



Organización  
Internacional  
del Trabajo



# El cuidado como derecho social:

situación y desafíos  
del bienestar social  
en Bolivia



# El cuidado como derecho social:

situación y desafíos  
del bienestar social  
en Bolivia

# El cuidado como derecho social:

situación y desafíos  
del bienestar social  
en Bolivia

Fernanda Wanderley

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2011  
Primera edición 2011

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la OIT a la dirección siguiente: Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza o por correo electrónico a: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

OIT

Fernanda Wanderley

*El cuidado como derecho social: situación y desafíos del bienestar social en Bolivia*

Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2011

ISBN 978-92-2-325199-4 (impreso)

ISBN 978-92-2-325200-7 (versión web pdf)

Familia / Responsabilidades Familiares / Protección de la Maternidad / Protección Social /  
Conciliación / Mujeres / Bolivia

Datos de catalogación de la OIT

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en Avda. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: [biblioteca@oit Chile.cl](mailto:biblioteca@oit Chile.cl)

---

Vea nuestro sitio en la red: [www.oit Chile.cl](http://www.oit Chile.cl)  
Impreso en Chile

# ÍNDICE

Prólogo	9
Introducción	11
I. Trabajo y familia: cambios y tensiones	17
1. La creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo	17
2. El nuevo escenario económico y sociolaboral y la posición de las mujeres	20
3. Cambios en la composición familiar	29
4. La sobrecarga de trabajo y la inserción precaria al mercado de trabajo	31
5. Estrategias de conciliación de la vida laboral y familiar	35
6. Discriminación laboral asociada a las responsabilidades familiares	37
II. Marco legal y políticas públicas sobre protección de la maternidad y apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares	45
1. Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar con corresponsabilidad social en la agenda pública nacional	46
2. La Nueva Constitución Política del Estado	47
3. La legislación vigente en materia de trabajo y seguridad social desde la perspectiva de la equidad y de la corresponsabilidad social	50

4. El Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades	54
5. Iniciativas legales en curso y de reciente implementación en materia laboral y de protección social	56
6. Infraestructura de apoyo a las actividades de cuidado	61
III. Población ocupada fuera de la cobertura legal y el impacto sobre el crecimiento, la desigualdad y la pobreza	63
1. Caracterización de la población ocupada excluida de la cobertura legal	64
2. Impacto de la exclusión y de la ausencia de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar sobre el crecimiento, la desigualdad y la pobreza	65
IV. Propuestas para las nuevas políticas de conciliación de la vida laboral y familiar con corresponsabilidad social	69
1. Cambios legislativos y reglamentaciones acordes al nuevo marco constitucional	70
2. Políticas generales de promoción del empleo sin discriminación	72
3. Políticas y medidas concretas de conciliación de la vida laboral y familiar con corresponsabilidad social	74
Documentos legales revisados	79
Bibliografía	81

# PRÓLOGO

La promoción de la igualdad de género es un objetivo y un aspecto constitutivo de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT. Esto significa que no es posible avanzar en la reducción del déficit de trabajo decente sin al mismo tiempo superar las inequidades de género en materia de derechos laborales, oportunidades laborales y calidad del empleo, protección social y diálogo social.

El informe presentado por el Director General sobre “Trabajo Decente en las Américas: Una Agenda Hemisférica 2006-2015” (AHTD) en la Reunión Regional Americana, realizada en Brasilia el año 2006, destacó que la eliminación de la discriminación en el trabajo es fundamental para lograr un crecimiento más eficiente y equitativo y un requisito para la consolidación de la democracia.

En este marco, y con el fin de avanzar hacia el cumplimiento de las metas de la AHTD, la OIT elaboró en conjunto con el PNUD el Informe regional sobre “*Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*”. Abordar el tema de la conciliación es crucial para avanzar hacia la equidad de género y un requisito para el Trabajo Decente.

Con el fin de apoyar a los países para poner en marcha las recomendaciones de política planteadas en este Informe, la OIT puso en ejecución el proyecto regional sobre *Promoción de políticas para trabajadores/as con responsabilidades familiares con dimensión de género en América Latina y el Caribe*. Su propósito es el de fortalecer las capacidades de los actores sociales para elaborar planes de acción, promoviendo la formulación y ejecución de políticas, reformas legales y otras medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, contribuyendo así a una distribución más equitativa entre hombres y mujeres del tiempo dedicado al cuidado de la familia.

La acción de la OIT en la región se apoya en los avances logrados a través de proyectos de cooperación técnica desarrollados anteriormente para la promoción de la igualdad de género y el fortalecimiento del tripartismo,

abordando el componente de la relación entre trabajo y familia, elemento fundamental para el éxito de las políticas de combate a la pobreza y de generación de empleo.

En los países andinos este proyecto pretendía fortalecer las capacidades técnicas de las organizaciones de empleadores y trabajadores para contribuir a diseñar y proponer la implementación, ejecución y monitoreo de políticas laborales y de empleo que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como elemento integral de una agenda nacional de trabajo decente.

Las actividades del proyecto se han realizado en estrecha colaboración entre la OIT y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Bolivia, y han contado con la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como de la sociedad civil. Un resultado concreto de este esfuerzo ha sido la conformación de la *Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*.

Una importante línea de trabajo desarrollada por este proyecto ha sido la de producción de nuevos conocimientos, útiles para la construcción de una argumentación sólida y con evidencia empírica para apoyar la discusión tripartita y la formulación de políticas. En este marco se inscribe este libro. Con esta publicación la OIT y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Bolivia se proponen poner a disposición de los poderes públicos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones de mujeres, las organizaciones de la sociedad civil, el medio académico y el público en general una base común de conocimientos sobre el trabajo decente y la conciliación de la vida laboral y familiar con la finalidad de contribuir a fortalecer a los actores y aportar insumos a la elaboración de un plan de acción nacional en apoyo a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

El proyecto regional ha sido dirigido por María Elena Valenzuela, Especialista Regional de Género, y las actividades en los Países Andinos fueron coordinadas por María Bastidas.

Nuestro reconocimiento a Fernanda Wanderley, consultora de la OIT, que estuvo a cargo del estudio y a todas las personas que han participado con gran compromiso en las actividades realizadas en el marco de este proyecto, que contó con el auspicio del Gobierno de Noruega.

Carmen Moreno  
Directora  
Oficina de la OIT  
para los Países Andinos

Santiago, junio de 2011



# INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente libro es contribuir a la inserción del tema de la conciliación vida familiar y laboral en la agenda pública nacional. La creciente participación laboral femenina y las transformaciones familiares han cambiado de forma decisiva la relación entre vida laboral y familiar, generando nuevas tensiones y desafíos para la consolidación de un nuevo modelo de desarrollo económico con equidad social.

El sistema de protección social asentado sobre el tipo tradicional de familia en el cual la cónyuge asumía el rol reproductivo y el cónyuge el rol de proveedor económico entró en crisis con la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo y el incremento de las familias monoparentales con jefatura femenina. Hoy enfrentamos el desafío de repensar la protección social como un derecho social que debe ser garantizado por el Estado y así gestar políticas orientadas a la corresponsabilidad entre el Estado, las familias/comunidades, las empresas, las organizaciones no gubernamentales como esferas institucionales proveedoras de bienestar social.

La agenda de conciliación vida laboral y familiar con corresponsabilidad social es amplia e incluye: (a) la sensibilización sobre el tema de conciliación de la vida familiar y laboral con la participación y diálogo del conjunto de los actores: empleadores, sindicatos, Estado y sociedad; (b) la adecuación de la legislación laboral, de seguridad social y asociadas a la familia a los principios de la nueva Constitución Política del Estado e implementación de mecanismos de seguimiento y control de su aplicación; (c) la visibilización y valorización de las actividades de cuidado dentro de los hogares; (d) la inclusión del concepto de parentalidad en términos de la responsabilidad compartida de ambos miembros de la pareja en el cuidado de los hijos e hijas; (e) la oferta de servicios públicos o subvencionados de guarderías y alternativas para el cuidado de los niños menores de seis años, adultos mayores y personas discapacitadas para hombres y mujeres con responsabilidades familiares; (f) la extensión del horario escolar con actividades extracurriculares y alimentación,

y (g) políticas de recursos humanos en las empresas y en el sector público que promuevan la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales de los trabajadores y trabajadoras.

