada en su identidad de género.</p>
--	--	---

Fuente: La Gaceta Oficial Estado Plurinacional de Bolivia

Elaboración: Propia

CAPITULO – III

MARCO SITUACIONAL

3 I.COMPORTAMIENTO DEL SECTOR REAL DE LA ECONOMÍA

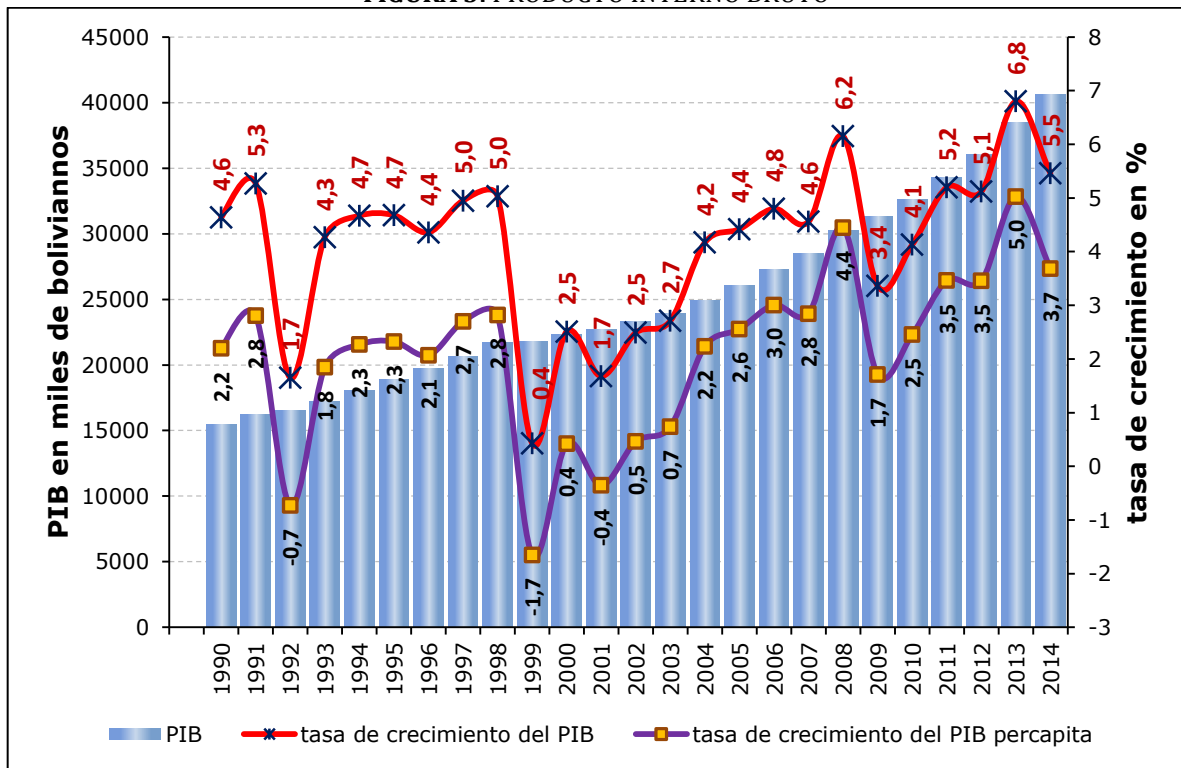
Después de la crisis a mediados de los 80's, Bolivia adopto un plan de estabilización que se denominaba Nueva Política Económica (NPE), dicho plan consistía en la austeridad fiscal y mayor apertura de la economía nacional. La aplicación de la nueva política económica empezó a mostrar los resultados después de los años 90; en la **FIGURA - 3** los resultados indican que entre el periodo (1990 – 1998) la tasa de crecimiento del producto interno bruto era de (4.4) por ciento en promedio con expresión a 1992. Sin embargo desde 1999, el crecimiento económico empezó a disminuir como consecuencia de la crisis mundial; la crisis genero la reducción de la demanda de bienes nacionales en el resto del mundo (principalmente Brasil y Argentina).

Desde 2001 se observa una recuperación del crecimiento económico, hasta llegar a (6.2) por ciento en el periodo 2008; el resultado positivo del crecimiento económico ha sido favorecido por la recuperación de las economías del resto del mundo. Además después de la inestabilidad política caracterizada por protestas sociales a nivel nacional, a finales de 2005 fue elegido como presidente del actual Estado Plurinacional de Bolivia el señor Juan Evo Morales Ayma, las políticas del actual gobierno se orientan hacia la nacionalización (principalmente empresas hidrocarburíferas).

Sin embargo en 2009, la caída de los precios internacionales de petróleo y los factores climatológicos disminuyeron la dinámica de la actividad económica; a partir de ello, el crecimiento de la economía tuvo un crecimiento de (3.4) por

ciento. El crecimiento más alto fue en 2013 con un valor de 6.8 por ciento; a base de este resultado el gobierno promulgo el decreto supremo No 1802 de 20 de noviembre de 2013 donde instruye el pago de doble aguinaldo a todos los trabajadores y trabajadoras del sector privado y público; el doble aguinaldo se debe pagar siempre y cuando la economía registre una tasa de crecimiento mayor a (4.5) por ciento; sin embargo son pocas las mujeres beneficiadas con el doble aguinaldo, puesto que la mayor parte de ellas se encuentran en trabajos que no están regulados de acuerdo de la leyes, tal como se apreciara en los apartados posteriores.

FIGURA 3: PRODUCTO INTERNO BRUTO

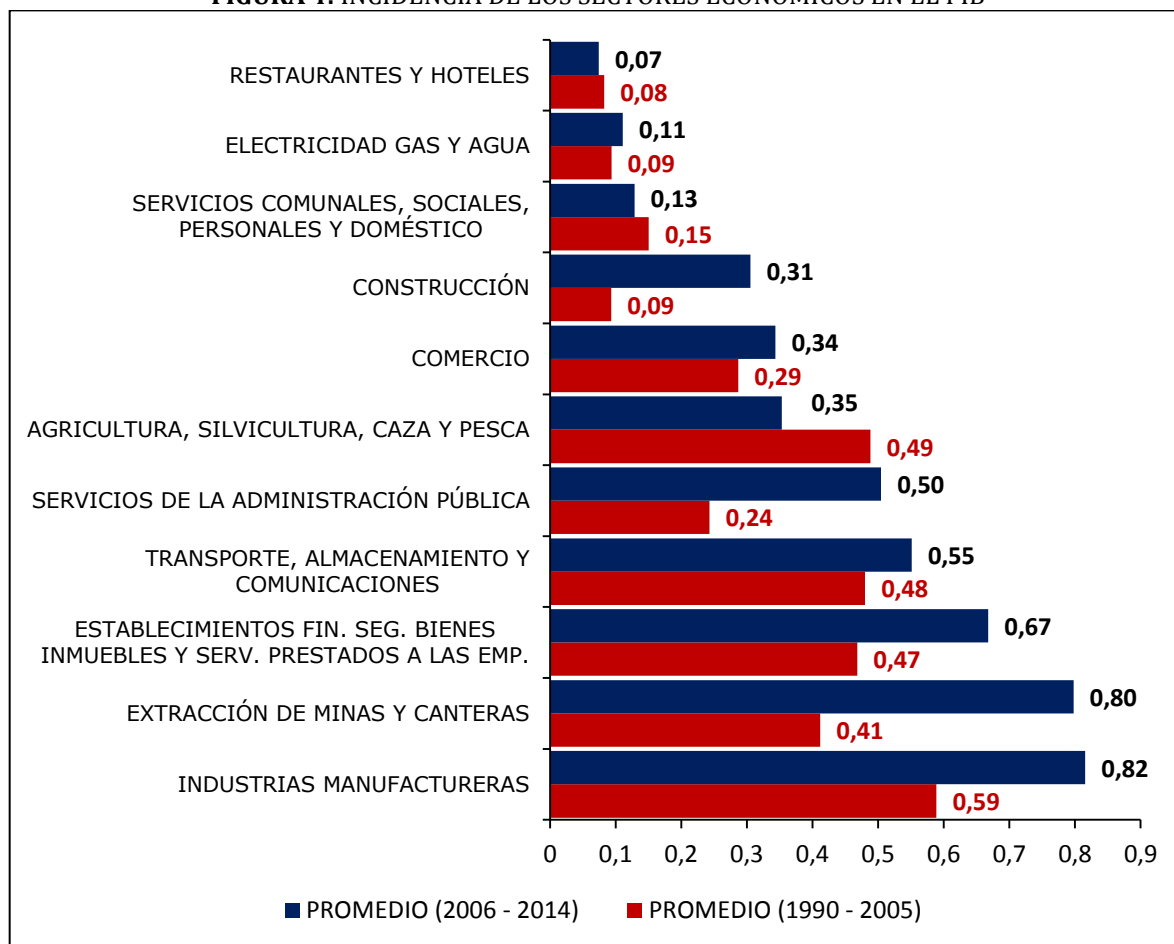


Fuente: Banco Mundial, INE
Elaboración propia

En la **FIGURA – 4**, se puede apreciar la incidencia de los principales sectores de la economía en el Producto Interno Bruto PIB; el comercio, construcción, restaurantes y hoteles, agricultura caza y pesca, donde se requieren mayor cantidad de mano de obra, tiene menor incidencia en la producción agregada; esta situación es uno de los factores que genera desequilibrios entre la oferta y

demanda en el mercado de trabajo y por tanto posee mayor desigualdad y escasa oportunidad laboral para las mujeres principalmente.

FIGURA 4: INCIDENCIA DE LOS SECTORES ECONÓMICOS EN EL PIB



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)
Elaboración: Propia

Se puede destacar entre (2006 – 2014) la incidencia del sector de extracción de minas e hidrocarburos y el sector manufacturero se volvieron más significativos a comparación del período anterior (1990 – 2005); sin embargo los sectores mencionados anteriormente requieren y/o generan poca cantidad de empleo más que todo para las mujeres. El sector de construcción también muestra un aumento considerable de (0.09) entre (1990 – 2005) a (0.31) en (2006 – 2014), lo que llama la atención es el sector del comercio, que básicamente genera empleos femeninos, este sector entre (1990 – 2014) tuvo una incidencia de (0.09) por ciento.

Respecto al crecimiento sectorial de la economía, ver anexos **FIGURA – 12**, entre 1990 y 2014 podemos destacar la dinámica que tuvo el sector de la construcción, donde muestra una tasa de crecimiento de (3.47) por ciento entre (1990 – 2005) mientras entre (2006 – 2014) su tasa de crecimiento fue de (9.39) por ciento; el crecimiento del sector de la construcción fue producto de el aumento en la ejecución de proyectos del sector público, principalmente en la infraestructura vial, salud y educación, entre otros. También se destaca el crecimiento del sector agricultura, caza y pesca que se ha reducido de 3.32 por ciento entre (1990 – 2005) a 2.73 por ciento entre (2006 – 2007) mientras que otros sectores crecieron moderadamente en comparación al periodo 1990 – 2005.

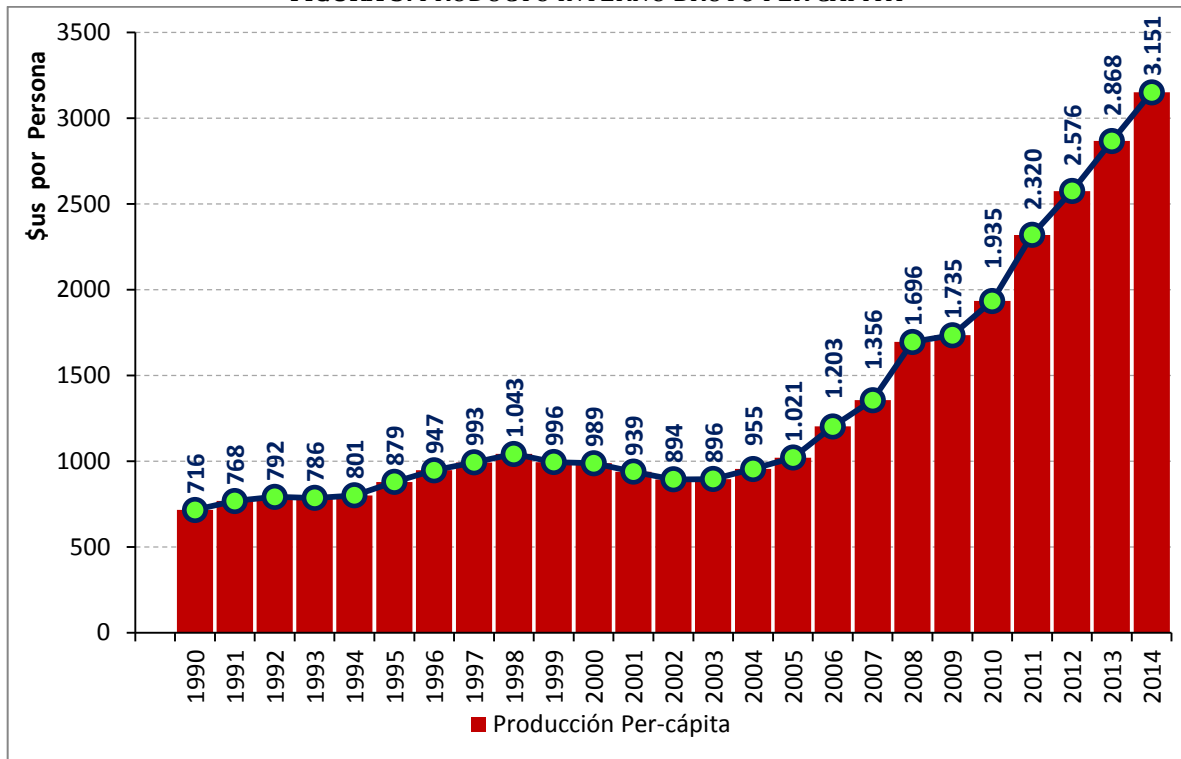
Mientras los sectores que requieren mayor fuerza laboral mostraron un crecimiento relativamente moderado durante el periodo de estudio. Por ejemplo el sector de agricultura tuvo un crecimiento de (3.32) por ciento entre (1990 – 2005) mientras que entre (2006 – 2014) su tasa de crecimiento fue de (2.72) por ciento, aunque se destaca el crecimiento del sector de servicios de administración pública en (5.57) por ciento respecto a (2.62) por ciento entre (1990 – 2005).

Entre la evolución de la producción nacional también podemos destacar el crecimiento del Producto Interno Bruto per cápita; este indicador muestra un comportamiento similar a la tasa de crecimiento; es decir en periodos de auge aumenta mientras disminuye cuando la tasa de crecimiento se reduce. La producción per cápita refleja el nivel de la producción por persona (es la división entre el producto total del producto dividido entre el total de número de habitantes) por tanto este indicador nos proporciona la cantidad que aporta cada individuo a la economía.

La Producción per cápita nacional entre (1990 – 2004) se mantuvo en promedio de (893) dólares por persona año; sin embargo a partir de 2005 el aumento de la producción per cápita fue evolucionando consecutivamente registrando en 2014 un valor de (3151) dólares por persona; de lo anterior, la producción per cápita desde 2005 hasta 2014 se triplico en comparación a periodos anteriores, dicha situación refleja el aumento significativo de la producción total, ver **FIGURA – 5**.

Sin embargo, el principal problema de la composición de la producción total es que incluye sectores que no generan empleo, es decir, hay sectores en la economía boliviana donde se utiliza más maquinaria industrial que mano de obra; por ejemplo sector minero e hidrocarburos.

FIGURA 5: PRODUCTO INTERNO BRUTO PER CÁPITA



Fuente: Banco Mundial
Elaboración: Propia

Por tanto la producción per cápita no es un buen indicador para la distribución del ingreso personal. Además entre (2006 – 2014) los sectores que más incidieron en la composición del Producto Interno Bruto de Bolivia son: extracción de minas y canteras con 0.8 por ciento, establecimientos financieros con 0.67 por ciento mientras el sector de industria manufacturera con 0.82 por ciento.

En los sectores mencionados anteriormente, la participación de mano de obra es de (22.6) por ciento del total de la población económicamente activa (PEA). Al respecto Morales (2010) menciona que: *“teniendo en cuenta esta modalidad de crecimiento, se podría esperar que su aporte a la disminución de la pobreza haya*

sido modesto y que se haya incrementado la desigualdad en la distribución del ingreso”.

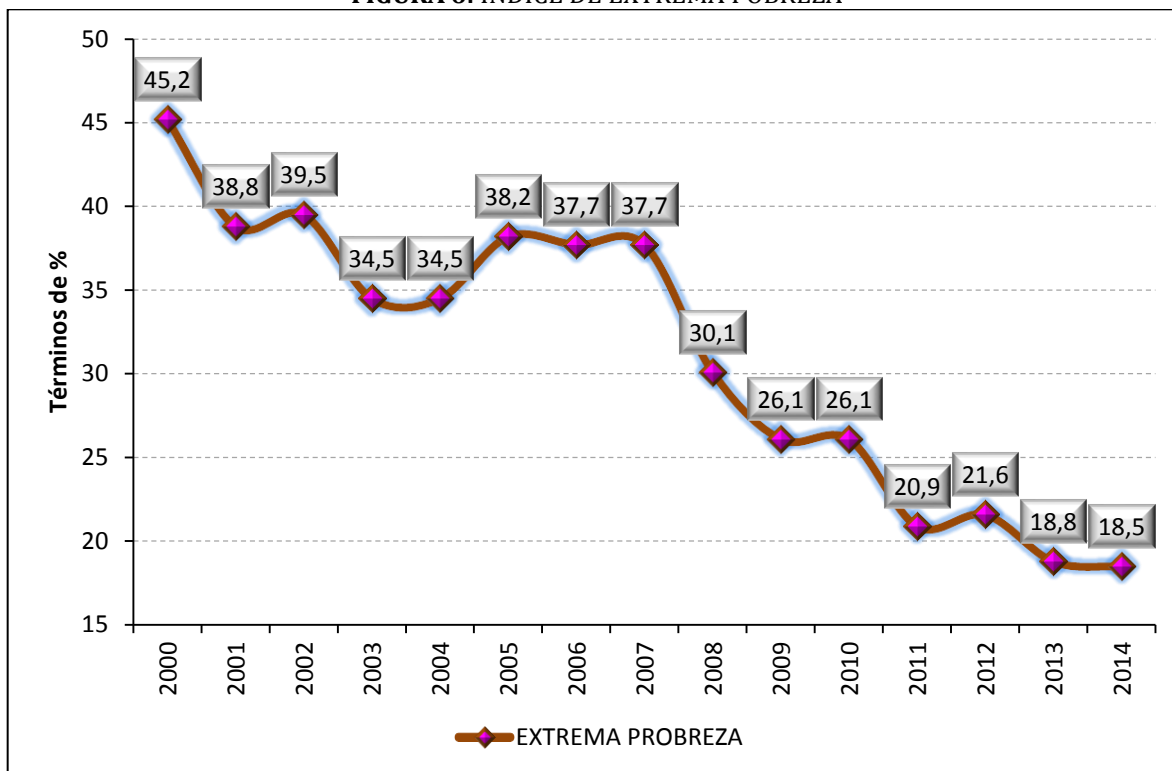
3 II. INDICADORES DEL DESARROLLO ECONÓMICO

ÍNDICE DE POBREZA

El término de mayor discusión son varios estudios realizados por distintos autores y en diferentes periodos que es la pobreza. El término de pobreza es sinónimo de carencia de materiales de vida, mismo que se transmite en bajo nivel de educación, alta tasa de mortalidad, baja nutrición, menor esperanza de vida, carencia de centros de salud, entre otros. Los datos anteriores nos muestran que Bolivia aun es considerada como un país pobre; en ese sentido, Bolivia no solo es un país pobre sino que también es un país de pobres.

En la **FIGURA – 6**, se puede apreciar el índice de extrema pobreza basado en necesidades insatisfechas; según los datos, a principio del siglo XXI, el índice de pobreza registraba un valor de (45.2) por ciento (la pobreza es muy elevada) y se declina levemente hasta llegar a un valor de (18.5) por ciento en 2014. La reducción de la pobreza es producto de las políticas públicas orientadas a la redistribución de los ingresos del país, aumento de inversión pública en infraestructura, centros de salud y educación, pero más que todo fue consecuencia de la ampliación del sector informal de la economía boliviana.

FIGURA 6: ÍNDICE DE EXTREMA POBREZA



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), MEFP

Elaboración: Propia

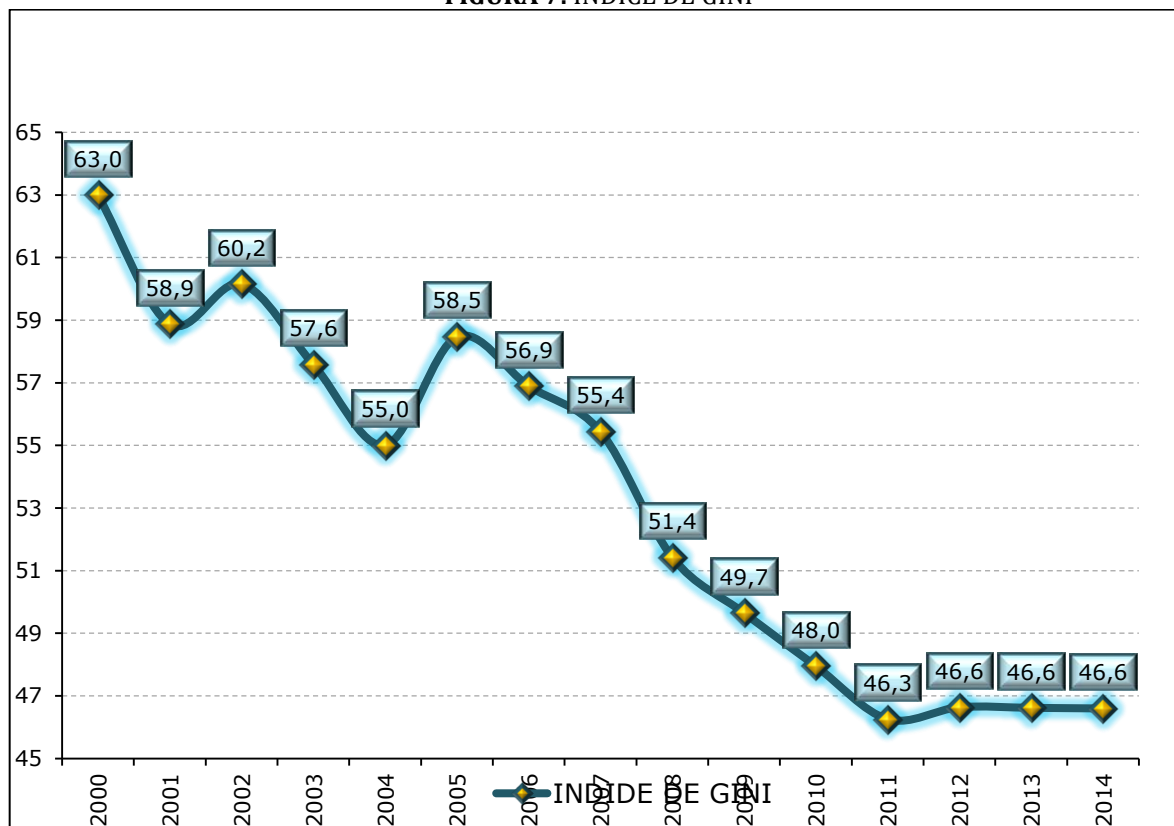
Por otro lado, según los datos del Banco Mundial, ver anexos **FIGURA – 13**, observamos que las personas que viven con (1.5) dólar al día, ha disminuido desde (26.9) por ciento en el año 2000 hasta (6.8) en 2014. El problema de pobreza está ligado principalmente al bajo nivel de crecimiento de los sectores que generan mayor cantidad de empleo, otro de los factores es la ineficiencia de la inversión que se concentra en pocos sectores de la producción (minería e hidrocarburos), la mala designación de los créditos externos que en su mayoría se destina a sectores productivos que no generan empleo. La pobreza está estrechamente vinculada con la desigualdad; a continuación se detallan algunos aspectos sobre ello.

DESIGUALDAD DE INGRESOS

La desigualdad puede ser mala pero a la vez también puede ser buena; es mala cuando la desigualdad genera malestar e insatisfacción de un grupo de la sociedad y es buena cuando la distribución de la riqueza es justa y que no

necesariamente se genera la igualdad. Para fines de este estudio se ha realizado una compilación de datos estadísticos que nos permitirán la descripción de la desigualdad como uno de los principales problemas de pobreza.

FIGURA 7: ÍNDICE DE GINI



Fuente: Banco Mundial
Elaboración: Propia

Para analizar la desigualdad existente en la distribución de ingresos de los bolivianos, se utiliza el índice de Gini que mide el grado de concentración y que varía entre cero (indicando perfecta distribución) y 100 (total concentración en una persona). Se utiliza también, la distribución por quintiles que ordena la población de menor a mayor ingreso persona año y la divide en cinco partes iguales equivalente cada una al 20 por ciento de la población. En el primer quintil se sitúa la población de menores ingresos y en el último, la de ingresos superiores.

El coeficiente de Gini en la **FIGURA – 7**, muestra que es evidente la desigualdad de distribución de ingresos. Las diferencias del coeficiente de Gini, se originan en las mayores variaciones del ingreso a lo largo del año debido a las fluctuaciones

laborales, el poco crecimiento de la producción agropecuaria, mayor concentración de trabajo femenino en el comercio y el trabajo independiente; mientras que los consumos tienden a ser más estables a través del tiempo, debido a que los hogares tratan de mantener su nivel de vida compensando pérdidas de ingreso con ahorros, créditos o venta de activos.

De acuerdo a los datos que aparecen en la **TABLA – 2**, es evidente de que Bolivia tiene mayor desigualdad del ingreso; el quintil superior (Q5) captura más de la mitad de la totalidad de los ingresos, en tanto que los tres quintiles inferiores logran ingresos que son proporcionalmente muy inferiores a su dimensión de lo anterior; siendo el cuarto quintil el único que obtiene una proporción de ingresos similar a su población.

TABLA 2: DISTRIBUCIÓN DE INGRESOS (PORCENTAJE DE QUINTIL)

Quintil	1990	1995	2000	2005	2009	2011	2012	2013
Q1	4.30	3.59	1.20	1.40	1.90	1.80	3.16	3.89
Q2	8.70	7.68	5.80	5.70	6.40	9.06	8.89	9.34
Q3	12.90	11.77	12.80	10.40	12.70	14.59	14.59	14.53
Q4	19.50	18.72	21.10	18.90	22.20	22.73	22.67	22.04
Q5	54.60	58.24	59.10	63.50	56.80	51.82	50.69	50.20
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) Encuesta de Hogares de Bolivia
Elaboración: Propia

Según los datos el cuarto quintil correspondería a la clase media donde sus ingresos cubren casi la totalidad de las necesidades básicas. Sin embargo las proporciones de ingreso comparadas con las de población en los quintiles vecinos son muy diferentes, lo que sugiere que la clase media es muy reducida en Bolivia aunque en los últimos periodos este tipo de sociedad fue aumentando.

Según los datos se afirma que hay una tendencia de mayor desigualdad entre el periodo (1990 – 2005) con la mayor concentración de ingresos en el quintil superior (Q5), mientras que entre (2009 – 2013) la desigualdad del ingreso

personal fue disminuyendo, inclinándose más hacia la clase media donde la tendencia del quintil superior fue reduciéndose levemente.

3 III. MERCADO LABORAL

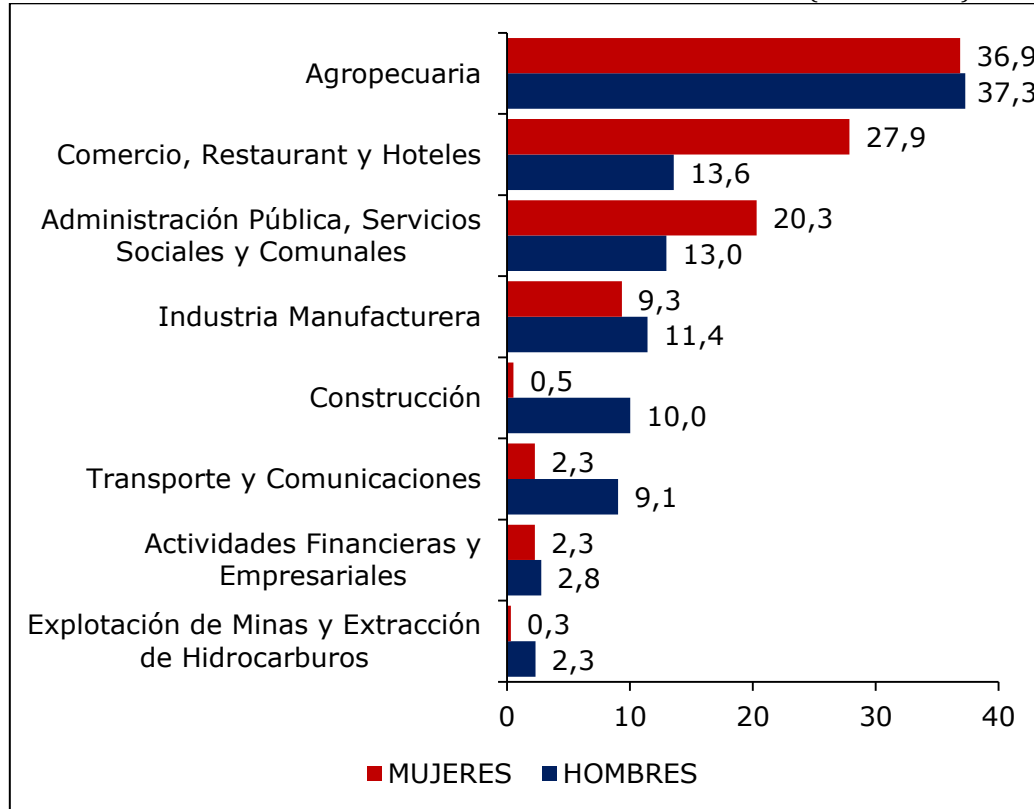
POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS

La economía boliviana históricamente se ha concentrado en la explotación de recursos primarios y se prestó poca atención a los sectores que ayudan a generar empleo; bajo estas circunstancias, los otros sectores de la economía se fueron constituyendo en albores de precariedad caracterizada por aumento de las empresas pequeñas y unipersonales que evaden las obligaciones impositivas y las normas que regulan el mercado laboral.