El Informe muestra que la conciliación de la vida laboral y familiar es central para lograr el objetivo de promoción de la equidad de género en el marco de la agenda del trabajo decente. Los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el gobierno boliviano establecen cuatro principios rectores –la equidad de derechos, de empleo, de protección social y de diálogo social– de la Agenda de Trabajo Decente.<sup>1</sup>

La identificación de las características y magnitud del déficit de equidad en estos cuatro principios nos orienta sobre los desafíos que enfrentamos como sociedad para avanzar en el objetivo de replantear la protección social como un derecho social que debe ser garantizado por el Estado. Según el principio de **derechos**, todas las personas tienen derechos que deben ser respetados independientemente del tipo de trabajo que realizan. Sin embargo, la mayoría de las trabajadoras en Bolivia enfrentan el problema del reconocimiento como sujeto de esos derechos, debido a que están insertas en sectores desprotegidos e invisibles del mercado de trabajo.

Según el principio de las **oportunidades de empleo**, trabajo decente significa un trabajo productivo y remunerado para hombres y mujeres y que esto permita a los trabajadores y sus familias alcanzar un nivel de bienestar aceptable. Esto implica (i) aumentar sus posibilidades de acceso al trabajo remunerado y oportunidades de generación de ingreso, (ii) visibilizar el trabajo de cuidado social y promover mecanismos institucionales de conciliación del trabajo remunerado en el mercado de trabajo y del trabajo no remunerado en la familia, (iii) mejorar la calidad de sus empleos y erradicar la discriminación.

En el marco de la **protección social**, los y las trabajadores/as deben gozar de los beneficios sociales de corto (salud) y largo (jubilación) plazo. La mayoría de las trabajadoras en Bolivia están excluidas del sistema de seguridad social y, por lo tanto, no acceden a la protección social frente a las situaciones de riesgo y vulnerabilidad social como vejez, invalidez, desempleo, enfermedades y accidentes. La exclusión de la protección social está fuertemente asociada a la distribución no equitativa de la responsabilidad social del cuidado doméstico y familiar que todavía recae principalmente sobre las mujeres, situación que condiciona su inserción mayoritaria en trabajos no regulados por la normativa laboral y sin beneficios sociales.

En el marco del **diálogo social** destacan las diferencias de capacidad entre los actores para organizarse y representar adecuadamente sus demandas a través de instancias y canales de interlocución con el Estado. Sólo a través del

---

<sup>1</sup> La OIT cuenta con una amplia literatura en su página web. Para más información sobre Empleo Decente y Género consultar Abramo (2006).

fortalecimiento de los principios de equidad al interior de las organizaciones de mujeres y mixtas, de la consolidación de sus capacidades para representar sus intereses como mujeres trabajadoras al interior de los sindicatos y gremios, así como para expandir sus contactos sociales con otros actores e instancias públicas y privadas, se podrá fortalecer la capacidad de las mujeres para incidir sustantivamente en la agenda de políticas públicas.

La importancia de políticas y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar se funda en la integralidad de los problemas que son resueltos con su implementación. Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar no sólo son un mecanismo fundamental para mejorar la inserción laboral de las mujeres, principalmente de los estratos sociales menos favorecidos, y así incrementar el ingreso de los hogares como también para romper la transmisión intergeneracional de la pobreza y desigualdad social, garantizando mayores niveles de rendimiento escolar y previniendo los riesgos de exposición de los niños(as), jóvenes y adolescentes a: (i) actividades delictivas y el consumo de drogas, (ii) ingreso temprano en el mercado laboral en detrimento de la formación educativa, (iii) inseguridad física y emocional como la violencia sexual intra y extrafamiliar, (iv) problemas de salud debido a su permanencia en espacios públicos inadecuados, entre otros. Además los servicios públicos de atención a los niños/as, adolescentes, jóvenes, personas con discapacidad y personas mayores generan nuevas fuentes de empleo. En este sentido, las políticas públicas de conciliación y corresponsabilidad están orientadas a reforzar las trayectorias de crecimiento económico con equidad social.

Abordar la relación entre vida laboral y familiar implica comprender la estrecha relación entre el trabajo remunerado y el trabajo en el ámbito de los hogares y de las comunidades. Pese a que el trabajo de cuidado en el ámbito de los hogares y comunidades no genere un ingreso, este es igualmente importante para el bienestar de las personas, las familias y la sociedad en general. El posicionamiento de las actividades de cuidado de personas dependientes (dentro de hogares o en redes sociales) al mismo nivel conceptual del trabajo remunerado es central para avanzar hacia políticas que promuevan la equidad de oportunidades laborales de hombres y mujeres y así asegurar su reproducción y mejorar las condiciones de vida, tanto propias como de sus familias.

En este sentido, el tránsito hacia un nuevo modelo de protección social implica la incorporación del concepto de parentalidad en las políticas públicas y cambios en los significados de maternidad, paternidad y masculinidad. El concepto de parentalidad involucra el cuidado que ambos miembros de la pareja deben asumir con respeto a sus hijos e hijas y orienta la extensión a ambos cónyuges de las medidas y beneficios que no están ligados exclusivamente a la función reproductiva biológica de la mujer (embarazo, parto, recuperación y lactancia). El concepto de parentalidad ressignifica la noción de paternidad, la cual no debe restringirse al rol de proveedor, valorizando la importancia de la participación de los padres en la crianza de los hijos, en las tareas domésticas y la atención a familiares enfermos y a personas mayores. Paralelamente, el

significado de la maternidad se desasocia a la omnipresencia frente a los hijos y a la idea de sacrificio personal irrestricto.

Desde esta perspectiva, lo que se requiere es de construir los roles tradicionales de género, de manera que todos los adultos, hombres y mujeres, puedan desarrollar sus actividades laborales y familiares y las personas dependientes, niños, adolescentes, jóvenes, personas mayores y con discapacidad reciben el adecuado cuidado.

Este informe busca contribuir a los desafíos de cambio hacia la inclusión sociolaboral de hombres y mujeres en igualdad de condiciones, ofreciendo un análisis técnico de la situación actual sobre el tema de la conciliación vida laboral-familiar y propuestas de políticas públicas que reorienten la gestación de un nuevo modelo de protección social asentado sobre el concepto del cuidado como un derecho que debe ser garantizado por el Estado en coordinación con los diferentes sectores y actores sociales: empresas, sindicatos, las personas y la sociedad en general.

Para avanzar esta agenda de políticas de conciliación vida laboral-familiar con corresponsabilidad social debemos partir de las condiciones del mercado laboral boliviano y las limitaciones institucionales de formulación e implementación de políticas públicas.

El mercado laboral boliviano se caracteriza por altos niveles de informalidad con una baja proporción de asalariados formales dentro de la población ocupada. En este escenario, las mujeres están sobrerrepresentadas en trabajos que no son regulados por la normativa laboral y la seguridad social de largo y corto plazo. Una consecuencia de esta condición se refiere a las limitaciones de las políticas laborales y de protección social orientadas a la típica relación formal obrero-patronal. Aunque la nueva Constitución Política del Estado aprobada en referendo popular en enero de 2009 incorpora los principios de universalidad de los beneficios sociales y la extensión de los derechos laborales y de seguridad social a los y las trabajadoras independientes, todavía están pendientes las reformas en el conjunto de la legislación nacional y la promoción de políticas públicas para lograr la incorporación de la mayoría de la población en la normativa sociolaboral.

El Estado boliviano ha mostrado debilidades institucionales para poner en vigencia la normativa legal. Como veremos en el Informe, el Estado boliviano no fue capaz de implementar en forma satisfactoria los mandatos establecidos por la legislación laboral, principalmente aquellos referidos a la protección contra la discriminación hacia las mujeres y la conciliación vida familiar y laboral. El incumplimiento de la obligatoriedad de los centros infantiles y las salas cunas en las entidades públicas y privadas con más de 50 trabajadores(as), el retraso en la reglamentación de la Ley de las Trabajadoras del Hogar aprobada en 2003 y las diferencias salariales por trabajo equivalente son algunos ejemplos de la debilidad institucional para implementar concretamente los principios y derechos establecidos por la normativa legal.

Las limitaciones del Ministerio de Trabajo para ampliar la cobertura de la regulación más allá del 20% de la población ocupada nacional se deben a un conjunto de factores: (i) una estructura fuertemente orientada a la regulación de conflictos laborales en las relaciones obrero-patronales formales; (ii) discontinuidad de las políticas con los continuos cambios de autoridad y de técnicos(as) capacitados(as) entre e intragobiernos, resultando en pérdida de memoria institucional e incapacidad de aprendizajes cumulativos de gestión pública; (iii) baja articulación entre los ministerios para la generación de políticas económicas, sociales y laborales orientadas al cambio del sistema de protección social y de las condiciones de generación sostenible de empleo de calidad; (iv) baja articulación entre el gobierno nacional y los gobiernos subnacionales (prefecturas y municipios) para consolidar estructuras ministeriales de carácter nacional con la implementación de políticas sociolaborales en los niveles departamentales y municipales.