La precariedad de condiciones de trabajo que ofrecen estas empresas unipersonales obligan a los trabajadores a adaptarse puesto que los trabajadores tanto hombres y mujeres buscan generar ingresos para cubrir sus necesidades. La **FIGURA – 8** pone en relieve la tasa de participación de la mano de obra por género y por sector económico, los resultados indican que la gran parte de los sectores económicos concentran la mano de obra masculina. Por ejemplo, en el sector agropecuario la mano de obra femenina es inferior a la mano de obra masculina en (0.4) por ciento.

El sector de comercio, administración pública y servicios concentra la mayor fuerza laboral femenina con un valor de (27.9) por ciento y (20.3) por ciento, mientras los hombres representan solamente (13.6) por ciento y (13) por ciento. No obstante cabe destacar que la mayor parte del sector de comercio en Bolivia esta situada principalmente en el sector informal y consecuencia de ello la gran parte de los trabajadores no recibe ningún tipo de beneficios a su favor.

FIGURA 8: TASA DE OCUPACIÓN SEGÚN SECTOR ECONÓMICO (1996 - 2014)

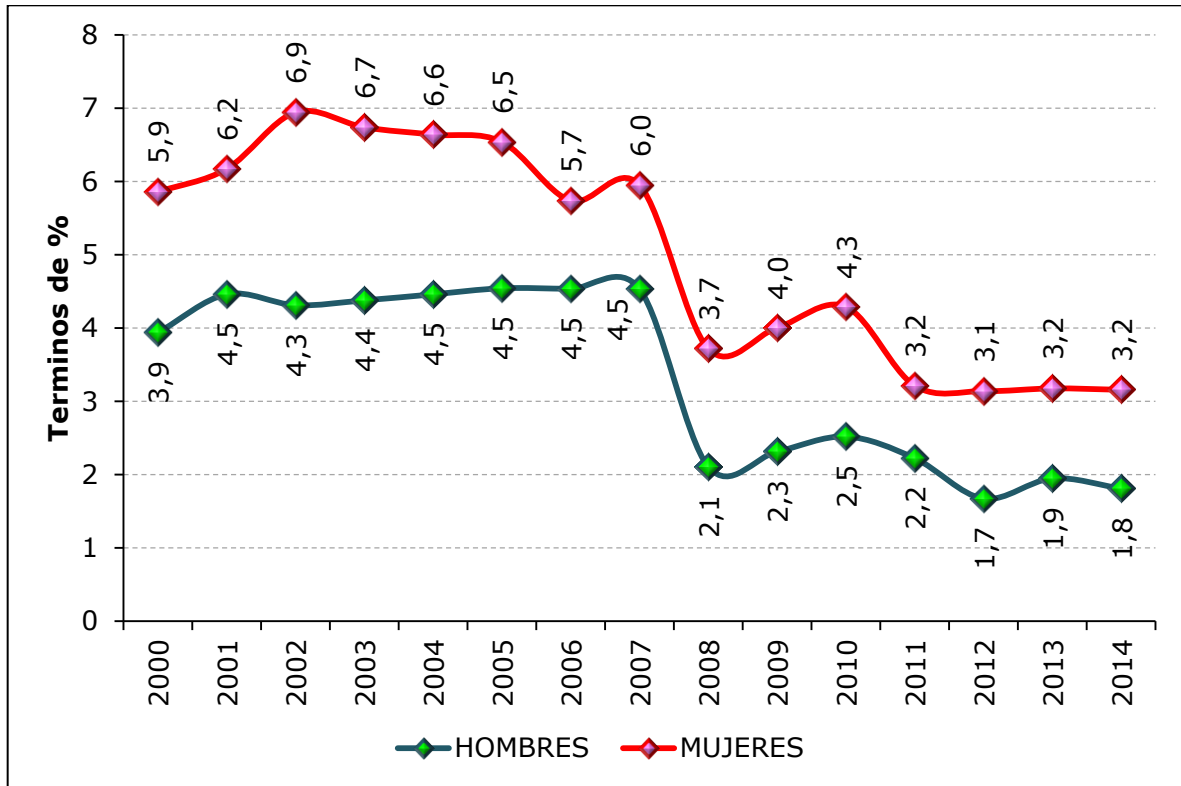


Fuente: UDAPE

Elaboración: Propia

En la industria manufacturera misma que esta compuesta por grandes, medianas y pequeñas empresas además de estar sujetos bajo las normas que existen en el país; la fuerza de trabajo de las mujeres es solamente (9.3) por ciento y los hombres representan 11.4 por ciento. Según los resultados obtenidos, podemos indicar que muchas de las mujeres no son contratadas en aquellos sectores que están sujetos a las leyes y como consecuencia de ello muchas de ellas dan preferencias a sectores donde hay flexibilidad de horario pues así pueden conciliar con el trabajo no remunerado que justamente es el trabajo doméstico; además podemos considerar que la discriminación hacia las mujeres aun repercute en los procesos de producción. La desigualdad posee la existencia de mercado laboral poco competitivo generando una mala asignación de los puestos de trabajo.

FIGURA 9: TASA DE DESOCUPACIÓN ABIERTA



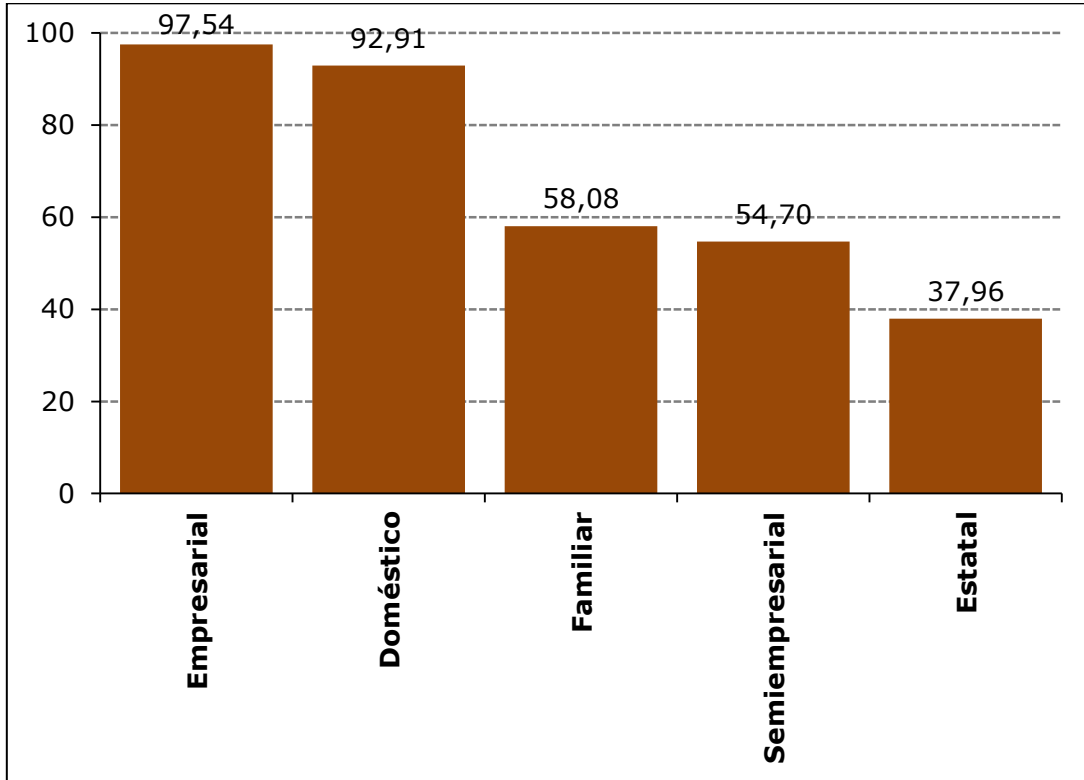
Fuente: UDAPE
Elaboración: Propia

Por otro lado se describe la tasa de desocupación abierta por género. El desempleo es uno de los problemas principales en el ámbito laboral; en teoría el desempleo se genera como consecuencia de exceso de oferta laboral. En la **FIGURA – 9** las cifras indican que durante (2000 – 2014) los hombres son los menos afectados por el desempleo, mientras las mujeres registran tasas altas de desocupación. Los resultados reflejan básicamente la información en el área urbana puesto que en el área rural no existe la desocupación y si en algún momento existiese pues el mismo se traslada a los centros urbanos.

INGRESO LABORAL

Uno de los indicadores para determinar la desigualdad entre hombre y mujer es el ingreso laboral; si el ingreso laboral entre hombre y mujer es diferente, entonces significa que hay desigualdad. En la **FIGURA – 10** se muestra la brecha del ingreso por género en la ocupación principal.

FIGURA 10: BRECHA DEL INGRESO POR GENERO SEGÚN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)
Elaboración: Propia

Según la figura anterior se puede apreciar que la mayor parte de la brecha del ingreso entre una mujer y un hombre se encuentra en el sector empresarial con (97.4) por ciento, luego sigue la brecha del ingreso doméstico con (92.91) por ciento y la brecha del ingreso familiar, semiempresarial y Estatal (pública) también son significativas. Según estos datos podemos afirmar que las mujeres reciben ingresos inferiores a los hombres, dicha situación también muestra una clara segregación laboral, principalmente en el sector empresarial y doméstico.

Por otro lado, también podemos observar el ingreso por persona acudiendo a la fuente de encuesta de hogares que el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) publica cada año. Básicamente los resultados que mostraremos a continuación se extrajeron de la última encuesta, es decir 2012, además el rango de edad que tomamos es de (15 – 58) años. Los datos estimados indican para una muestra de 10077 personas, el promedio del ingreso laboral (ing_lab) es de Bs. (2390.036), además se puede apreciar que el ingreso laboral mínimo es de Bs. (8.33) y el

máximo de Bs. (53042.5) con una desviación estándar de (2495.9), este último indicador nos da indicios de alta dispersión del ingreso laboral, ver **TABLA – 3**.

TABLA 3: INGRESO LABORAL POR PERSONA

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
ing_lab	10077	2390.036	2495.933	8.333334	53042.5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) Encuesta de Hogares de Bolivia 2012
Elaboración: Propia

Según el histograma que muestra la distribución y el sesgo del mismo para datos de ingreso laboral; ver anexos **FIGURA – 14**, se puede apreciar que la mayor parte de la población tiene un ingreso laboral menor a Bs. 1000, ya que las barras de las gráfica son más significativas en esos puntos.

Cuando se estima el ingreso laboral (ing_lab) por género, se observa que existe una diferencia significativa entre el ingreso laboral de los hombres y mujeres en el mercado de trabajo. En la **TABLA – 4** y **TABLA - 5**, se muestran los resultados obtenidos de la encuesta de hogares donde se puede apreciar que la media del salario para los hombres es de 2707 bolivianos mensuales, mientras que el salario medio de las mujeres es de 1921. Esto revela una diferencia de, aproximadamente, 787 bolivianos de salario entre ambos grupos.

Además se puede apreciar una participación superior de los hombres que las mujeres en el mercado laboral. Es decir los hombres en edad de trabajar que se encuentran trabajando son 6012 personas mientras las mujeres alcanzan 4065 personas.

Con los resultados obtenidos se demuestra que las mujeres son una minoría con respecto a los hombres en el mercado de trabajo, además se evidencia que existe la diferencia del ingreso laboral entre hombre y mujer. La desigualdad del ingreso laboral básicamente refleja los actos discriminatorios, mismo que genera bajo nivel de productividad como consecuencia de la mala asignación del puesto de trabajo.

TABLA 4: INGRESO LABORAL DE LOS HOMBRES

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
ing_lab	6012	2707.348	2663.666	12.5	53042.5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) Encuesta de Hogares de Bolivia 2012
Elaboración: Propia

TABLA 5: INGRESO LABORAL DE LAS MUJERES

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
ing_lab	4065	1920.742	2140.542	8.333334	46997.82

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) Encuesta de Hogares de Bolivia 2012
Elaboración: Propia

$$\text{Diferencia} = 2707.348 - 1920.742 = 786.606$$

También es importante notar que la desviación estándar para los hombres es mucho mayor que la de las mujeres, 2664 bolivianos para los hombres y 2140 bolivianos para las mujeres, con una desviación estándar para el total de la muestra de 1.253 bolivianos. En términos generales, la media del salario de la población es de 2314 bolivianos.

3 IV. PATRIARCALIZACIÓN Y EL MACHISMO

Desde la llegada de los españoles (colonizadores) la imposición política y económica sentenció a la sociedad boliviana desde sus pautas culturales y sociales que se han transmitido de generación en generación y que pervive hasta nuestros días basados en la discriminación (racismo) y el machismo. En el marco del colonialismo y patriarcal se ha construido una ideología de considerar a la mujer como semejanza de un objeto y servicio sexual. Dicha ideología creó brechas étnicas y de género con prácticas de explotación y racismo hacia las mujeres principalmente. El sistema colonial y patriarcal se reproduce a partir de la explotación de sus cuerpos y de su fuerza de trabajo.

Según Sousa Santos, la opresión de la mujer a partir de la diferencia sexual genera el patriarcado y el sentido común lo alimenta y lo reproduce. Por tanto, el

colonialismo patriarcal se identifica como aquel proceso histórico que ha configurado a la sociedad boliviana y se divide en dos: primero en cuanto al dominio de la cultura occidental y la subordinación de las naciones y pueblos indígenas con la consecuente negación de las culturas originarias; y segundo el predominio de la lógica de la ganancia y de la mercancía en un contexto de las relaciones del sistema capitalistas.

No obstante, desde mediados del siglo XX (con la creación de la reforma agraria) se intenta la búsqueda de respeto en sus derechos y la igualdad de género en el ámbito político económico, social, institucional y legal, sin embargo las prácticas de actos discriminatorios aún persisten en la actualidad. Por ejemplo, la condición económica y vestimenta son las principales causas de discriminación hacia las mujeres en el hogar, el trabajo, las oficinas públicas, los hospitales o postas de salud.

Ante esta situación, en los últimos años se ha posibilitado la creación de instituciones a nivel nacional y organismos internacionales que puedan coadyuvar con la despatriarcalización y la eliminación del machismo. Durante los últimos diez años (después de la elección del presidente Evo Morales Ayma), se logró el reconocimiento de los derechos de los grupos sociales en mayor desventaja económica, social y política, como es el caso de la población indígena y de las mujeres. Este proceso se tradujo en importantes logros en materia política para revertir la desigualdad económica existente. La activa participación de organizaciones y movimientos sociales ha inyectado una nueva dinámica profundizando las demandas de inclusión social económica y política.

Actualmente existen mecanismos suficientes para la eliminación de actos discriminatorios hacia las mujeres. Después de la aprobación de la Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (CPE) es posible avanzar en los diseños normativos e institucionales concordantes a este fin. Por ejemplo el Cap. I, Art.1 de la (CPE) se mencionan los fundamentos de pluralidad, pluralismo político, económico, jurídico, cultural y lingüístico y en el Cap. III, Art. 11 se señala que el Estado adopta la forma de gobierno democrática participativa,

representativa y comunitaria, con equivalencia de condiciones entre hombres y mujeres.

Esta forma plural establece nuevos desafíos hacia la propuesta de construcción de una democracia intercultural y hacia el objetivo de inclusión social. A continuación en la **TABLA – 6**, se mencionara algunas leyes a favor de las mujeres.

TABLA 6: LEYES A FAVOR DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

LEYES NORMATIVAS	FECHA DE PROMULGACIÓN	CONTENIDO DE LA EQUIDAD DE GENERO
Ley 073 Deslinde Territorial	29 de diciembre De 2010	Incluye entre sus principios la equidad e igualdad de género. Establece la prohibición y sanción de toda forma de violencia y dispone la ilegalidad de cualquier conciliación en este ámbito.
Ley 070 Educación Avelino Siñani y Elizardo Perez	20 de diciembre de 2010	<p>La educación asume y promueve principios ético-morales bajo el sustento de valores de equidad social y de género (Art. 3,13). Dentro los fines y objetivos de la educación promueve una sociedad despatriarcalizada, cimentada en la equidad de género, la no diferencia de roles, la no violencia y la vigencia plena de los derechos humanos.</p> <p>La formación de mujeres y hombres con identidad y conciencia de la diversidad sociocultural y lingüística. Dentro de los objetivos de la educación están el regular, complementar y articular la educación humanística con la formación histórica, cívica, derechos humanos, equidad de género, derechos de la Madre Tierra y educación en seguridad ciudadana. Se implementa la educación alternativa y especial. Se incorpora la formación superior artística y universidades indígenas. Promueve la participación social comunitaria en la cual los actores sociales, comunitarios, madres y padres de familia ejercen control y participación de las políticas educativas.</p>

Ley 018 Órgano Electoral Plurinacional (OEP)	16 de junio de 2010	Se establece que en el Tribunal Electoral Departamental, de cada cinco vocales, al menos dos serán mujeres. (Art.32).
Ley 026 Régimen Electoral	30 de junio de 2010	Incluye disposiciones para garantizar el cumplimiento de los principios de equidad de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con aplicación de la paridad y alternancia en las candidaturas plurinominales y en las uninominales. En el Órgano Legislativo, se señala que se garantizará la igual participación entre hombres y mujeres. En el Órgano Ejecutivo se debe respetar el carácter plurinacional y la equidad de género en la composición del gabinete. En la representación política y en lo referente a la elección interna de las y los dirigentes, de candidatas y candidatos de las agrupaciones ciudadanas y partidos políticos se garantiza la igual participación de hombres y de mujeres.
Ley 045 Contra el Racismo y toda forma de Discriminación	8 de octubre de 2010	Se establecen disposiciones que prohíben el racismo y la discriminación, mediante disposiciones específicas contra toda forma de discriminación que incluye la de género. Emite disposiciones de prevención y educación, pero también se logra tipificar como delitos contra la dignidad de la persona humana, con implicaciones de ampliación de penas y de realización de acción judicial.
Ley 031 Marco de Autonomías y Descentralización "Andrés Baez"	19 de julio de 2010	Establece dentro sus principios la igualdad y equidad de género garantizando el ejercicio pleno de las libertades y los derechos de mujeres y hombres, en el marco de las entidades territoriales autónomas (Art.5;11). Se reconoce la equidad de género en la conformación de los gobiernos de las entidades territoriales autónomas. Se dispone que en el sistema de planificación integral del Estado contemplen contenidos para construir las estrategias más apropiadas para alcanzar los objetivos del desarrollo con equidad social y de género e

		<p>igualdad de oportunidades.</p> <p>Se plantea como objetivos de la región promover un desarrollo con equidad en la distribución territorial de los recursos, también establece el régimen de igualdad de género, generacional y de personas en situación de discapacidad, dentro los Estatutos y Cartas Orgánicas.</p>
Ley 027 Tribunal Constitucional Plurinacional	6 de julio de 2010	Regula la estructura, organización y funcionamiento del Tribunal Constitucional Plurinacional. Se establece como cargos electos, no establece cuotas de participación de mujeres, sólo a nivel de la preselección de candidatos, que señala que de 28 postulantes, la mitad deben corresponder a mujeres, de los cuales se eligen 7 titulares y 7 suplentes.
Ley 025 Órgano Judicial	24 de junio de 2010	<p>Establece que en la postulación y preselección, para la conformación del Tribunal Supremo y Tribunal Agroambiental, el respeto a la interculturalidad y equivalencia de género (Art. 20;III). Su alcance se refiere a jueces y vocales. Se considera que en la preselección de magistrados/as la mitad sean mujeres. También se dispone que se debe garantizar que el 50% de los vocales electos de los tribunales departamentales de justicia sean mujeres.</p> <p>Se plantean las atribuciones de las salas en materia de familia, niñez y adolescencia, y violencia intrafamiliar ó doméstica.</p> <p>Se ha incluido la creación de los juzgados públicos de violencia intrafamiliar y doméstica y en el ámbito público.</p>
Ley 007 Modificaciones al Sistema Normativo Penal	18 de mayo de 2010	Se establece la garantía de la víctima ya que por sí sola o por intermedio de un abogado, sea particular o del Estado, podrá intervenir en el proceso penal aunque no se hubiera constituido en querellante.
DECRETOS SUPREMOS		
DS. 0762 Reglamento a la Ley contra el Racismo y toda forma	5 de enero de 2011	Prescribe mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción de todos los actos de racismo y toda forma de discriminación, que servirá de soporte

de Discriminación		para el diseño de políticas públicas. Se basa en principios de interculturalidad, igualdad, equidad y protección.
DS. 0716 Designa Vocales de los Tribunales Electorales Departamentales	1º de diciembre de 2010	Este Decreto Supremo en su Artículo único designa como vocales de los Tribunales Electorales Departamentales a nueve mujeres, una por departamento.
DS. 28959 Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades “Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia para Vivir Bien”	10 de diciembre de 2008	Con respaldo de los compromisos adoptados y ratificados por el Estado boliviano se aprueba y pone en vigencia el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades “Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia para Vivir Bien”.

Fuente: La Gaceta Oficial Estado Plurinacional de Bolivia

Elaboración: Propia

Sin embargo a pesar de las leyes y decretos supremos existentes en contra de los actos discriminatorios hacia las mujeres, aún persisten dichos actos en distintas regiones de nuestro país. Por ejemplo recientemente en diciembre de 2015 se presentó un acto discriminatorio en la localidad de Achiri del municipio de Caquiaviri de la provincia Pacajes, vistiendo de mujer al alcalde de esa región como castigo de una supuesta mala administración de los recursos, estos actos muestran la clara evidencia de discriminación hacia las mujeres.

FIGURA 11: VISTEN COMO MUJERO AL ALCALDE DE CAQUIAVIRI PARA “CASTIGARLO”



Fuente: Página 7 (La Prensa)

Por otro lado según los resultados de la Encuesta Nacional sobre Exclusión Social y Discriminación de las Mujeres en Bolivia en 2013 – 2014. El (72) por ciento de las mujeres trabajadoras están concentradas en actividades, tales como la enseñanza, salud, servicios personales y sobre todo el comercio informal en dichas actividades trabajan más de 12 horas continuas. En el sector de manufactura, la fuerza laboral asalariada está constituida apenas en un 13 por ciento por mujeres; en la industria, existen evidencias de una tendencia reciente al mayor uso de mano de obra femenina, aunque sujeta a jornadas extensas, bajo salario y elevados grados de explotación, CEDLA – 2014. Y peor aún no se reconoce el derecho de trabajar y ganar igual que el hombre.

FIGURA 12: GARCÍA LINERA REFUERZA ROLES TRADICIONALES DE GÉNERO.

"La esposa que cuide a los hijos": García Linera refuerza roles tradicionales de género

El Vicepresidente le dijo al alcalde de Papel Pampa: 'La esposa que cuide a los hijos y tú tienes que cuidar a la comunidad'.

 (0)   Enviar  Imprimir

martes, 19 de enero de 2016



ANF / La Paz

El Vicepresidente Álvaro García Linera recomendó al alcalde del municipio de Papel Pampa trabajar comprometidamente y dejar que su esposa "cuide a los hijos". Durante el acto, el segundo mandatario consultó al alcalde si éste tenía esposa e hijos, a lo que la autoridad municipal respondió afirmativamente.

Entonces García Linera señaló, "la esposa que cuide a los hijos y tú tienes que cuidar a la comunidad, así es la vida de la autoridad", aseguró. Más tarde en el acto

de entrega, recibió de un dirigente un sombrero como regalo y en ese momento afirmó: "para estar elegante como vos, ¿soltero dice que eres no? Yo también voy a andar hecho al soltero, mi mujer me va a ?wasquear? (golpear) por lo que he dicho".

No es la primera ocasión en la que la segunda autoridad de Estado incurre en comentarios machistas, reforzando los roles tradicionales de género, en los que las mujeres supuestamente deben ejercer los roles domésticos y los varones los roles públicos.

Fuente: Página 7 (La Prensa)

El género femenino aún sigue soportando una aguda discriminación laboral, tanto por las restricciones impuestas por el modelo económico como por la persistencia de patrones culturales arcaicos, (CEDLA – 2014). Pese a los avances en educación y formación técnica de la mujer, ésta sigue teniendo escasas posibilidades para lograr un empleo asalariado en el país.

FIGURA 13: MACHISMO Y HOMOFOBIA

LAS DECLARACIONES DEL JEFE DE ESTADO CAUSAN POLÉMICA DESDE 2008

Machismo y homofobia, rasgo recurrente en el discurso de Evo

Ciudadanos y expertos calificaron de "impertinentes" las bromas que el presidente Morales dirigió hacia las mujeres y la comunidad TLGB en actos públicos.

f (0) T- T+ ✉ Enviar 🖨 Imprimir

jueves, 26 de noviembre de 2015



Carla Hannover / La Paz

"Impertinentes", "desubicadas" pero por sobre todo "altamente machistas y homofóbicas". Así han calificado los bolivianos en redes sociales, y algunos especialistas consultados por Página Siete, las recientes declaraciones del presidente, Evo Morales, sobre la vida sexual de la ministra de Salud, Ariana Campero.

"No quiero pensar que es lesbiana", le decía Morales a Campero la mañana del 16 de noviembre, durante un acto público en Trinidad (Beni). La ministra, quien días antes fue víctima de otras burlas sobre su vida privada

por parte del vicepresidente, Álvaro García Linera, y meses atrás por el candidato a la alcaldía de Yacuiba, Carlos Brú, ese día no se pronunció sobre las palabras del Jefe de Estado.

Este tipo de expresiones -sumada a otras que expresó Morales desde 2008- se convirtieron en un rasgo recurrente en su discurso, sostienen los especialistas consultados; esto -agregan- pese a que en reiteradas oportunidades habría presumido que su Gobierno estaría trabajando en la igualdad y paridad de género. "Morales tiene un discurso misógino, machista y homofóbico. Recordemos que no sólo se hizo la burla de la Ministra, sino de otras mujeres que trabajan con él y que son su equipo", advierte Elizabeth Machicao, pedagoga, activista y experta en temas de violencia hacia la mujer.

Fuente: Página 7 (La Prensa)

FIGURA 14: SER MUJER UNA CUESTION DE DERECHOS

ELIZABETH SALGUERO

Ser mujer, una cuestión de derechos

"La eliminación de la violencia, los derechos sexuales y reproductivos, el empoderamiento económico, la educación despatriarcalizada y la imagen no sexista de las mujeres en los medios de comunicación siguen siendo un gran desafío para que las mujeres ejerzan efectivamente sus derechos humanos".

f (0) T- T+ Enviar Imprimir

domingo, 13 de diciembre de 2015



Carla Tejerina

Licenciada en Comunicación Social y periodista de profesión, Elizabeth Salguero ha dedicado su vida a la defensa y apoyo a las mujeres. "Desde muy joven vi la inequidad y subordinación que vivían las mujeres y me prometí a mí misma, primero, no ser una oprimida más, y, segundo, trabajar para contribuir a que las mujeres no sufran violencia, dependencia económica y falta de libertad en todos los ámbitos de su vida", comenta.

En principio, cuando joven, realizó actividades que estaban peleadas con el "ser mujer" tradicional, como correr en motocross o irse a estudiar sola y lejos, cuando tenía apenas 17 años. Realizó sus estudios en la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina, y

posteriormente obtuvo una Maestría en Planificación Regional en la Universidad Técnica de Karlsruhe, Alemania. "Durante mis estudios descubrí que me afectaba mucho la pobreza y la injusticia, por ello, cuando terminé la universidad trabajé por los derechos de los pueblos indígenas, pero me di cuenta que dentro de los mismos las mujeres eran triplemente discriminadas, por ser pobres, mujeres y por su pertenencia étnica, entonces decidí trabajar sobre todo por ellas y por lo tanto por mí misma", amplía.

Fuente: Página 7 (La Prensa)

En la **Figura 14** la Lic. Elizabeth Salguero considera que las mujeres "han logrado mucho, sin embargo, temas como la eliminación de la violencia, derechos sexuales y reproductivos, empoderamiento económico, educación despatriarcalizada e imagen no sexista de las mujeres en los medios de comunicación siguen siendo un gran desafío para que las mujeres ejerzan efectivamente sus derechos humanos".

Según el INE, en 1996, de cada diez trabajadores, dos eran mujeres. En el 2000, esta relación subió a tres de cada diez. Esta discriminación afecta más a los sectores populares de la población femenina, ya que las mujeres que provienen de los estratos medios y altos, que cuentan con mayores niveles de educación formal, son las que tienen mayores posibilidades de trabajar por un salario.

Por lo tanto, a los efectos sociales desestructurados del modelo económico se suma la carga discriminatoria propia del modelo cultural. Ser mujer, emigrante de origen rural y pobre, resume el estereotipo de la población crecientemente excluida del acceso al empleo asalariado.

CAPITULO – IV

MARCO PROPOSITIVO

4 I. DETERMINACIÓN DE VARIABLES

Para poder realizar la comprobación de hipótesis, es necesario plantear un modelo en línea de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) con datos de sección, básicamente se trabajará con la base de datos de encuesta de hogares que el Instituto Nacional de Estadísticas publica cada año, para este trabajo en particular se opta por la última encuesta realizada por el (INE) en el año 2012; es decir Encuesta de Hogares de Bolivia 2012. El modelo clásico se utiliza para estudiar la relación que existe entre una variable dependiente y varias variables independientes (W. Greene 1999).

✚ VARIABLE DEPENDIENTE

La variable dependiente definida como aquella variable que reacciona ante un cambio de una variable exógena manteniendo el resto constante, para nuestro propósito, la variable endógena es el salario puesto que el objetivo es la diferencia del ingreso laboral entre hombre y mujer.

✚ VARIABLE INDEPENDIENTE

Las variables independientes se definen como aquellas variables que impactan a la variable dependiente, es decir, un incremento o una disminución de esta variable genera cambios en la variable independiente, para nuestro propósito, siguiendo autores como: (mencionar algunos autores que plantean estudios

similares) las variables exógenas son las siguientes: años de educación y años de experiencia por género.

✚ VARIABLES CATEGÓRICAS (DUMMY)

Adicionalmente, se estimó otras variables de tipo cualitativa con el propósito de incluir como variables de control en el modelo que se pretende estimar: estas variables son:

Género “mujer”: esta variable se determinó con el propósito de observar la diferencia salarial entre hombre y mujer en edad de trabajar. En los modelos que se estimaran en el apartado siguiente, se espera un signo negativo de esta variable, puesto que las mujeres sufren de discriminación y tienen menores oportunidades al acceso de trabajo.

Área “rural”: uno de los temas más controversiales es la región donde vive un individuo, al igual que en el caso anterior, en las zonas rurales de Bolivia no existe la misma igualdad de oportunidades lo que genera que existan salarios más bajos en estas regiones. Por tanto se espera un signo negativo.