Es igualmente importante considerar las barreras de inclusión del tema de la equidad de género en la agenda pública nacional, la cual se refleja en la pérdida de jerarquía del ente rector en la estructura del gobierno nacional. Pese a las importantes reformas introducidas en la nueva carta constitucional y en el Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades, no se abrió una discusión pública sobre los derechos y obligaciones relativos a los y las trabajadoras con responsabilidades familiares que encaminen una reforma de la normativa y las políticas que arbitran la interacción entre vida laboral y familiar.

El documento está organizado en cuatro capítulos, incluyendo además la presente introducción. El primer capítulo está dirigido al análisis de los cambios en el mercado de trabajo y en la composición familiar en los últimos años y las condiciones de participación económica de las mujeres. El segundo capítulo está orientado al análisis del marco legal vigente en materia laboral y de seguridad social y las políticas de corresponsabilidad y conciliación vida familiar y laboral. En el tercer capítulo se procede a la caracterización de la población ocupada excluida de la cobertura legal y el impacto de la exclusión y de la ausencia de políticas de conciliación sobre el crecimiento, la desigualdad y la pobreza. Finalmente en el cuarto capítulo se proponen lineamientos para las nuevas políticas de conciliación con corresponsabilidad social. Estos lineamientos están organizados en tres ejes temáticos: (i) cambios legislativos acordes al nuevo marco constitucional, (ii) políticas generales de promoción del empleo sin discriminación y (iii) políticas de corresponsabilidad y conciliación vida laboral-familiar.

# I.

## Trabajo y familia: cambios y tensiones

Los cambios en la composición familiar y en el mercado laboral establecen nuevos retos para la inclusión social con equidad. El presente capítulo analiza el nuevo escenario socioeconómico y las condiciones de participación económica de las mujeres con especial atención sobre las nuevas tensiones entre vida laboral y familiar.

### 1. LA CRECIENTE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

En concordancia con la tendencia en otros países de América Latina y el Caribe, se observa en los últimos veinte años la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral en Bolivia. En 1985, el 30% de las mujeres en edad de trabajar estaban incorporadas a la población económicamente activa (PEA); en 2007, este porcentaje sube a 56%.

La continua integración de las mujeres al mercado de trabajo responde a cambios económicos y sociales. La creciente necesidad de los aportes económicos de ambos miembros de la pareja, así como de hijos e hijas, principalmente en los estratos menos favorecidos de la sociedad, acompaña los procesos de migración e inserción urbana en un escenario laboral marcado por el aumento del desempleo masculino, de la informalidad y precariedad de los trabajos en los últimos veinte años. Paralelamente, la composición familiar sufrió cambios con el incremento de hogares monoparentales y consanguíneos, específicamente con jefatura femenina, contribuyendo a la importancia del trabajo remunerado de las mujeres para enfrentar la vulnerabilidad social y garantizar el bienestar familiar.

Transformaciones culturales y sociales en términos de patrones de consumo, nuevos estilos de vida y emergentes expectativas sociales también son factores importantes que explican la inserción de las mujeres al mercado de trabajo.

La participación en nuevos espacios sociales y la generación de ingresos propios están asociadas a mayores grados de autonomía, capacidad de negociación al interior de las familias y al reconocimiento social y ejercicio de derechos por parte de las mujeres.

Pese a que la brecha de participación entre hombres y mujeres ha disminuido a lo largo de los últimos veinte años, esta todavía se mantiene. Es así que en 2007 el 74% de los varones en edad de trabajar eran parte de la población económicamente activa (PEA) en contraposición al 56% de las mujeres. Esto significa que 44% de las mujeres ocupadas en actividades de cuidado no remuneradas (principalmente como amas de casa) fueron clasificadas como población económicamente inactiva (PEI), con la consecuente invisibilización de su contribución económica y social.

Un conjunto de factores explican la brecha de participación entre hombres y mujeres en la población económicamente activa en comparación con los varones. La continuidad de la responsabilidad del cuidado al interior de las familias y la falta de servicios públicos de cuidado de personas dependientes, en especial niños y niñas menores a 6 años, son factores de limitación de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Estos factores explican el patrón de inserción económica femenina caracterizado por interrupciones a lo largo de su vida laboral, menos horas dedicadas al trabajo remunerado o dedicación exclusiva a la economía del cuidado. A su vez, la participación de las mujeres en actividades generadoras de ingreso no es adecuadamente registrada debido a la sobreposición entre tareas domésticas de cuidado y el trabajo remunerado.

La integración de las mujeres al mercado de trabajo redundó en ocupación efectiva antes que en desempleo abierto pese a las fluctuaciones en los últimos veinte años. A partir de 1985, inicio del plan de estabilización y del periodo neoliberal,<sup>2</sup> la demanda de trabajo y la calidad del empleo experimentan una caída. Esta tendencia se revierte en años posteriores para volver a bajar a principios de 2000 debido a la crisis económica que afectó el país. La tasa de desempleo femenino aumentó de 6% en 1985 a 10% en 1989; se redujo a 2% en 1996 y terminó en 6% en 2007 (ver cuadro 1).

La mayoría de las mujeres se incorporan al mercado laboral con niveles bajos de instrucción. El 16,1% de la población ocupada femenina no tiene ningún nivel de instrucción y 48,2% sólo primaria en comparación con los varones, 4,3% y 50,2%, respectivamente. El 19,9% de la población ocupada

---

<sup>2</sup> Un hito importante ocurrió en 1985 con el Decreto Supremo N° 21.060 que estableció la libre contratación y la libre negociación de salarios entre empresas y trabajadores, derogando disposiciones que garantizaban la estabilidad laboral para los trabajadores asalariados formales. Este decreto también determinó que el Estado sólo fije el salario de los funcionarios públicos e induzca la reducción de costos laborales para los empleados privados. Sin embargo, la reforma fue parcial, ya que la Ley del Trabajo de 1942 sigue vigente hasta la actualidad.

**Cuadro 1. Bolivia: indicadores de empleo por sexo, 1996-2006**

	1996	1999	2000	2005	2006	2007
<b>TOTAL POBLACIÓN</b>						
Tasa global de participación	66,3	64,2	62,4	62,8	66,3	64,8
Urbano	56,9	55,9	56,1	55,7	58,7	57,1
Rural	81,3	80,0	83,2	80,9	86,7	88,5
Tasa de desempleo abierto	2,1	4,3	4,8	5,4	5,1	5,2
Urbano	3,8	7,2	7,5	8,1	8,0	7,7
Rural	0,2	0,5	0,9	1,6	1,2	1,6
<b>HOMBRES</b>						
Tasa global de participación	73,9	72,0	71,8	71,5	74,2	74,2
Urbano	56,9	55,9	56,1	64,8	67,0	67,0
Rural	81,3	80,0	74,6	84,2	86,7	88,5
Tasa de desempleo abierto	2,1	3,7	3,9	4,5	4,5	4,5
Urbano	3,6	6,2	6,2	6,8	7,1	6,3
Rural	0,3	0,3	0,7	1,3	1,1	1,9
<b>MUJERES</b>						
Tasa global de participación	59,2	56,8	53,7	54,8	58,7	56,2
Urbano	49,3	48,4	47,7	47,4	51,0	48,0
Rural	75,7	73,0	66,0	69,8	73,2	72,7
Tasa de desempleo abierto	2,2	5,1	5,9	6,5	5,7	6,0
Urbano	4,1	8,5	9,0	9,9	9,1	9,4
Rural	0,1	0,7	1,3	1,9	1,3	1,3

*Fuente:* Dossier de Estadísticas Económicas y Sociales-UDAPE, N° 18.

*Notas:* La tasa global de participación es el cociente de la Población Económicamente Activa y la Población en Edad de Trabajar.

La tasa de desempleo abierto es el cociente de la Población Desempleada Activa y la Población Económicamente Activa.

femenina ingresa con nivel secundario en comparación con el 28,9% de la población ocupada masculina. Por otro lado, el 15,2% de las trabajadoras mujeres tienen nivel de educación superior, casi la misma proporción que los trabajadores varones (16,4%).

Los niveles de instrucción de los(as) trabajadores(as) son significativamente más bajos en el área rural que en el área urbana. En las zonas rurales, 27,5% de las trabajadoras no entraron al sistema formal de educación en contraposición



**Cuadro 2. Bolivia: población ocupada por zonas según nivel de instrucción, 2005**

	TOTAL			URBANO			RURAL		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Ninguno	4,3	16,1	9,6	1,5	7,2	4,0	8,1	27,5	17,0
Primaria	50,2	48,2	49,3	33,1	39,0	36,0	73,2	60,1	67,2
Secundaria	28,9	19,9	24,9	39,2	27,7	34,1	14,7	10,0	12,5
Superior	16,4	15,2	15,9	25,9	25,3	25,4	3,9	2,4	3,2
Otros	0,2	0,5	0,3	0,3	0,8	0,5	0,1	0,1	0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Fuente:* Elaboración propia con base en MECOVI, 2005.

al 7,2% de las trabajadoras en el área urbana. De la misma manera, 60% de las trabajadoras rurales tenían sólo nivel primario en contraposición al 39% de las urbanas. 25,3% tenían nivel superior de educación, en tanto sólo 2,4% de las trabajadoras del área rural llegaron a la universidad.

## 2. EL NUEVO ESCENARIO ECONÓMICO Y SOCIOLABORAL Y LA POSICIÓN DE LAS MUJERES

La creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en los últimos veinte años ocurrió en un escenario económico y sociolaboral marcado por el incremento de las brechas entre la economía global formal y la economía local informal y por condiciones adversas a la generación de empleos de calidad.

Este escenario impone restricciones comunes para el conjunto de trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, estas no afectan de igual manera a hombres y mujeres debido a factores asociados directa o indirectamente con los roles sociales diferenciados y consecuentemente con la distribución desigual de responsabilidades en la sociedad. Como resultado se observan patrones específicos de inserción en actividades, sectores y relaciones laborales, los cuales se traducen en remuneraciones promedio más bajas para las mujeres y exclusión de la regulación laboral y de los beneficios sociales.

La segmentación del mercado de trabajo también está estructurada sobre la condición étnica y de clase de la población ocupada. De esta manera, las condiciones laborales de las mujeres indígenas de estratos sociales menos favorecidos no son las mismas de las mujeres no indígenas de estratos sociales más altos. Lo mismo ocurre entre los varones.

## Condiciones estructurales de la economía boliviana

El bajo crecimiento a largo plazo es una de las características estructurales de la economía boliviana. Desde 1950 el PIB per cápita ha crecido en promedio en torno al 0,5% por año, siendo insuficiente para superar la pobreza y la exclusión social (UDAPE, 2007). Este bajo crecimiento está relacionado al patrón de especialización productiva de exportación de recursos naturales y la ausencia de articulación entre sectores generadores de riqueza y sectores generadores de empleo. Mientras la exportación de minerales y gas natural se ha mantenido como principal “motor” del crecimiento económico boliviano, la producción en pequeña y mediana escala de bienes y servicios de primera necesidad destinados al mercado nacional continúa siendo el principal sector generador de empleo e ingreso sin el apoyo público necesario (PNUD, 2005) (Wanderley, 2008a). El resultado es la composición del mercado laboral con un número reducido de trabajadores con relaciones formales de empleo y cobertura de seguridad social. Situación que afecta especialmente a las mujeres (Wanderley, 2009a).

## Migración y crecimiento del empleo en sectores de servicios y comercio

Dos hitos importantes marcaron cambios en la composición laboral en los últimos veinte años: el cierre de la empresa estatal minera COMIBOL y la liberalización comercial dispuesta por el decreto 21060 de 1985. En el sector minero estatal 31.000 trabajadores perdieron su trabajo. Estas circunstancias cambiaron la situación de muchas familias –básicamente mineras y campesinas– que encontraron en la migración hacia los centros urbanos y a las plantaciones de coca la salida para hallar nuevas fuentes de trabajo. La mayoría de los migrantes, principalmente las mujeres, en el área urbana de Bolivia se dedican a actividades de baja productividad y remuneración en el sector informal, el contrabando hormiga, la producción de hoja de coca, comercio al consumidor y servicios personales.

En la década de los noventa, la terciarización de la estructura ocupacional se intensificó. Después de las actividades agropecuarias –todavía la principal fuente de empleo–, las nuevas oportunidades laborales son generadas principalmente en el sector terciario no transable y no articulado con el sector secundario.

En Bolivia, el 40% de los y las trabajadores/as están ocupados en actividades primarias como agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca. En el área rural más del 80% se dedican a esta actividad. En zonas urbanas, las oportunidades de trabajo para las mujeres están concentradas en el comercio (32,2%), industria manufacturera (13,1%), restaurantes (11,2%), hogares privados (8,8%) y servicios comunitarios y personales (7,0%). Los varones encuentran trabajo principalmente en comercio (16,2%), construcción (14,8%), transporte y comunicaciones (14,7%). El aumento del empleo en actividades

**Cuadro 3. Bolivia: población ocupada por años según actividad económica**  
(Miles de personas)

Actividad Económica	1999	2000	2001	2002	2003	2005	2006	2007 (p)
<b>POBLACIÓN OCUPADA NACIONAL</b>	3.638	3.637	3.884	3.825	4.222	4.257	4.550	4.672
Estructura Porcentual	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Agropecuaria	40.0	38.9	41.0	42.4	40.0	38.6	39.5	36.1
Explotación de Minas y Extracción de Hidrocarburos	1.4	1.4	1.1	1.0	1.2	1.7	1.2	1.5
Industria Manufacturera	11.4	10.1	10.3	11.2	10.6	10.9	10.5	11.0
Electricidad, Gas y Agua	0.2	0.5	0.4	0.2	0.4	0.3	0.3	0.3
Construcción	5.8	6.6	4.8	5.4	6.6	6.5	5.5	6.8
Comercio, Restaurantes y Hoteles	20.1	19.8	20.3	18.8	20.3	18.8	18.3	17.8
Transporte y Comunicaciones	5.0	4.3	4.7	4.6	4.5	6.0	5.5	5.8
Actividades Financieras y Empresariales	2.5	3.2	2.6	2.5	2.2	2.8	3.9	3.5
Administración Pública, Servicios Sociales y Comunales	13.5	15.0	14.7	14.0	14.2	14.4	15.3	17.0

Fuente: Dossier de Estadísticas Sociales y Económicas-UDAPE, Vol. 18.

(p) Preliminar.

**Cuadro 4. Bolivia: ocupación por sexo según ramas de actividad y zonas, 2005**

	Hombre	Mujer	Total
<b>BOLIVIA</b>			
Agricultura, ganad., caza, silvicult. y pesca	39,5	40,6	40,0
Explotación de minas	2,5	0,6	1,6
Industria manufacturera	12,3	8,7	10,7
Electricidad, gas y agua	0,5	0,1	0,3
Construcción	10,5	1,1	6,3
Venta y reparaciones	10,1	19,8	14,4
Hoteles y restaurantes	1,6	6,9	4,0
Transporte, almacenamiento, comunic.	9,6	1,3	5,9
Intermediación financiera	0,2	0,5	0,3
Serv. inmobiliarios, empres. y de alquiler	2,7	2,0	2,4
Adm. pública, defensa y seguridad	2,6	1,5	2,1
Educación	3,8	5,2	4,4
Servicios sociales y de salud	0,9	2,2	1,5
Servicios comunitarios y personales	3,0	4,2	3,5
Hogares privados	0,1	5,4	2,5
Organismos extraterritoriales	0,2	0,0	0,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

	Hombre	Mujer	Total
<b>URBANO</b>			
Agricultura, ganad., caza, silvicult. y pesca	8,1	4,6	6,6
Explotación de minas	2,9	0,9	2,0
Industria manufacturera	19,6	13,1	16,7
Electricidad, gas y agua	0,8	0,3	0,6
Construcción	14,8	1,6	9,1
Venta y reparaciones	16,2	32,2	23,2
Hoteles y restaurantes	2,7	11,2	6,4
Transporte, almacenamiento, comunic.	14,7	2,2	9,2
Intermediación financiera	0,3	0,8	0,5
Serv. inmobiliarios, empres. y de alquiler	4,6	3,6	4,2
Adm. pública, defensa y seguridad	4,1	2,5	3,4
Educación	4,5	7,9	6,0
Servicios sociales y de salud	1,3	3,2	2,2
Servicios comunitarios y personales	4,9	7,0	5,9
Hogares privados	0,2	8,8	4,0
Organismos extraterritoriales	0,3	0,0	0,2
Total	100,0	100,0	100,0
<b>RURAL</b>			
Agricultura, ganad., caza, silvicult. y pesca	81,2	83,9	82,0
Explotación de minas	2,0	0,1	6,6
Industria manufacturera	2,6	3,5	3,0
Electricidad, gas y agua	0,0	0,0	0,0
Construcción	4,8	0,5	2,8
Venta y reparaciones	2,1	4,8	3,4
Hoteles y restaurantes	0,2	1,7	0,9
Transporte, almacenamiento, comunic.	2,8	0,2	1,6
Intermediación financiera	0,0	0,0	0,0
Serv. inmobiliarios, empres. y de alquiler	0,2	0,1	0,2
Adm. pública, defensa y seguridad	0,5	0,2	0,4
Educación	2,9	1,9	2,4
Servicios sociales y de salud	0,3	0,9	0,6
Servicios comunitarios y personales	0,4	0,8	0,6
Hogares privados	0,0	1,3	0,6
Organismos extraterritoriales	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0

*Fuente:* Elaboración propia con base en MECOVI, 2005.

de comercio y servicios al consumidor, desarticuladas del sector productivo, es una limitación estructural para el crecimiento sostenible de la economía boliviana y para la generación de empleos de calidad.