Idioma Extranjero: una de las ventajas para las oportunidades de trabajo es si una persona habla un idioma extranjero, se espera un signo positivo.

4 II. REPRESENTACIÓN DEL MODELO

En su representación simple, el modelo se puede expresar de la siguiente manera:

El tamaño del diferencial de la compensación se determina igualando el valor presente del flujo de los ingresos para diferentes niveles de educación.

$$V(s) = w(s) \int_s^T e^{-rt} dt = \frac{w(s)}{r} (e^{-sr} - e^{-sT})$$

$w(s)$: Ingresos anuales de una persona con “s” años de educación

r : tasa de interés = tasa de interés de retorno

$$V(s) = V(0)$$

$$\frac{w(s)}{r}(e^{-sr} - e^{-sT}) = \frac{w(0)}{r}(1 - e^{-sT})$$

$$\ln w(s) = \ln w(0) + \ln\left(\frac{1 - e^{-rT}}{1 - e^{-r(T-s)}}\right) + rs$$

De donde:

$$\ln w(s) = \ln w(0) + rs$$

Ahora, basándonos en un modelo de identidad contable, se concentra las ganancias potenciales en un momento t, el cual depende las inversiones en periodos previos.

E_t : Ganancias potenciales en el periodo t.

$C_t = k_t E_t$: Inversión en capacitación o entrenamiento en el periodo t

ρ_t : Retornos de educación

$$E_t = E_{t+1} + C_t \rho_t = E_t(1 + k_t \rho_t)$$

También se puede representar de la siguiente forma:

$$E_t = \prod_{j=0}^{t-1} (1 + \rho_j k_j) E_0$$

Asumiendo que la $k=1$ para periodos de escolaridad y que esta tiene lugar al principio de la vida y que $\rho_t = \rho_s$ para todos los años de escolaridad.

Asumimos además que los retornos de inversiones post-escolaridad son constantes e iguales a ρ_0 . Entonces:

$$\ln E_t = \ln E_0 + \ln(1 + \rho_t) + \sum_{j=1}^{t-1} \ln(1 + \rho_0 k_0)$$

$$\ln E_t = \ln E_0 + s\rho_s + \rho_0 \sum_{j=1}^{t-1} k_j$$

Una vez linealizado obtenemos la siguiente regresión:

$$\ln w(s, x) \approx \alpha_0 + \rho_s s + \beta_0 x + \beta_1 x^2 + D_i \beta' + \mu_s$$

Dónde: $\ln w(s, x)$: es el salario, $\rho_s s$: Retornos de la educación, x y x^2 : representan años de experiencia y experiencia al cuadrado, D_i : representa otras variables cualitativas, es decir:

$$\begin{aligned} \text{salario} = & \alpha_0 + \alpha_1 \text{educacion} + \alpha_2 \text{exper} + \alpha_3 \text{exper}^2 + D_1 \text{Mujer} + D_2 \text{Rural} \\ & + D_3 \text{Idioma Extranjera} + \mu_s \end{aligned}$$

4 III. RESULTADOS OBTENIDOS

MODELO – 1

En este primer modelo se ha tomado en cuenta como variable de estado al salario individual en logaritmos, mientras las variables de control son: nivel de educación, experiencia y experiencia al cuadrado. Los resultados se muestran en la **TABLA – 7**. El coeficiente de los retornos de educación es de 0.0717, es decir, si un individuo accede a un año más de educación el salario tiene la probabilidad de incrementarse en 7.17 por ciento. La experiencia es otro de los factores importantes en el nivel salarial, el coeficiente de esta variable es de 0.026, dicho valor se interpreta de la siguiente forma: si un individuo en edad de trabajar genera un año más de experiencia, la probabilidad de que se incremente el salario es en 2.61 por ciento. La experiencia al cuadrado es una de las variables determinantes para observar el efecto decreciente sobre su participación en el mercado laboral de un individuo. El coeficiente de la experiencia al cuadrado es negativo con un valor de (-0.00039), dicho valor se interpreta como: mientras más años de experiencia tiene un trabajador, el salario tiende a disminuir relativamente, 0,0039 por ciento.

TABLA 7: REGRESIÓN ESTIMADA DE FORMA GENERAL

Source	SS	df	MS	Number of obs = 9787		
Model	980.093791	3	326.69793	F(3, 9783) = 577.14		
Residual	5537.7936	9783	.566062926	Prob > F = 0.0000		
Total	6517.88739	9786	.666042039	R-squared = 0.1504		
				Adj R-squared = 0.1501		
				Root MSE = .75237		
salario	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edu	.0717445	.0018759	38.25	0.000	.0680674	.0754216
exper	.0261533	.0021475	12.18	0.000	.0219438	.0303627
exper2	-.0003901	.0000483	-8.07	0.000	-.0004848	-.0002953
_cons	1.28136	.031772	40.33	0.000	1.21908	1.34364

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) Encuesta de Hogares de Bolivia 2012
Elaboración: Propia

En el modelo estimado, se puede apreciar que los coeficientes de cada variable de control son estadísticamente significativos, puesto que el valor estimado de t-student es mayor a 2 cuando $N \rightarrow \infty$, dicho de otra forma, la probabilidad de no rechazar la hipótesis nula de no significancia es cero a cuatro dígitos.

Por otro lado, también podemos observar que, el modelo es globalmente significativo según la distribución F, es decir todos los coeficientes del modelo son distintos de cero. Sin embargo el criterio de R-cuadrado o bondad de ajuste es relativamente; según este coeficiente, las variables de control explican la variable de estado en un 15 por ciento. Para mejorar este criterio y también para ver la consistencia y la incidencia de otras variables en el modelo, a continuación se presenta un modelo ampliado, es decir, incluyendo otra variable categórica mujer.

MODELO – 2

En esta regresión estimada por género, es decir, en el modelo se ha incluido una variable dummy (categórica) mujer. Los resultados son cuantitativamente y cualitativamente similares; los retornos de la educación es de 7.2 por ciento, la probabilidad de aumentar el salario por un año más de experiencia es 2.5 por ciento y la experiencia al cuadrado aun incide negativamente en el nivel salarial con un valor 0.037 por ciento.

TABLA 8: REGRESIÓN ESTIMADA POR GENERO

Source	SS	df	MS			
Model	1053.15807	4	263.289517	Number of obs = 9787		
Residual	5464.72933	9782	.558651536	F(4, 9782) = 471.29		
Total	6517.88739	9786	.666042039	Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.1616		
				Adj R-squared = 0.1612		
				Root MSE = .74743		

salario	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edu	.0721344	.0018639	38.70	0.000	.0684808	.075788
exper	.0253507	.0021345	11.88	0.000	.0211667	.0295348
exper2	-.0003733	.000048	-7.77	0.000	-.0004675	-.0002792
mujer	-.1767993	.0154596	-11.44	0.000	-.2071033	-.1464953
_cons	1.353835	.0321932	42.05	0.000	1.290729	1.41694

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) Encuesta de Hogares de Bolivia 2012
 Elaboración: Propia

Sin embargo, la variable categórica mujer es negativa; esta variable captura la diferencia que existe entre el salario de las mujeres y de los hombres. Es decir, las mujeres tienen un salario de menos 17.67 por ciento en comparación a los hombres, dicho de otra forma, el salario de las mujeres es menor en 17.67 por ciento que de los hombres. Este resultado evidencia que la desigualdad y la discriminación existe en el nivel salarial entre hombres y mujeres.

Aplicando la misma lógica que en el **modelo – 1**, se puede apreciar que los coeficientes de cada variable de control son estadísticamente significativos, ya que la probabilidad de no rechazar la hipótesis nula de no significancia es cero a cuatro dígitos o el valor estimado de t-student es mayor a 2 cuando $N \rightarrow \infty$. Por otro lado, según la distribución F, el modelo es globalmente significativo. Sin embargo el criterio de R-cuadrado o bondad de ajuste mejoró relativamente en comparación al anterior valor; es decir, las variables de control explican la variable de estado en un 16.2 por ciento, aun este valor es bajo. Por tanto se incluirán otras variables al modelo.

MODELO – 3

Otro de los sectores excluidos de las oportunidades en el ámbito laboral y por tanto, con menos oportunidad de aspirar a mayor ingreso laboral es el área rural. En el **modelo – 3**, los resultados muestran que los coeficientes de las variables del modelo -2, son cualitativamente y cuantitativamente similares, a diferencia que en el **modelo – 3**, se ha incluido la categórica rural; el coeficiente de esta variable es de 0.146 con signo negativo. La variable categórica rural muestra que los individuos en el área rural tienen ingreso laboral de 14.6 por ciento menor en comparación a los individuos que viven en zonas urbanas.

Según el valor estimado de t-student que es igual a 2 cuando $N \rightarrow \infty$, los coeficientes de cada variable de control son estadísticamente significativos. El criterio de R-cuadrado mejoró relativamente en comparación al anterior valor; es decir, ahora las variables de control explican la variable de estado en un 16.6 por ciento, aun este valor es bajo. Por tanto se incluirán otras variables al modelo.

TABLA 9: REGRESIÓN ESTIMADA POR GÉNERO Y POR ÁREA

Source	SS	df	MS	Number of obs = 9787		
Model	1084.64903	5	216.929807	F(5, 9781) = 390.52		
Residual	5433.23836	9781	.555489046	Prob > F = 0.0000		
Total	6517.88739	9786	.666042039	R-squared = 0.1664		
				Adj R-squared = 0.1660		
				Root MSE = .74531		
salario	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edu	.067398	.0019622	34.35	0.000	.0635517	.0712442
exper	.0255531	.0021286	12.00	0.000	.0213806	.0297257
exper2	-.0003793	.0000479	-7.92	0.000	-.0004732	-.0002854
mujer	-.192052	.0155483	-12.35	0.000	-.2225299	-.1615741
rural	-.146044	.0193967	-7.53	0.000	-.1840656	-.1080224
_cons	1.443629	.0342457	42.16	0.000	1.3765	1.510757

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) Encuesta de Hogares de Bolivia 2012
Elaboración: Propia

MODELO – 4

Otra de las variables que es relevante en los ingresos laborales es que, si una persona habla un idioma extranjero. Los resultados en el **modelo – 4**, muestran que si una persona habla un idioma extranjero (INGLES, ALEMAN o PORTUGUES) tiene la probabilidad de generar 27 por ciento demás de aquellas personas que no hablan un idioma extranjero.

Además todos los coeficientes de forma individual o global son estadísticamente significativos. El R-cuadrado no mejoró significativamente en comparación al anterior modelo, es decir, ahora su valor es de 17 por ciento.

TABLA 10: REGRESIÓN ESTIMADA POR GÉNERO, ÁREA E IDIOMA EXTRANJERA

Source	SS	df	MS			
Model	1106.91096	6	184.48516	Number of obs = 9787		
Residual	5410.97644	9780	.553269574	F(6, 9780) = 333.45		
				Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.1698		
				Adj R-squared = 0.1693		
				Root MSE = .74382		
salario	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edu	.0654471	.0019822	33.02	0.000	.0615615	.0693327
exper	.0259941	.0021255	12.23	0.000	.0218277	.0301605
exper2	-.0003912	.0000478	-8.18	0.000	-.000485	-.0002974
mujer	-.1910301	.0155181	-12.31	0.000	-.2214487	-.1606115
rural	-.1432566	.0193629	-7.40	0.000	-.181212	-.1053013
ixtrang	.2698729	.0425448	6.34	0.000	.1864763	.3532694
_cons	1.452429	.0342053	42.46	0.000	1.38538	1.519479

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) Encuesta de Hogares de Bolivia 2012
Elaboración: Propia

En resumen en este apartado se muestra que las diferencias salariales desde la perspectiva de género y étnica se encuentran mayormente profundizadas en el grupo de los trabajadores de cuentas propias. Tales diferencias tiene como componente fundamental a la discriminación salarial por género, aunque se muestra también la existencia de actos discriminatorios culturales. Por otra parte,

cuando se considera el nivel de educación desde la perspectiva de género, se observa una diferencia salarial significativa entre hombres y mujeres. Finalmente desde la perspectiva étnica en el grupo de trabajadores asalariados, se observa que la principal fuente de las diferencias salariales son las diferencias en las características que muestran las condiciones inferiores de la población indígena respecto de la no indígena.

CAPITULO – V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente trabajo se ha analizado la discriminación de género en el ámbito laboral. La evidencia empírica muestra la existencia de discriminación salarial por género y etnia en el mercado laboral de Bolivia. Particularmente se observa que las diferencias salariales por género están ampliamente explicadas por un componente no observable atribuido a la discriminación salarial (ya sea negativa en contra de las mujeres o positiva en contra del grupo masculino; estos actos de discriminación provienen desde las culturas antiguas, machismo, entre otros).

Aunque se muestra evidencia de una importante discriminación salarial por género en todo el mercado laboral, también se ha identificado la existencia de mercados laborales en dos distintos sectores como son: asalariados y autoempleados el fenómeno discriminatorio y de las diferencias en las dotaciones toman relevancia, especialmente en el grupo de los trabajadores por cuenta propia (en este sector se encuentran la mayor parte del género femenino debido a la flexibilidad que hay en este sector).

Así mismo desde la perspectiva étnica la discriminación comparte un peso similar al atribuido a las características observables. Pero parece existir más discriminación en el sector de los autoempleados que es el que aloja un amplio porcentaje indígenas y mujeres, lo que deriva en un problema mucho más complejo en el ámbito laboral boliviano.

Las implicaciones de política desde la perspectiva de género podrían ser:

1. Promoción de la igualdad salarial.
2. La promoción de un empleo igualitario y en mejores condiciones especialmente para el grupo femenino; esta promoción tiene que tener un particular énfasis en los trabajadores autónomos en los que se muestra la existencia de mayores disparidades tanto en las características observables como en los rendimientos sobre dichas características.
3. Este último conlleva la necesidad de mejorar las oportunidades de educación y formación en especial en el grupo de los empleados autónomamente.
4. Se debe buscar eliminar la discriminación salarial por género debido a condiciones civiles, condiciones familiares (especialmente cuando la mujer tiene un estatus de jefe de hogar), y localización geográficas pues estas parecen tener alta influencia en el componente discriminatorio.
5. Diversificar las acciones positivas que impulsen a definir porcentajes y plazos en el empleo de mujeres especialmente en la parte más formal de la economía ya que se ha observado la existencia de la influencia de la experiencia sobre las diferencias de ingresos.

Desde la perspectiva étnica, las políticas podrían ser:

1. Igualdad de oportunidades de educación y formación en los grupos indígenas.
2. Se debe analizar la existencia o no de factores de prediscriminación laboral comúnmente relacionados con la reducción de los rendimientos por etnia; en particular si los padres de indígenas fueron comúnmente discriminados en el acceso a capital humano y segregados en sectores residenciales con bajas condiciones sociales entonces existirá posiblemente un continuo rezago en las características observables del grupo indígena respecto del no indígena, esto es muy importante debido a que la población indígena comúnmente está mas ubicada en las zonas rurales y son expuestas a condiciones menos favorables.

3. Promocionar la eliminación de discriminación en el empleo y ocupación en los grupos indígenas, además de buscar la igualdad en el tratamiento a los indígenas por su experiencia, situación civil, situaciones familiares y localización geográfica.