### Informalidad y autoempleo

Como mencionamos anteriormente, el mercado laboral boliviano se caracteriza por el bajo asalariamiento formal de la población ocupada. En los últimos veinte años la inserción ocupacional de hombres y mujeres en el área urbana ocurrió mayoritariamente en actividades informales.<sup>3</sup> En promedio, en los últimos diez años el 57% de los varones y el 65% de las mujeres son trabajadores informales. En este mismo período en promedio 69% de trabajadores indígenas y 55% no indígena son informales.

**Cuadro 5. Bolivia: área urbana. Población ocupada por condición de empleo, 1996-2006**

	1996	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2005	2006	2007 (p)
<b>TOTAL</b>										
Población ocupada en sector informal	63,0	60,0	63,3	60,8	61,3	64,1	63,2	59,1	58,1	57,4
<b>HOMBRES</b>										
Población ocupada en sector informal	58,8	54,9	58,1	58,3	57,5	59,9	59,6	55,6	53,8	56,2
<b>MUJERES</b>										
Población ocupada en sector informal	68,1	66,6	69,9	64,0	65,8	69,2	67,8	64,2	62,7	58,9
<b>INDÍGENAS</b>										
Población ocupada en sector informal	71,3	71,2	68,9	68,2	66,3	70,4	67,8	70,6	69,2	69,2
<b>NO INDÍGENAS</b>										
Población ocupada en sector informal	58,2	52,9	56,9	53,3	56,6	58,3	57,6	52,1	49,7	49,7

Fuente: Dossier de Estadísticas Sociales y Económicas-UDAPE, Vol. 17 y 18.  
(p) Preliminar.

<sup>3</sup> La definición de informalidad adoptada por las estadísticas oficiales (INE y UDAPE) incluye trabajadores del sector semiempresarial (asalariados, patrones, socios o cooperativistas que realizan alguna actividad económica en empresas o instituciones donde trabajan menos de cinco personas) y sector familiar (trabajadores cuenta propia y trabajadores familiares). No incluye servicio doméstico (empleadas de hogar).

La principal fuente de trabajo de las mujeres indígenas es indudablemente el sector informal; 78% de las mujeres indígenas se insertaron en ocupaciones no reguladas y no protegidas por el marco sociolaboral en el año 2005. Un porcentaje también alto de varones indígenas (65%) encuentran trabajo en ocupaciones informales. Es importante no perder de vista que el servicio doméstico remunerado no está incluido en el sector informal según la clasificación del Instituto Nacional de Estadística pese a que es una actividad que no cuenta con registro impositivo ni inscripción en la seguridad social. El servicio doméstico remunerado es realizado en casi su totalidad por mujeres, indígenas y no indígenas.

**Cuadro 6. Bolivia: área urbana. Población ocupada por sector, 2005**

	Hombre			Mujer			Total		
	Indígena	No indígena	Total	Indígena	No indígena	Total	Indígena	No indígena	Total
Formal	35,0	47,7	41,2	22,0	48,2	34,1	29,4	47,9	38,2
Informal	65,0	52,3	58,8	78,0	51,8	65,9	70,6	52,1	61,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Fuente:* Elaboración propia con base en MECOVI 2005.

Si bien la informalidad es el principal sector de inserción laboral de la población indígena, éste también es un espacio laboral importante para las y los trabajadores(as) no indígenas: más de la mitad de ambos están en el sector informal. En otras palabras, la informalidad es una realidad generalizada para el conjunto de los trabajadores urbanos en Bolivia; sin embargo, esta condición es más pronunciada para las mujeres indígenas.

### **Baja cobertura del sistema de Seguridad Social**

El bajo asalariamiento de la población está asociado a la exclusión de la mayoría de los(as) trabajadores(as) bolivianos(as) del sistema de seguridad social. De 1952-2006 la cobertura de la seguridad de corto plazo (seguro de salud) no sobrepasó el 15% de la población ocupada nacional como se puede observar en el cuadro 7. Aunque durante el periodo del Estado de Bienestar (1952-1985) se observa la tendencia al incremento de la cobertura del seguro de corto plazo, éste sólo abarcó el 15% de la población ocupada al final del periodo. A partir de 1985, con la inauguración del periodo neoliberal, el proceso se revierte con la disminución de la población ocupada asegurada hasta 1995, llegando sólo al 10,2%. Desde entonces vuelve a incrementarse el porcentaje de trabajadores asegurados al sistema de corto plazo, aunque éste tampoco sobrepasó el 15% en 2006 (Wanderley, 2009a).

**Cuadro 7. Bolivia: cobertura de la seguridad social. Régimen de corto plazo, 1956-2006**

Período	Cobertura en relación a la población total	Asegurados en relación a la población ocupada	Población ocupada en relación al total
1956	13,8	n.d	n.d
1968	14,2	n.d	n.d
1970-1975	18,2	10,2	42,6
1976-1980	24,7	13,9	41,1
1981-1985	26,3	14,8	40,6
1986-1990	21,7	11,0	43,3
1990-1995	22,3	10,7	45,8
1996-2000	25,8	12,3	46,6
2000-2006	27,8	14,3	46,6

*Fuente:* Elaboración propia con datos del INE, INASES, UDAPE-Ministerio de Trabajo y Minería.

\* La Población Ocupada se estimó en base a datos del Ministerio de Trabajo para los años 1970 a 1976. Para los años 1977-1995 con datos de Ministerio de Minería e INE. Para 1996-2006 se tomaron los datos publicados en las encuestas realizadas por el INE (Encuesta Nacional de Empleo, junio-1996 y noviembre-1997; Encuesta de Hogares-Programa Medición de Condiciones de Vida, noviembre-diciembre de 1999, 2000, 2001 y 2002, Encuesta de Hogares 2003-2004, 2005 y 2006).

\*\* La Población Asegurada hace referencia a los asegurados activos sin familiares que son asalariados y están registrados por las instituciones del INASES.

\*\*\* El indicador de Cobertura en relación a la población total hace referencia al cociente entre la población total protegida que comprende asegurados activos (asalariados y familiares) y pasivos (rentistas y familiares) y la población total.

n.d. No disponible.

La cobertura de seguridad de largo plazo también es baja, especialmente para las mujeres. Sólo el 17% de las mujeres ocupadas del área urbana contaban con seguridad de largo plazo en 2005, mientras en el caso de los varones este porcentaje de afiliados era de 21%. Esta situación es peor aún en el área rural. Las pocas mujeres que llegan a tener el derecho a un seguro de vejez reciben en promedio el 75% de lo que reciben los varones (Bonadona, 2003). Esta situación agudiza la situación de pobreza de la población de la tercera edad.

La cobertura del sistema de pensiones por género y etnicidad muestra que las trabajadoras indígenas presentan el porcentaje más bajo de filiación (11%) en comparación al 20% de los trabajadores indígenas y alrededor del 23% de los y las trabajadores/as no indígenas, según la Encuesta de Hogares de 2005.

**Cuadro 8. Bolivia: área urbana. Población ocupada según afiliación a la AFP**

	Hombre			Mujer			Total		
	Indígena	No indígena	Total	Indígena	No indígena	Total	Indígena	No indígena	Total
Afiliado a AFP	19,7	22,7	21,2	11,0	23,7	16,9	15,8	23,1	19,3
No afiliado a AFP	80,3	77,3	78,8	89,0	76,3	83,1	84,2	76,9	80,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Fuente:* Elaboración propia con base en MECOVI, 2005.

Aunque todavía no se cuenta con datos estadísticos a partir de 2007, la extensión de los derechos de la seguridad social a los asalariados con contrato eventual o por plazo, establecido en 2009, hace prever el incremento de la cobertura de la seguridad social de corto y largo plazo. Sin embargo, la extensión es válida mientras dure el contrato laboral, lo que tenderá a patrones intermitentes de cobertura de la seguridad social.