BIBLIOGRAFÍA

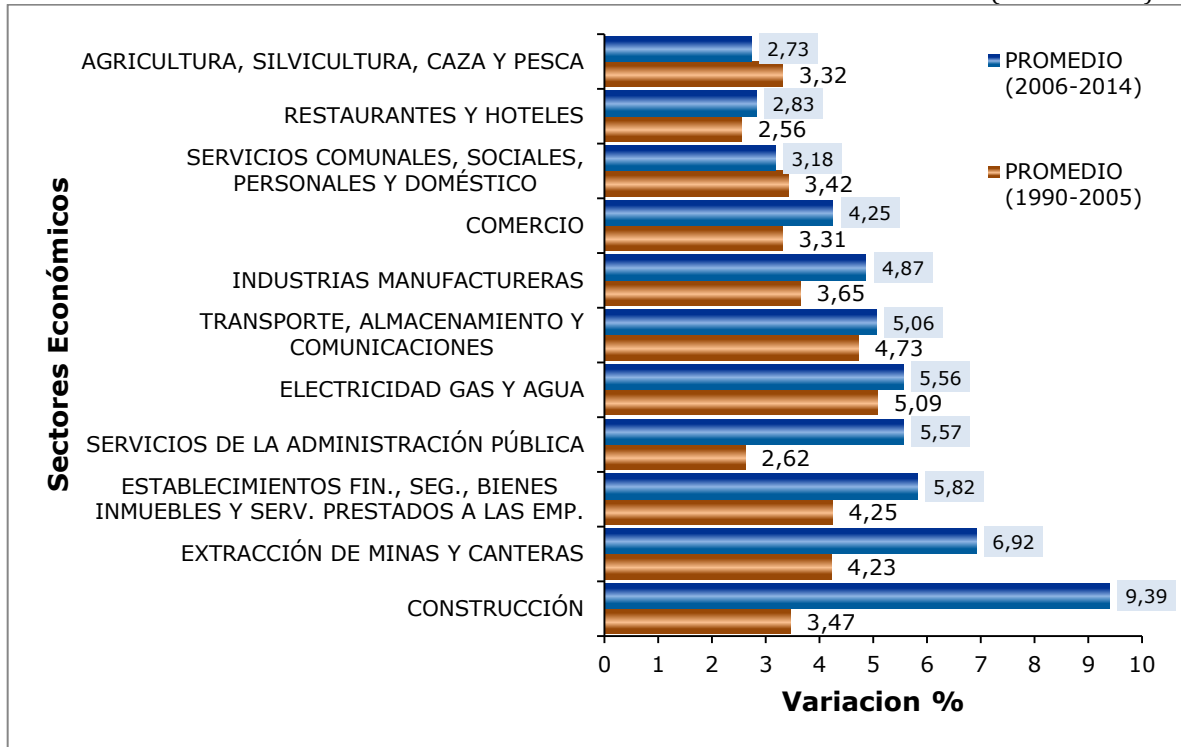
- Agenor, P. (2002). Does Globalization hurt the Poor? The World Bank. *Banco Mundial*, 52.
- Altonji, J., & Blank, R. (1999). Race and gender in the labor market. *Elsevier Science*, 58.
- Andersen, L., & Molina, O. (2004). Análisis Estadístico y Económico sobre las Características de la Permanencia y Acceso Diferenciado por Género en el Sistema Educativo Boliviano a Nivel Municipal. La Paz - Bolivia. *Institute for Advanced Development Studies*, 33.
- Andersen, L., & Wiebelt, M. (2003). La Mala Calidad de La Educación en Bolivia y sus Consecuencias para el Desarrollo. *Instituto de Investigaciones Socio Económicas*, 49.
- Andersen, L., Mercado, A., & Muriel, B. (2003). Discriminación Étnica en Bolivia. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, 47.
- Anderson, K., & Valdés, A. (2008). Distortions to Agricultural Incentives in Latin America. *The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank*, 49.
- Ashenfelter, O., & Oaxaca, R. (1987). The economics of discrimination: economist enter the courtroom. *The American Economic Review*, 29.
- Barceinas, F. (2001). Capital humano y rendimientos de la educación en México. *Universidad Autónoma de Barcelona*, 45.
- Becker, G. (1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. 49, *The Journal of Political Economy*.
- Becker, G. (1964). Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. *Columbia University Press*, 62.

- Blinder, A. (1972). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *The Journal of Human resources*, 19.
- Bolivia, G. O. (2014). Leyes y Decretos. <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo>.
- CEPAL. (2011). Pobreza, Desigualdad de Oportunidades y Políticas Públicas en América Latina. *Konrad Adenauer Stiftung*, 37.
- Cole, J. (2005). Economic Freedom and World Economic Growth: Evidence and Implications. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, 15.
- Contreras, D., & Galván, M. (2002). ¿Ha disminuido la discriminación salarial por género y etnia en Bolivia? *Departamento de Economía. Universidad de la Plata*, 123.
- De la Dehesa, G. (2003). Globalización, Desigualdad y Pobreza. *Madrid - Alianza*, 452.
- Elson, D. (2000). El progreso de las mujeres en el mundo 2000. *UNIFEM*, 456.
- Escalante, S. (2004). Los Retornos de la Inversión de Capital Humano en Bolivia. *Revista de Análisis Económico*, 26.
- Heckman, J. e. (2003). Fifty Years of Mincer Earnings Regressions. *IZA Discussion papers*, 52.
- INE. (2014). Encuesta Continua de Hogares. *Instituto Nacional de Estadística*.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *The Journal of Political Economy*, 22.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: earnings of women. *The Journal of Political Economy*, 21.
- Mundial, B. (2005). Bolivia. Memorando Económico del País. *Banco Mundial*, 132.
- Palenque, H. (2014). *Tópicos de Investigación*. La Paz - Bolivia: Editora Presencia.

- R., M. (2010). *Desarrollo visto desde el sur*. La Paz - Bolivia.
- Spence, M., & Solow, R. (2008). The Growth Report: Strategies for Sustained Growth and Inclusive Development. *Banco Mundial*, 123.
- Srinivasan, B. y. (2001). Engendering international trade: concepts, policy, and action. *Gender and Sustainable Development*. Ithaca: Cornell University, 89.
- UDAPE. (2010). Políticas macroeconómicas, choques externos y protección social en Bolivia. *UDAPE*, 118.
- Willis, R. (1986). Wage determinants: A survey and reinterpretation of human capital earning functions. *Elsevier Science*, 78.

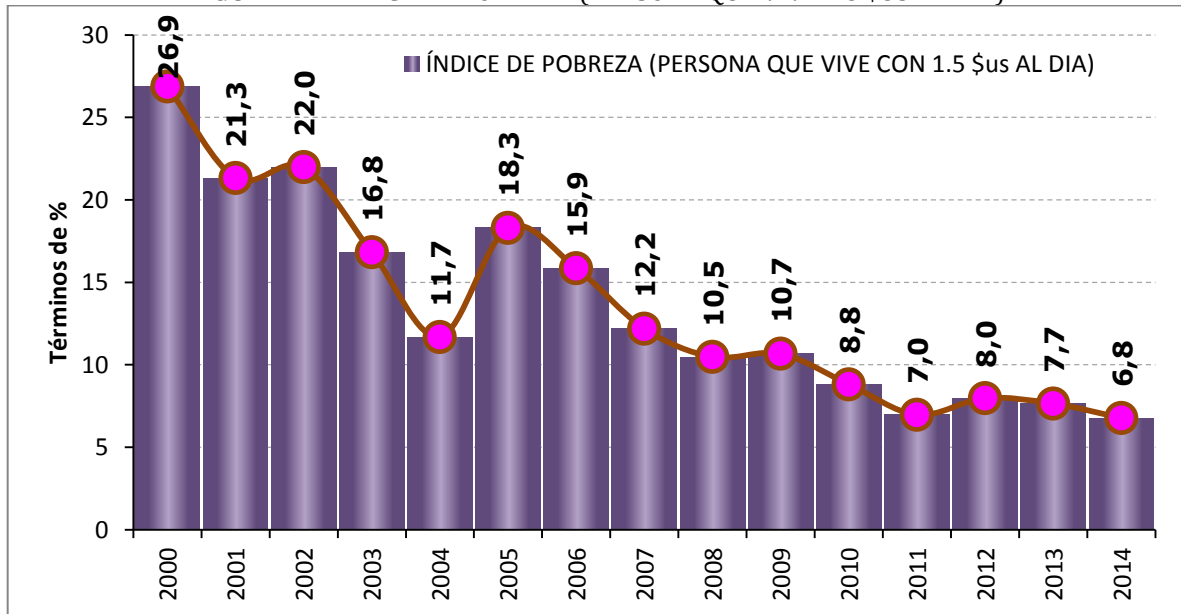
ANEXOS

FIGURA 11: TASA DE CRECIMIENTO DE LOS SECTORES ECONÓMICOS DE BOLIVIA (1990 - 2014)



Fuente: INE
Elaboración propia

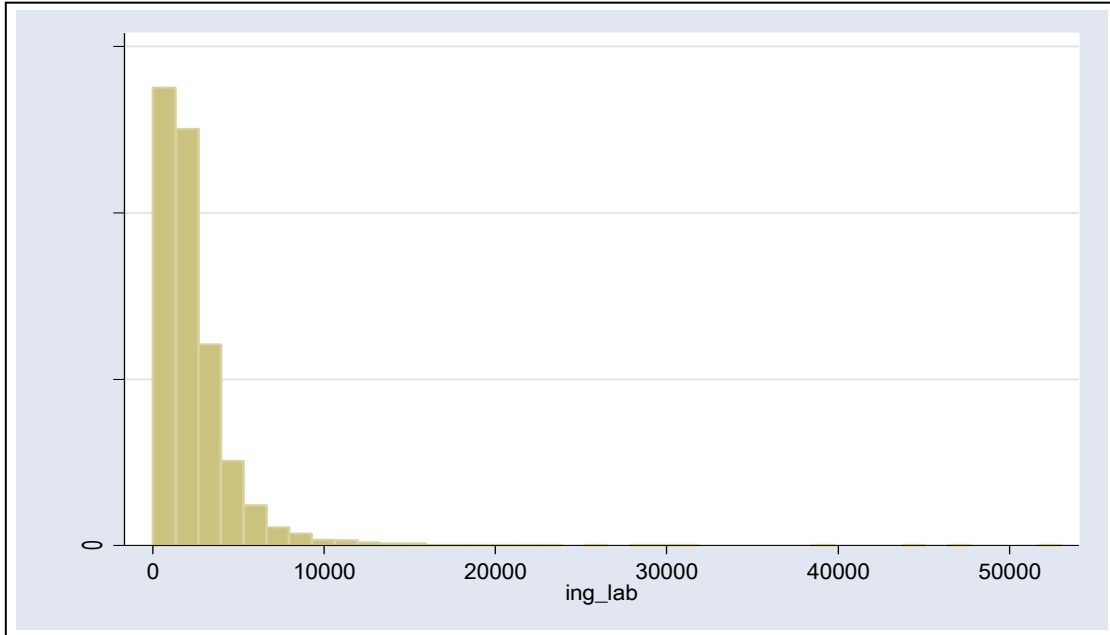
FIGURA 12: ÍNDICE DE POBREZA (PERSONA QUE VIVE 1.5 \$US AL DÍA)



Fuente: BANCO MUNDIAL
Elaboración propia

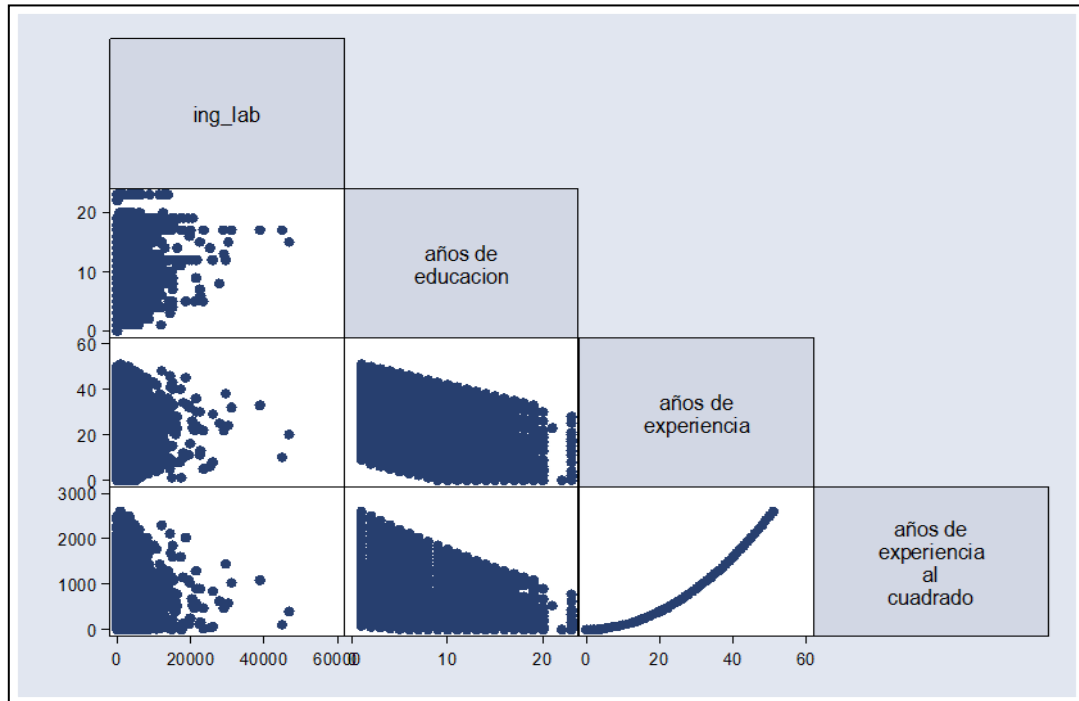
DIAGNOSTICO DEL MODELO

FIGURA 13: HISTOGRAMA DEL INGRESO LABORAL



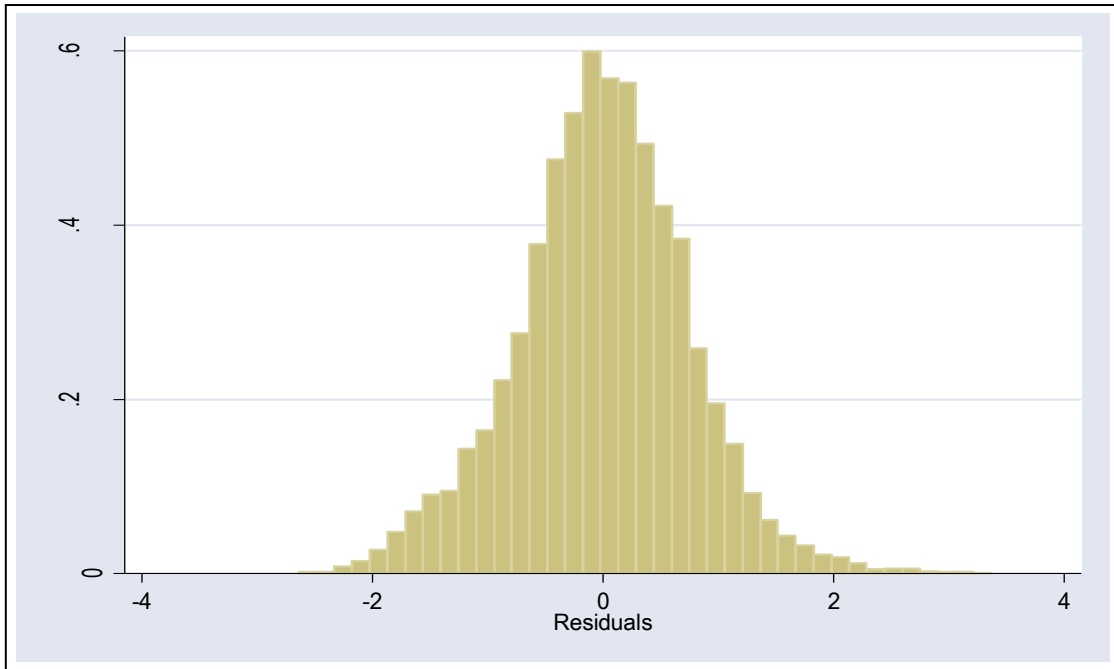
Fuente: INE (Encuesta de Hogares de Bolivia 2012)
Elaboración propia