### Brechas salariales entre hombres y mujeres

Las diferencias de los ingresos promedio entre hombres y mujeres controlando por nivel de instrucción muestran que las brechas de género aumentan cuanto más alto es el nivel de instrucción. Es así que las mujeres con nivel superior reciben en promedio el 71% de lo que reciben los varones con el mismo nivel de instrucción, mientras que las mujeres con nivel secundario reciben en promedio el 76% de lo que reciben los varones con el mismo nivel de instrucción. La misma brecha se observa entre mujeres y hombres con nivel primario. Las mujeres con ningún nivel de instrucción reciben en promedio el 80% de lo que reciben los varones sin ningún nivel de escolaridad.

Las mujeres indígenas son las que reciben los ingresos promedio más bajos controlando por nivel de instrucción en relación a varones indígenas, a varones no indígenas y a mujeres no indígenas. Una vez más las diferencias de ingreso promedio aumentan con el nivel de escolaridad. Es así que las mujeres indígenas con nivel superior reciben en promedio el 65% del ingreso promedio de los varones indígenas, el 49% del ingreso de los varones no indígenas y el 70% del ingreso de las mujeres no indígenas con el mismo nivel de escolaridad. Las mujeres indígenas con nivel primario reciben el 73% de los ingresos promedio de los varones indígenas, el 74% de los varones no indígenas y el 88% de las mujeres no indígenas.



**Cuadro 9. Bolivia: área urbana. Ingreso promedio actividad principal según nivel de instrucción**

	Hombre			Mujer			Total		
	Indígena	No indígena	Total	Indígena	No indígena	Total	Indígena	No indígena	Total
Ninguno	756,99	680,12	725,64	621,87	435,71	579,80	644,44	514,22	610,09
Primaria	1.209,50	1.191,78	1.202,67	878,67	996,55	912,82	1041,20	1.113,22	1.065,70
Secundaria	1.476,65	1.471,72	1.474,03	1.004,38	1.206,33	1.120,36	1.319,30	1.372,73	1.348,50
Superior	2.470,84	3.248,00	2.907,89	1.606,50	2.286,87	2.051,45	2.143,38	2.793,50	2.534,92
Otros	770,17	2.597,93	2.173,69	1.244,23	896,61	957,21	1.070,38	1.386,62	1.325,95
Total	1.571,74	1.912,29	1.738,19	998,49	1.511,44	1.234,63	1.313,63	1.743,03	1.518,18

Fuente: Elaboración propia con base en MECOVI, 2005.

**Cuadro 10. Bolivia: área urbana. Brechas de ingreso por nivel de instrucción**

	Mujer/Hombre	Mujer indígena/ mujer no indígena	Mujer indígena/ hombre indígena	Mujer indígena/ hombre no indígena	Mujer no indígena/ hombre no indígena
Ninguno	80	143	82	91	64
Primaria	76	88	73	74	64
Secundaria	76	83	68	68	82
Superior	71	70	65	49	70
Otros	44	139	162	48	35
Total	71	66	64	52	79

Fuente: Elaboración propia con base en MECOVI, 2005.

Como se puede observar, las brechas salariales por género son significativas y aún más cuando se relacionaron con la condición étnica. Las mujeres indígenas son las que reciben ingresos promedio más bajos y las brechas más pronunciadas son entre mujeres indígenas y hombres no indígenas tanto por nivel de instrucción, categoría ocupacional y grupo ocupacional.

### Crisis económica de 2008

La crisis económica y financiera desencadenada en 2008 está induciendo efectos en el empleo a nivel mundial. No se puede estimar todavía la magnitud de sus efectos en Bolivia; sin embargo, las estimaciones de la OIT hablan de

la pérdida de 20 a 50 millones de empleos entre 2008 y 2009 y que, de estos, 22 millones serían de trabajadoras mujeres en la economía mundial.

Los riesgos de la crisis para las mujeres están asociados, por un lado, a factores culturales y prejuicios de género como la idea de que las mujeres son fuerza de trabajo secundaria, induciendo decisiones sesgadas en desmedro de las mujeres tanto a la hora de los despidos como de políticas de generación de empleo. Por otro lado, están las dinámicas al interior de las familias y del mercado de trabajo. Los ajustes familiares a la disminución de los ingresos tienden a la interiorización de la producción de bienes y servicios que recaen sobre las mujeres intensificando la tensión entre vida laboral y familiar. Al mismo tiempo, la mayor presencia de las mujeres en el sector no regulado de la economía conlleva mayor flexibilidad salarial en momentos de crisis.

### 3. CAMBIOS EN LA COMPOSICIÓN FAMILIAR

Los últimos veinte años se caracterizaron por cambios en la composición de las familias en Bolivia.<sup>4</sup> Entre los hogares familiares que representaban el 84% del total de hogares, se observa la tendencia a la pérdida de importancia de la familia nuclear, constituida por ambos progenitores y los hijos e hijas, representando el 52,2% del total de los hogares en 1992 y el 45,8% en 2001. Paralelamente se incrementaron las familias monoparentales (simples y compuestas) pasando de 26,4% en 1992 a 30,4% del total de familias en 2001. El aumento de las familias monoparentales ocurrió principalmente en el área urbana, aunque también se observa el incremento de las familias monoparentales compuestas en el campo. Las familias consanguíneas también cobran importancia pasando de 4,5% en 1992 a 8,1% en 2001, proceso más acentuado en el área urbana. De todas maneras, en 2001, 62,5% de los hogares familiares eran biparentales simples y compuestos, en contraposición a 30,4% monoparentales y 8,1% consanguíneos.

Entre las familias consanguíneas, 47% de los hogares reconocen a las mujeres como jefas del hogar mientras que, en los hogares biparentales compuestos y simples, donde están presentes ambos cónyuges, sólo el 5% de los hogares declaró a la mujer como jefa de familia. Esto indica que cuando existe la pareja, la opinión se inclina a otorgar a los varones el calificativo de “jefe”, el cual mantiene la figura y símbolo de autoridad. El reconocimiento de la jefatura femenina ocurre principalmente en ausencia del varón adulto.

---

<sup>4</sup> La información intercensal muestra el continuo predominio de los hogares familiares en relación a los no familiares. En 1992 los hogares familiares representaban el 87% y los hogares no familiares el 13%. En el último censo de 2001 el 84% del total de los hogares en Bolivia son familiares en contraposición a 16% de los hogares no familiares. Durante este período el tamaño promedio de las familias se mantuvo alrededor de cuatro miembros.

**Cuadro 11. Bolivia: tipología de los hogares familiares, 1992-2001**

	1992			2001		
	Total	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural
Monoparental simple	18,2	10,3	7,9	18,8	12,0	6,7
Monoparental compuesto	8,2	5,3	2,9	11,6	7,8	3,8
Biparental simple	52,2	28,3	23,9	45,8	27,0	18,8
Biparental compuesto	16,7	10,4	6,3	16,7	11,0	5,7
Consanguínea	4,5	2,7	1,8	8,1	5,1	3,0
Total familia	100,0	57,3	43,0	100,0	63,0	37,0

*Fuente:* Viceministerio de la Mujer, CNPV 1992 y 2001.

**Cuadro 12. Bolivia: tipología de los hogares familiares, 1992-2001**

	1992			2001		
	Total	Jefe hombre	Jefa mujer	Total	Jefe hombre	Jefa mujer
Monoparental simple	100,0	25,0	75,0	100,0	22,1	77,9
Monoparental compuesto	100,0	33,0	67,0	100,0	32,0	78,0
Biparental simple	100,0	98,8	1,2	100,0	95,0	5,0
Biparental compuesto	100,0	97,0	3,0	100,0	94,8	5,2
Consanguínea	100,0	52,1	47,9	100,0	52,9	47,1
Total familia	100,0	77,0	23,0	100,0	70,5	29,5

*Fuente:* Viceministerio de la Mujer, CNPV 1992 y 2001.

El 78% de las familias monoparentales simples y compuestas declaró jefatura femenina, indicando el incremento de los hogares con mujeres que asumen solas la responsabilidad de conducción de sus familias. De hecho, las jefas de hogar son principalmente viudas, separadas o divorciadas. Estos hogares son los más vulnerables a caer en una situación de pobreza debido a que las mujeres asumen las responsabilidades de proveer tanto los ingresos como el cuidado en condiciones adversas en el mercado de trabajo y frente a la insuficiencia de infraestructura de cuidado y protección social, como seguiremos analizando a continuación.