FIGURA 14: MATRIZ DE CORRELACIÓN



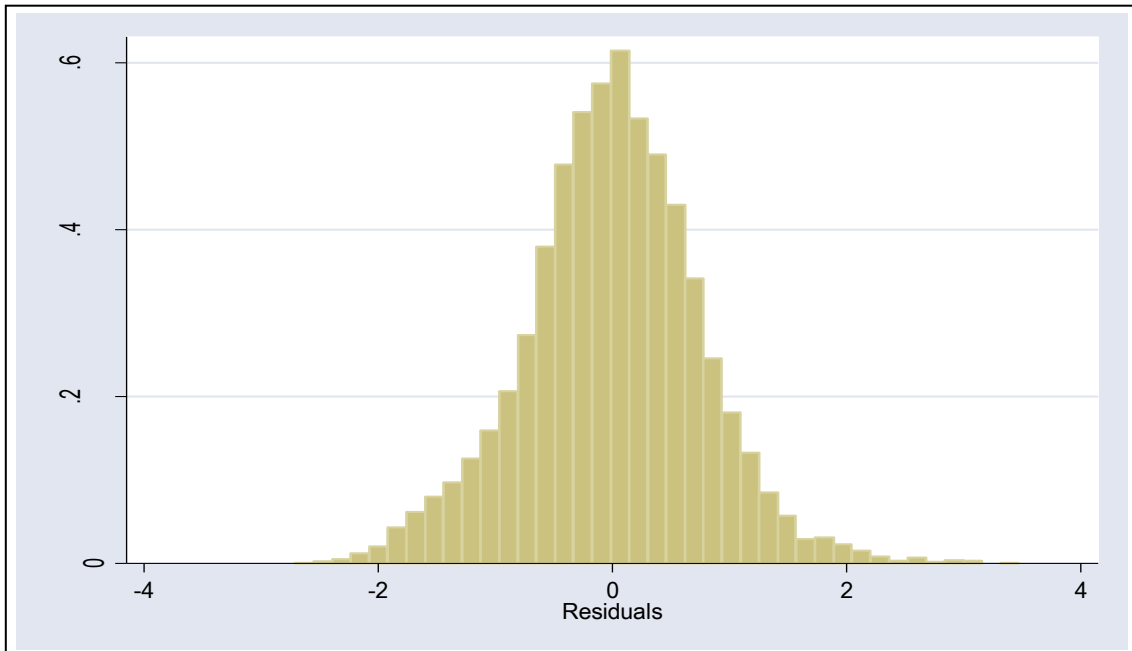
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) Encuesta de Hogares de Bolivia 2012
Elaboración: Propia

FIGURA 16: HISTOGRAMA DE LOS RESIDUOS DEL MODELO - 1



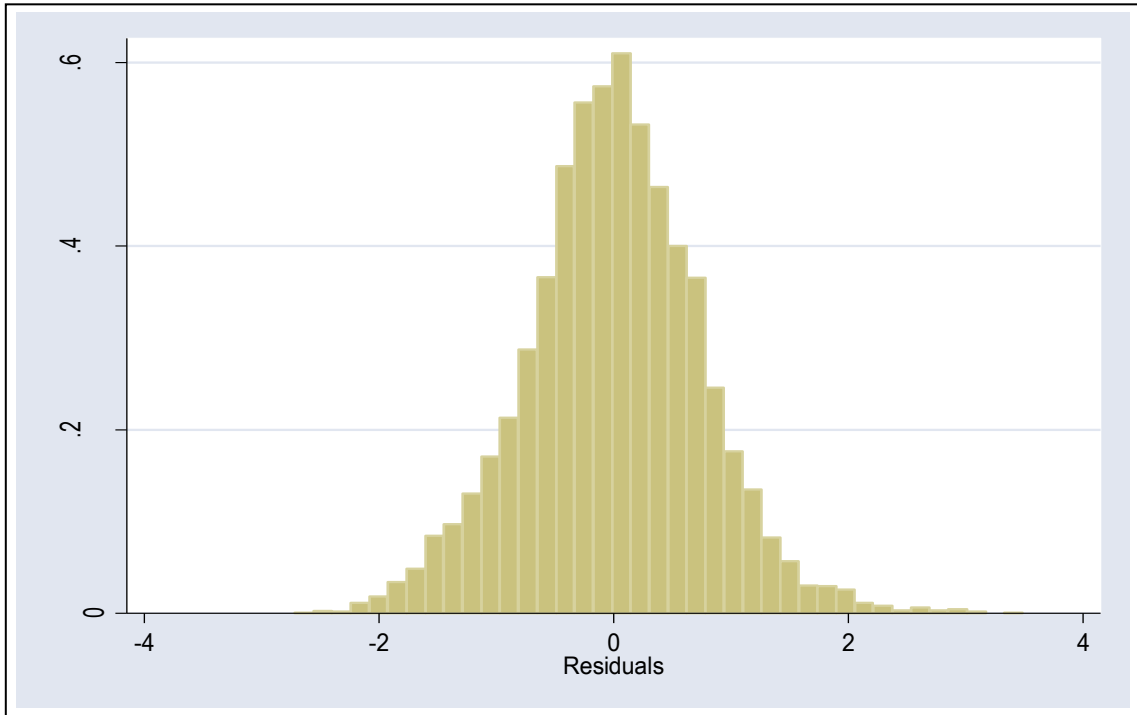
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) Encuesta de Hogares de Bolivia 2012
Elaboración: Propia

FIGURA 17: HISTOGRAMA DE LOS RESIDUOS DEL MODELO - 2



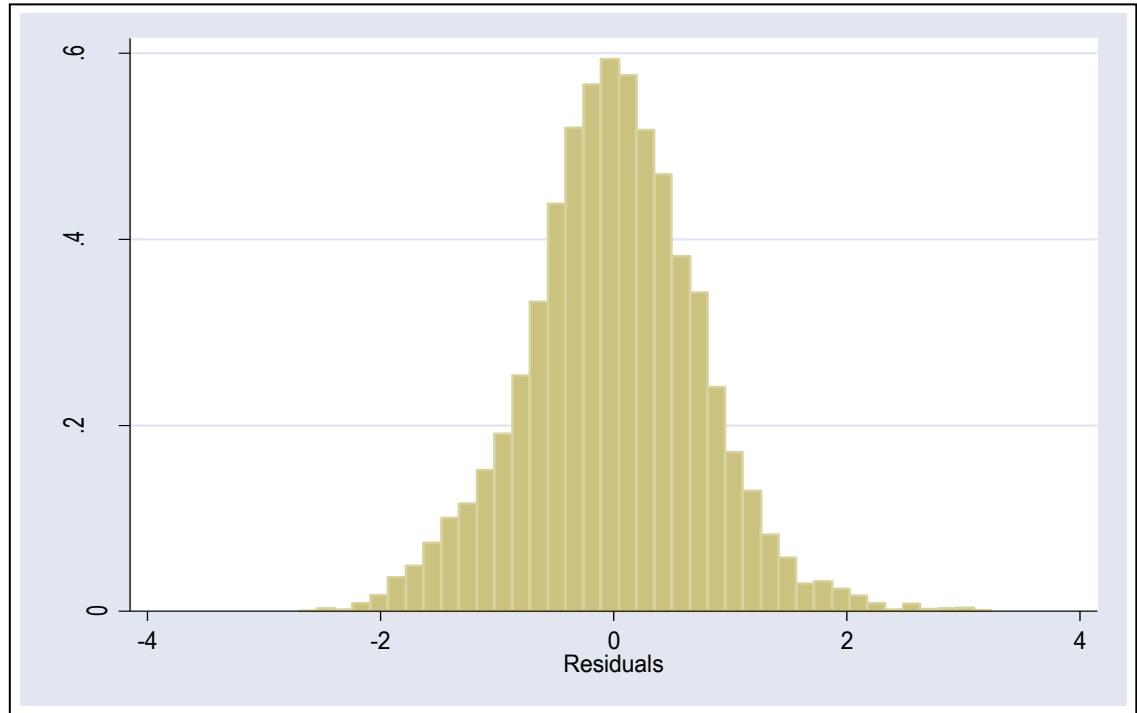
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) Encuesta de Hogares de Bolivia 2012
Elaboración: Propia

FIGURA 18: HISTOGRAMA DE LOS RESIDUOS DEL MODELO - 3



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) Encuesta de Hogares de Bolivia 2012
Elaboración: Propia

FIGURA 19: HISTOGRAMA DE LOS RESIDUOS DEL MODELO - 4

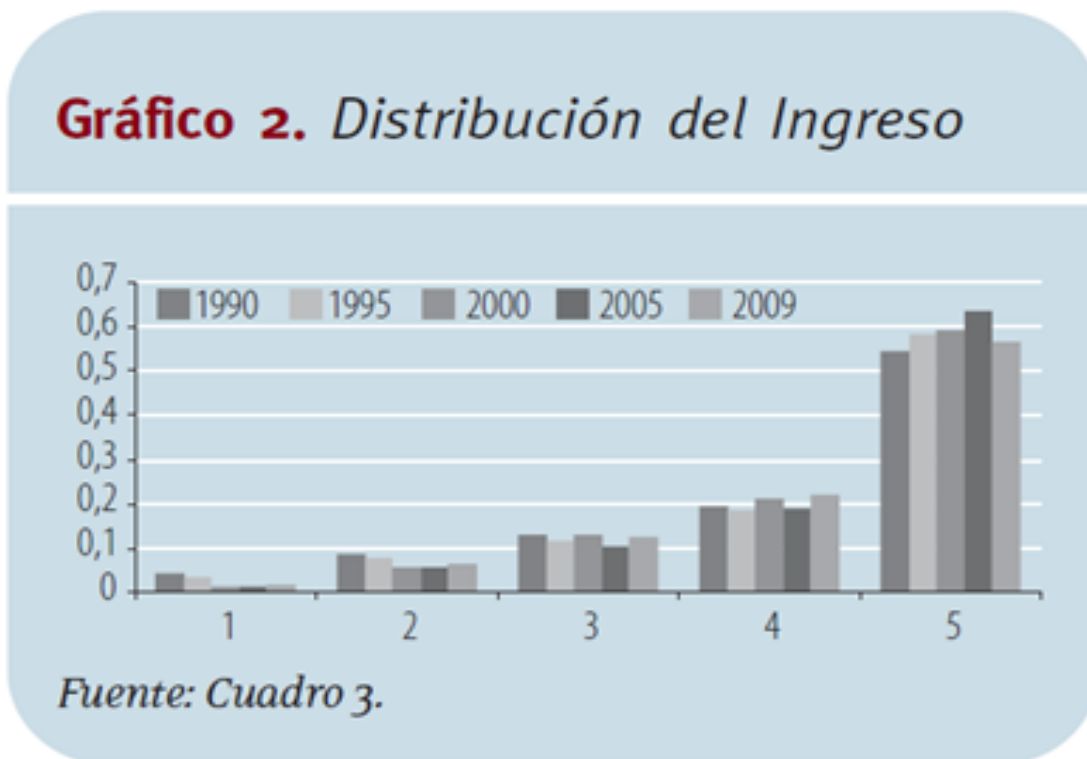


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) Encuesta de Hogares de Bolivia 2012
Elaboración: Propia

GRÁFICO 1. ESTIMACIONES DE POBREZA



GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO



CUADRO 1. RASGOS COMPARADOS DE LAS DOS DÉCADAS

Cuadro 1. Rasgos comparados de las dos décadas

	Promedios anuales	1990-1999	2000-2009	Fuentes
Crecimiento del PIB	% acum..	3,99%	3,69%	En base a INE
Inversión pública	MM U\$	574,2	884,9	VIPFE
Exportaciones anuales	MM U\$	945	2999	INE
Importaciones anuales	MM U\$	1477	2769	INE
Ingresos fiscales	MM U\$ corr	2244,8	4754,8	Min Hacienda
Egresos fiscales	MM U\$			
Ingresos fiscales	MM Bs	10003	30566,6	Dir Anál Pol Fisc
Gastos Fiscales	MM Bs	11130,6	31684,1	Idem
Reservas Internacionales	MM Bs.	2888,33	20319,22	BCB/Udape
Conflictos/año promedio		229	498	Ceres

CUADRO 2. DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO DE LOS HOGARES

Cuadro 3. *Bolivia: la distribución del ingreso de los hogares*

Porcentaje del ingreso por quintil

Quintiles	1990	1995	2000	2005	2009
1	4,3%	3,59%	1,2%	1,4%	1,9%
2	8,7%	7,68%	5,8%	5,7%	6,4%
3	12,9%	11,77%	12,8%	10,4%	12,7%
4	19,5%	18,72%	21,1%	18,9%	22,2%
5	54,6%	58,24%	59,1%	63,5%	56,8%
C. Gini ⁴	0,4454	0,4813	0,5244	0,5498	0,5026

Fuente: INE, Encuestas Integradas de Hogares y Programa Mecovi. Elaboración propia.