#### 4. LA SOBRECARGA DE TRABAJO Y LA INSERCIÓN PRECARIA AL MERCADO DE TRABAJO

El cambio en la composición familiar y el incremento de las mujeres en el mercado de trabajo conllevó a la pérdida de importancia del modelo clásico de familia nuclear, en el cual el hombre asumía el rol de proveedor económico y la mujer el rol de proveedora de cuidado. Las transformaciones en los roles de género en las diferentes esferas sociales, incluyendo la familia y el mercado de trabajo, no fueron acompañadas por rupturas significativas en las concepciones predominantes sobre las responsabilidades sociales del cuidado de personas dependientes.

Es así que, pese a la creciente corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la provisión de ingresos al interior de las familias, no se verificó un proceso de redefinición de la distribución de las responsabilidades y del trabajo doméstico entre los miembros de las familias ni en la sociedad en general,<sup>5</sup> situación que viene produciendo tensiones con altos costos sociales no sólo para las mujeres y las personas que requieren cuidado (niños, niñas, adultos mayores, discapacitados), sino que también para el desarrollo económico y social del país.

En relación a la división del trabajo en las familias bolivianas, se verifica una gran resistencia de los varones a redistribuir las responsabilidades y los trabajos domésticos y de cuidado de los niños, incluso cuando las mujeres están asumiendo la responsabilidad de generar ingresos.<sup>6</sup>

La fuerte resistencia a la redistribución de las tareas domésticas al interior de las familias se complementa con la ausencia de cambios en el sistema de protección social y la reorganización de la responsabilidad social y estatal en la provisión de servicios públicos de cuidado y políticas de conciliación.

En relación al rol del Estado y específicamente de las políticas sociales, el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar todavía no se consolidó en la agenda pública, como analizamos con más profundidad en el capítulo siguiente. La institucionalidad que arbitra la interacción entre la vida familiar y laboral –la legislación laboral, la seguridad social y políticas de conciliación– no responde a las nuevas realidades familiares y laborales. En específico, se observa la insuficiencia de servicios públicos de educación preescolar y de apoyo a las personas de la tercera edad y con discapacidades.

En el país la primera iniciativa de los servicios públicos de cuidado infantil preescolar ocurrió en 1991 con el Programa Nacional de Atención a Niñas y Niños Menores de 6 años (PAN), el cual en 1997 recibió una nueva orientación como política de protección social. En 2005 se consolidaron aproximadamente 1.996 centros distribuidos en los diferentes departamentos, 76,4% en municipios

<sup>5</sup> Entre estos están Wanderley (1994, 2003), Marco Navarro (2007), OIT-PNUD (2009).

<sup>6</sup> Para más detalle sobre la división del trabajo no mercantil y mercantil en los hogares bolivianos ver Wanderley (2003).

**Cuadro 13. Bolivia: área urbana. Distribución porcentual de participación en tareas domésticas por sexo en hogares biparentales donde los dos cónyuges trabajan**

	Actividades	Cónyuge varón en hogares de dos generadores	Cónyuge mujer en hogares de dos generadores
Cotidianas	Limpia la casa	7	41
	Lavar ropa	13	57
	Preparar almuerzo	8	47
	Preparar cena	6	58
	Lavar platos	3	32
No cotidianas	Botar la basura	18	10
	Realizar mantenimiento	69	28
	Definición del menú	20	77
Administrativas	Abastecimiento de alimentos	22	78
	Organización del orden y limpieza del hogar	25	85

*Fuente:* Wanderley, 2003.

**Cuadro 14. Bolivia: área urbana. Distribución porcentual de varones y mujeres en hogares biparentales según trabajos de cuidado y crianza de niños**

Actividades	Cónyuge varón en hogares de dos generadores	Cónyuge mujer en hogares de dos generadores
Preparar a los niños para la escuela	11	78
Bañar a los niños	14	77
Cuidar a los niños durante el día	17	72
Dar de comer a los niños	8	75
Preparar a los niños para dormir	9	92
Cuidar a los niños cuando están enfermos	8	100
Ayudarles en las tareas escolares	11	78

*Fuente:* Wanderley, 2003.

rurales y 23,6% en ciudades principales. Ese mismo año, estos centros atendían aproximadamente 46.424 niños y niñas, esto es, el 3% del total de niños y niñas menores de seis años. Dada la importancia de este programa, para muchas familias de bajos ingresos se esperaba la ampliación de su cobertura en los años siguientes. Sin embargo, en 2005, cuando este programa pasó a la responsabilidad de las prefecturas, se observó su discontinuación en muchas localidades. Aunque se verifican iniciativas municipales en la provisión de servicios públicos o subvencionados, estas son aún insuficientes.

Se puede afirmar que el Estado no asumió plenamente el cumplimiento de la disposición establecida en la Ley General del Trabajo de la obligatoriedad de guarderías en las empresas con más de 50 trabajadores/as. Son contadas las instituciones públicas y las empresas privadas que tienen guarderías para las y los trabajadores con hijos menores de seis años.

Las guarderías privadas, disponibles para los que pueden pagar, están organizadas como un espacio para que el niño se desarrolle y no como una alternativa para que los padres y madres puedan trabajar tiempo completo. Las guarderías sólo pueden funcionar para los padres y madres trabajadoras cuando cuentan con la ayuda familiar o una empleada del hogar, principalmente porque los horarios no son compatibles con los horarios de oficina.

En el contexto de incipientes políticas de conciliación laboral-familiar y de bajo desarrollo de infraestructura pública de apoyo al cuidado de personas dependientes, la responsabilidad del cuidado recae sobre las familias y, específicamente, sobre las mujeres en Bolivia, situación que condiciona las posibilidades de inserción en actividades remuneradas.

La jornada laboral de las mujeres se distribuye entre actividades de cuidado de la familia y actividades de generación de ingreso, mientras que la jornada laboral de los varones no incluye significativamente las actividades de cuidado. Como resultado, se observa que las mujeres dedican menos horas promedio al trabajo remunerado, aunque sus jornadas laborales totales (trabajo remunerado y no remunerado) son más prolongadas en comparación con los varones.

Un hallazgo importante de los estudios cualitativos se refiere a las diferencias de dispersión entre las jornadas laborales de los varones y de las mujeres en hogares biparentales, donde los dos generan ingresos. Mientras que 75% de los varones de hogares de estrato bajo presentan una variación de hasta 10 horas diarias, el 75% de las mujeres de este estrato muestran una variación de tres horas con jornadas de trabajo de 12 a 15 horas, tendencia que se observa en otros estratos sociales. El indicador de dispersión nos ayuda a ver la mayor concentración de mujeres con jornadas más largas en relación a los varones, situación que el indicador de promedio no visibiliza.

**Cuadro 15. Bolivia: área urbana. Tiempos promedio de trabajo por sexo del cónyuge según labores domésticas y de crianza de niños**

(De lunes a viernes)

Actividades		Cónyuge varón en hogares de dos generadores	Cónyuge mujer en hogares de dos generadores
Actividades no mercantiles en el hogar	Labores domésticas	40 m	3 h y 20 m
	Crianza y cuidado de niños	40 m	2 h
	Total	1 h y 20 m	5 h y 20 m
Actividades mercantiles		7 h y 30 m	5 h y 25 m
Jornada laboral: actividades no mercantiles y mercantiles		8 h y 50 m	10 h y 45 m
Otras actividades	Formación y capacitación	40 m	40 m
	Traslado	1 h 50 m	1 h 25 m
	Dormir y cuidado personal	9 h y 25 m	9 h y 50 m
	Participación social	0 m	0 m
	Recreación y ocio	1 h	1 h
	No especificadas	0 m	0 m
<b>Total</b>		<b>21 h 40 m</b>	<b>23 h y 40 m</b>

Fuente: Wanderley, 2003.

Las condiciones adversas de inserción económica de las mujeres se traducen en su mayor presencia en empleos inadecuados e improductivos en relación a los varones. Según informaciones oficiales, entre 1996 y 2006 la tasa de subempleo total de las mujeres estuvo alrededor de 32%, mientras que la tasa para los trabajadores varones osciló alrededor de 18%. Este indicador se divide en subempleo visible e invisible. El subempleo visible se mide por jornadas cortas de menos de 40 horas, y el subempleo invisible por la percepción de ingresos menores al costo de una canasta básica alimenticia dividida entre el número de perceptores del hogar.

En conclusión, la jornada de trabajo remunerado más baja de las mujeres, su inserción mayoritaria en trabajos precarios y no regulados y, en consecuencia, la percepción de ingresos inferiores están fuertemente condicionadas por la crisis de los mecanismos tradicionales de conciliación, sobrecargando a las mujeres con la responsabilidad del trabajo de cuidado.