CUADRO 3. RESÚMEN DE POLÍTICAS CON IMPACTO SOBRE LA POBREZA

Cuadro 6. *Resumen de políticas con impacto sobre la pobreza*

Periodo	Objetivo de pobreza	Políticas
1990-1994 Paz Zamora	Estabilidad Reducir déficit fiscal	Fondos sociales Privatización
1994-2000 Sánchez de Lozada Banzer (reticente)	Reformas institucion. Inversiones y Crecimiento Protección social Ampliar cobertura de servicios	Municipalización Coparticipación tributaria Mejoramiento educación Reforma educativa Capitalización Bonosol – Seguro Materno Infantil Programas HIPIC
2000-2005 (varios inestables)	Continuidad por inercia con alta incertidumbre	Consolidar Bonosol Fortalecer Seguro Universal Materno Infantil
2005-2010 Morales Ayma	Eliminar exclusión Descolonizar Reducir desigualdad	Reforma constitucional Alfabetización Medicina oftalmológica Evo Cumple – obras con municipios Control de salarios y precios Subsidios y liberaciones arancelarias

CUADRO 4. SÍNTESIS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Cuadro 12. Síntesis de Políticas Públicas

POLÍTICAS CONTRA LA POBREZA			
Periodos	MEDIATIZADAS	INDIRECTAS	DIRECTAS
Características	Fortalecen mecanismos de intermediación para resolver los problemas, implican o inducen pasividad de los pobres.	Políticas orientadas a crear un entorno favorable al crecimiento y a la creación de oportunidades. Se basan en incentivos y efecto derrame.	Implican la activación de los pobres para enfrentar su situación. Proporcionan instrumentos que otorgan libertad de decisión.
Democracia liberal			
J Paz Zamora 1989-1993	Continúa Fondos (de Emergencia a Inversión Social) Inmunizaciones	Continúa políticas: Estabilidad Privatización para reducir déficit	(ONGs desarrollan microfinanzas, de gran efecto sobre pobreza)
Sánchez de Lozada 1993-1997	Municipalización y copartic. tributaria Seguro Materno Inf	Capitalización ATPDEA Apertura mercados Y atracción inversiones	Bonosol Reforma de pensiones
H Bánzer – J Quiroga 1997-2001	FIPS HIPIC II (diálogo)	Estabilidad	(suspensión temporal y descrédito de programas)
Sánchez de Lozada 2001-2003	SUMI	Estabilidad Reducción del déficit	Bonosol
Viraje populista			
Mesa Gisbert 2003-2005	Consultas para aumentar captura de rentas	Continuidad democrática	Continuidad inercial
Rodríguez Veltzé 2005	IDH preasignado a Depart y Municp.	Continuidad democrática	Continuidad inercial
E Morales Ayma 2006-...	Alfabetización Oftalmología popular Evo Cumple (Mun y organiz. sociales)	Estatismo desarrollista: ind. extractivas, industrialización forzada, caminos	Renta Dignidad (amplia y financiamiento TGN) Bono Juancito Pinto Bono J Azurduy

CUADRO 5. CONDICIÓN DE ACTIVIDAD, SEGÚN SEXO, 2001-2011

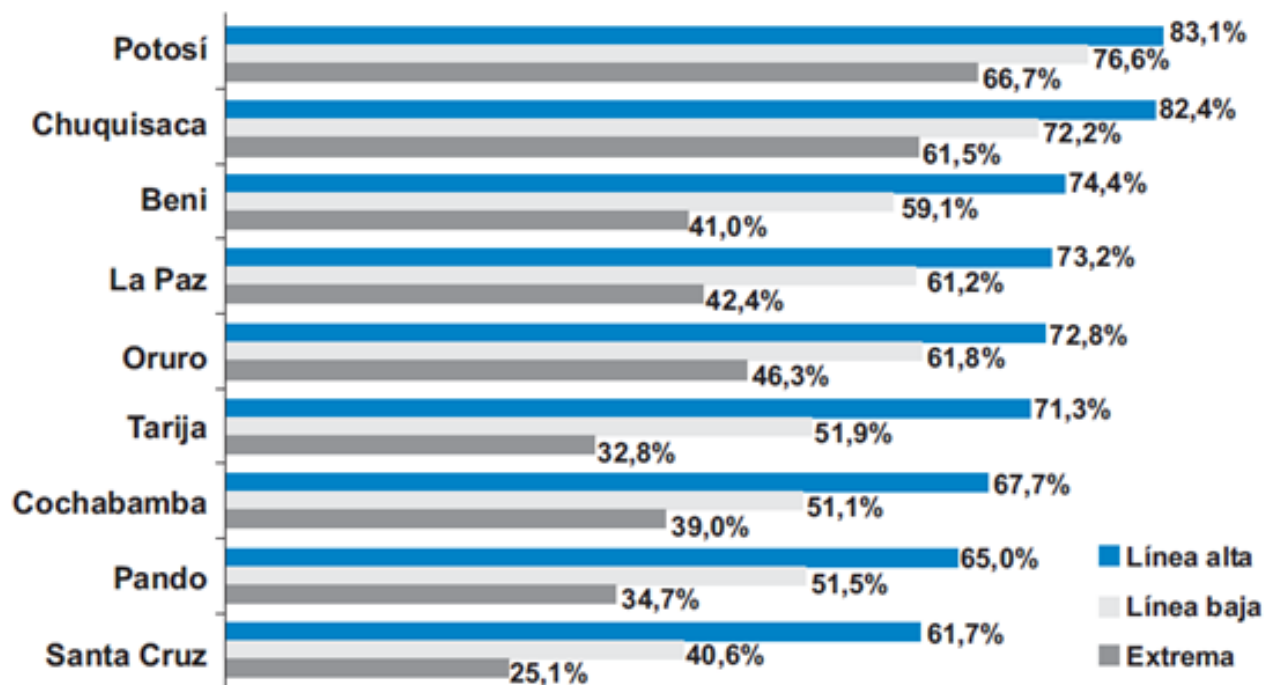
Cuadro N° 2.04.01.01

BOLIVIA: CONDICIÓN DE ACTIVIDAD, SEGÚN SEXO, 2001 - 2011

CONDICIÓN DE ACTIVIDAD	2001	2002	2003-2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011
TOTAL	8.248.404	8.547.091	9.192.103	9.408.006	9.627.078	9.902.633	10.027.973	10.301.614	10.712.073
Población en Edad de No Trabajar (PENT)	2.202.118	2.283.974	2.451.126	2.240.387	2.393.556	2.296.496	2.228.699	2.343.424	2.345.540
Población en Edad de Trabajar (PET)	6.046.286	6.263.117	6.740.977	7.167.619	7.233.522	7.606.137	7.799.274	7.958.190	8.366.533
Población Económicamente Activa (PEA)	4.099.151	4.046.536	4.377.167	4.502.353	4.793.841	4.927.369	5.062.831	5.183.183	5.508.191
Ocupados (PO)	3.884.251	3.824.938	4.194.779	4.257.151	4.550.309	4.672.361	4.918.877	5.011.137	5.361.425
Desocupados (PD)	214.900	221.598	182.388	245.202	243.532	255.008	143.954	172.046	146.766
Cesantes (C)	168.757	177.006	136.607	185.343	160.720	159.994	101.222	120.972	94.882
Aspirantes (A)	46.143	44.592	45.781	59.859	82.812	95.014	42.732	51.074	51.884
Población Económicamente Inactiva (PEI)	1.947.135	2.216.581	2.363.810	2.665.266	2.439.681	2.678.768	2.736.443	2.775.007	2.858.342
Temporales (T)	739.486	745.109	834.490	779.398	784.101	850.061	833.939	930.777	1.012.747
Permanentes (P)	1.207.649	1.471.472	1.529.320	1.885.868	1.655.580	1.828.707	1.902.504	1.844.230	1.845.595
HOMBRES	4.057.188	4.244.421	4.479.254	4.613.142	4.792.817	4.786.686	4.853.124	5.087.814	5.324.379
Población en Edad de No Trabajar (PENT)	1.122.188	1.161.259	1.251.750	1.158.770	1.254.031	1.148.149	1.123.111	1.207.381	1.229.154
Población en Edad de Trabajar (PET)	2.935.000	3.083.162	3.227.504	3.454.372	3.538.786	3.638.537	3.730.013	3.880.433	4.095.225
Población Económicamente Activa (PEA)	2.227.786	2.257.521	2.367.261	2.468.176	2.624.646	2.699.346	2.749.903	2.842.520	3.057.317
Ocupados (PO)	2.128.402	2.160.158	2.283.042	2.356.037	2.505.590	2.576.952	2.691.930	2.770.911	2.989.332
Desocupados (PD)	99.384	97.363	84.219	112.139	119.056	122.394	57.973	71.609	67.985
Cesantes (C)	82.626	80.958	66.156	84.117	77.306	73.538	44.066	54.510	43.580
Aspirantes (A)	16.758	16.405	18.063	28.022	41.750	48.856	13.907	17.099	24.405
Población Económicamente Inactiva (PEI)	707.214	825.641	860.243	986.196	914.140	939.191	980.110	1.037.913	1.037.908
Temporales (T)	227.103	209.033	241.523	220.213	245.347	232.148	225.458	268.678	276.434
Permanentes (P)	480.111	616.608	618.720	765.983	668.793	707.043	754.652	769.235	761.474
MUJERES	4.191.216	4.302.670	4.712.849	4.794.864	4.834.261	5.115.947	5.174.849	5.213.800	5.387.694
Población en Edad de No Trabajar (PENT)	1.079.930	1.122.715	1.199.376	1.081.617	1.139.525	1.148.347	1.105.588	1.136.043	1.116.386
Población en Edad de Trabajar (PET)	3.111.286	3.179.955	3.513.473	3.713.247	3.694.736	3.967.600	4.069.261	4.077.757	4.271.308
Población Económicamente Activa (PEA)	1.871.365	1.789.015	2.009.906	2.034.177	2.169.195	2.228.023	2.312.928	2.340.663	2.450.874
Ocupados (PO)	1.755.849	1.664.780	1.911.737	1.901.114	2.044.719	2.095.409	2.226.947	2.240.226	2.372.093
Desocupados (PD)	115.516	124.235	98.169	133.063	124.476	132.614	85.981	100.437	78.781
Cesantes (C)	86.131	96.048	70.451	101.226	83.414	86.456	57.156	66.462	51.302
Aspirantes (A)	29.385	28.187	27.718	31.837	41.062	46.158	28.825	33.975	27.479
Población Económicamente Inactiva (PEI)	1.239.921	1.390.940	1.503.567	1.679.070	1.525.541	1.739.577	1.756.333	1.737.094	1.820.434
Temporales (T)	512.383	536.076	592.967	559.185	538.754	617.913	608.481	662.099	736.313
Permanentes (P)	727.538	854.864	910.600	1.119.885	986.787	1.121.664	1.147.852	1.074.995	1.084.121

GRÁFICO 3. INCIDENCIA DE POBREZA SEGÚN DEPARTAMENTO

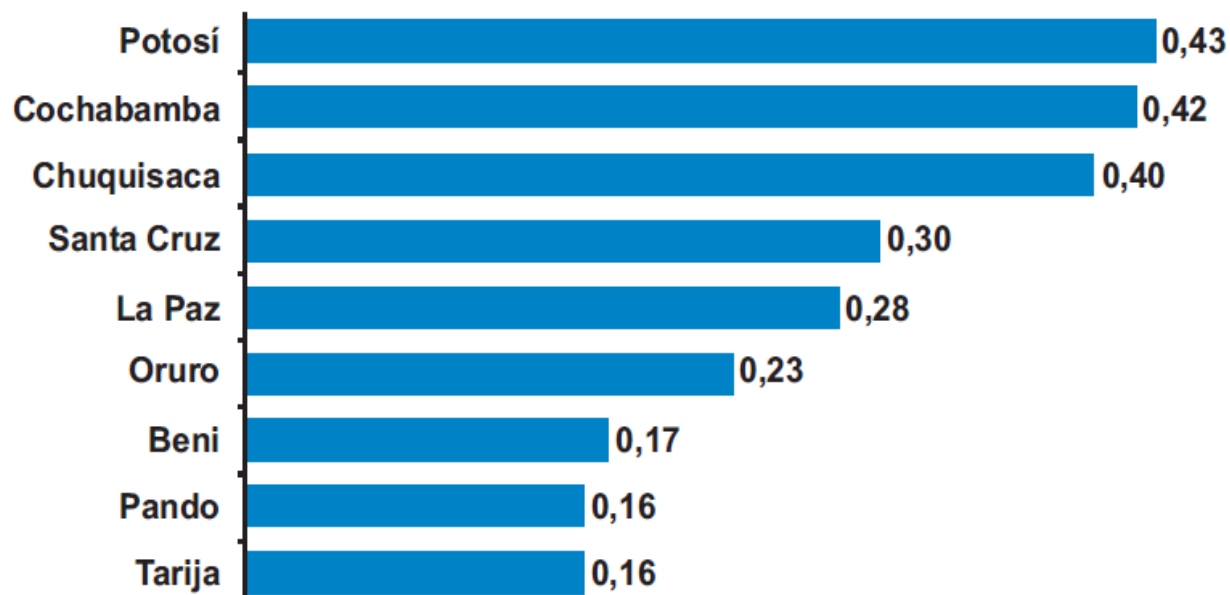
INCIDENCIA DE POBREZA SEGÚN DEPARTAMENTO, 2001



Fuente: Censo 2001 y ECHs 199-2001

GRÁFICO 4. DESIGUALDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DEL GASTO DE CONSUMO

DESIGUALDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DEL GASTO DE CONSUMO: INDICE DE ENTROPÍA GE(0)



Fuente: Censo 2001 y ECHs 1999-2001

GRÁFICO 5. EMPLEO VULNERABLE, MUJERES Y EMPLEO VULNERABLE, VARONES EN %

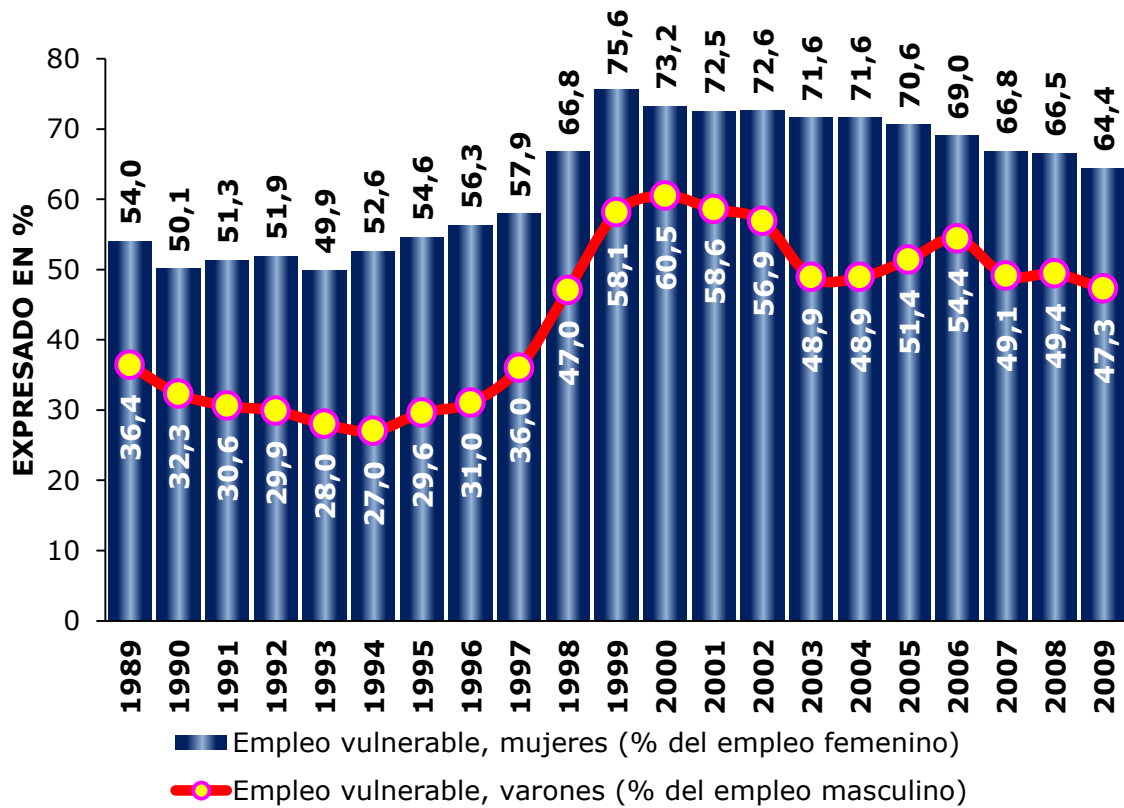


GRÁFICO 6. PORCENTAJE DE TRABAJADORES ASALARIADOS HOMBRES Y MUJERES