**Cuadro 16. Bolivia: área urbana. Población ocupada por condición de empleo, 1996-2006**

	1996	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2005	2006	2007 (p)
<b>TOTAL</b>										
Tasa de subempleo	20,2	19,9	25,1	27,3	25,1	27,6	28,0	23,3	22,2	21,5
Tasa de subempleo visible (PSV)/PO	10,4	5,2	8,4	9,3	12,4	12,0	12,0	8,2	8,0	5,9
Tasa de subempleo invisible (PSI)/PO	9,8	14,7	16,7	18,0	12,8	15,6	15,9	15,1	14,2	15,6
<b>HOMBRES</b>										
Tasa de subempleo total	15,4	13,6	17,4	22,5	19,2	22,0	16,8	16,7	15,3	14,2
Tasa de subempleo visible (PSV)/PO	8,2	3,8	6,5	8,8	9,7	11,0	9,5	6,8	6,3	3,8
Tasa de subempleo invisible (PSI)/PO	7,1	9,8	10,8	13,7	9,5	11,0	7,3	9,9	8,9	10,4
<b>MUJERES</b>										
Tasa de subempleo total	26,0	28,2	34,9	33,3	32,1	34,3	43,0	31,9	30,8	31,0
Tasa de subempleo visible (PSV)/PO	13,1	6,9	10,9	9,8	15,4	13,2	18,1	9,9	10,0	8,7
Tasa de subempleo invisible (PSI)/PO	12,9	21,2	24,1	23,5	16,6	21,1	24,9	21,9	20,8	22,4

Fuente: Dossier de Estadísticas Sociales y Económicas-UDAPE, Vol. 18.

(p) Preliminar.

## 5. ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La inflexibilidad de la redistribución de los trabajos en las familias y la insuficiencia de infraestructura pública de apoyo a las actividades de cuidado afecta de manera desigual a las familias dependiendo de los estratos socioeconómicos. Es así que las estrategias adoptadas por las familias y, específicamente por las mujeres, para conciliar la generación de ingreso y el cuidado de personas dependientes varían dependiendo del estrato socioeconómico.

La principal estrategia de las mujeres de los estratos medio bajo y bajo consiste en optar por trabajos que les faciliten cumplir con las responsabilidades de cuidado. Esto implica restringir sus alternativas laborales a: (i) ocupaciones fuera del hogar que les posibiliten llevar a los niños y niñas, (ii) actividades que puedan ser desarrolladas en el mismo hogar, (iii) trabajos con horarios flexibles o de medio tiempo. En estos estratos la conciliación requiere la delegación de más responsabilidades a los niños y el apoyo en las redes familiares.



Muy pocas cuentan con servicios de cuidado infantil públicos o privados de bajo costo.<sup>7</sup> Se puede afirmar que la necesidad de compatibilizar la generación de ingresos y las responsabilidades familiares es una condición importante para la alta presencia de las mujeres en trabajos informales al margen de la seguridad social y de bajos ingresos.

La distribución no equitativa del trabajo de cuidado al interior de los hogares y la ausencia de infraestructura pública de apoyo a las actividades de cuidado tiene consecuencias negativas no sólo para las mujeres (remuneraciones más bajas y desprotección social), sino también para las personas que dependen de cuidado debido a la precariedad de la atención que reciben. Los niños y niñas, adolescentes y jóvenes sin atención profesional y adecuada están más expuestos a: (i) actividades delictivas y el consumo de drogas, (ii) ingreso temprano en el mercado laboral en detrimento de la formación educativa, (iii) inseguridad física y emocional como la violencia sexual intra y extrafamiliar, (iv) problemas de salud debido a su permanencia en espacios públicos inadecuados, (v) menores niveles de rendimiento escolar a causa de la ausencia de educación preescolar, entre otros.

#### **Cuadro 17. Bolivia: área urbana. Estrategias de conciliación vida laboral y familiar**

Estratos medio bajo y bajo	Estratos medio alto y alto
1. Restricción de alternativas laborales a: (i) Ocupaciones fuera del hogar que les permitan llevar a los niños y niñas; (ii) Actividades que puedan ser desarrolladas en el mismo hogar o cerca, y (iii) Trabajos con horarios flexibles o de medio tiempo. 2. Delegación de más responsabilidad a los niños y a los adolescentes y jóvenes. 3. Apoyo en las redes familiares. Muy pocas cuentan con servicios de cuidado infantil públicos, privados subvencionados o en sus espacios de trabajo (+ de 50 trabajadores).	1. Compra de servicio de cuidado: delegación de responsabilidades –más las domésticas y menos las de crianza– a la trabajadora del hogar. 2. Compra de servicio de cuidado en el mercado: guarderías y actividades extraescolares. 3. Apoyo en redes familiares. 4. Restricción de alternativas laborales: trabajos con horarios flexibles o de medio tiempo.

*Fuente:* Elaboración propia con base en Wanderley 2003 y 2009.

Para las mujeres de los estratos medio alto y alto, la principal estrategia de conciliación vida laboral y familiar es la compra de servicio de cuidado a través de: (i) la delegación de responsabilidades –más las domésticas y menos las de crianza– a la trabajadora del hogar y (ii) los servicios privados de guardería.

<sup>7</sup> Wanderley (2003), (2009b).

Como en los estratos medio bajo y bajo, el apoyo de redes familiares y el trabajo de medio tiempo también son otras estrategias de conciliación vida laboral y familiar de los estratos socioeconómicos más altos.

La centralidad de las trabajadoras domésticas como estrategia de conciliación para los estratos medio alto y alto contribuye a dos tipos de inequidades: la inequidad de género y la inequidad étnico-cultural y de estrato socioeconómico. Un porcentaje significativo de las empleadas en los hogares familiares es inmigrante del campo que se insertan en un segmento del mercado de trabajo urbano no regulado, pese a la ley de las trabajadoras del hogar de 2003. Este trabajo no obedece a reglas formalmente definidas de horario, de remuneración, de seguridad y beneficios sociales. La relación jerárquica entre los familiares y la empleada es uno de los mecanismos más efectivos de socialización de los niños y niñas en la cultura de la desigualdad y la discriminación.

La ejecución de las actividades de cuidado por las empleadas domésticas tiene, además, el resultado de perpetuar la poca valoración social de las actividades dirigidas al bienestar colectivo familiar, el cual contribuye a su invisibilidad y a amortiguar las presiones por una mayor participación de los varones en las actividades cotidianas de la familia.

Pese a la interdependencia entre las modalidades de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo y la distribución del trabajo en el ámbito de los hogares, el tema de los esquemas de conciliación de la vida laboral y familiar no es parte de la agenda del debate público y de las políticas públicas. Dada esta situación, la inclusión del tema de conciliación en la agenda pública es central para promover la equidad de género, étnica y de clase en el campo sociolaboral.

## 6. DISCRIMINACIÓN LABORAL ASOCIADA A LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

La exclusión de las mujeres de los trabajos regulados, de los puestos de mayor jerarquía y responsabilidad y, por lo tanto, mejor pagados, se debe en gran medida a dinámicas y mecanismos de discriminación al interior del mercado de trabajo, asociados directa o indirectamente al inadecuado contexto institucional de arbitraje de la interacción entre vida familiar y laboral. Analizamos a continuación cómo actúa la discriminación laboral asociada a las responsabilidades familiares.

### **Creencias y expectativas sobre el desempeño de las mujeres.**

#### **La discriminación estadística**

Las percepciones y creencias sobre diferencias entre las mujeres y los hombres llevan a los empleadores a una forma de discriminación, denominada “discriminación estadística”, donde los individuos de un determinado grupo,

en este caso las mujeres, son excluidos de ocupaciones por tener supuestamente atributos promedio del grupo.<sup>8</sup>

Estas creencias tienen como base estereotipos, como, por ejemplo, el de que las mujeres son menos inteligentes, menos capaces de dirigir y mandar, más frágiles y vulnerables a riesgos tecnológicos y menos productivas que los hombres, que según los economistas de la teoría del capital humano deberían desaparecer por las propias fuerzas del mercado.<sup>9</sup> Sin embargo, los psicólogos sociales afirman que la discriminación tiende a mantenerse porque los estereotipos son estructuras cognitivas que conforman la percepción que una persona tiene de los demás, que limita la capacidad de procesar nuevas informaciones. Los individuos son más propensos a retener informaciones que confirman sus creencias y a ignorar datos que no se adecuan a sus expectativas.<sup>10</sup>

Se verifica en un estudio cualitativo sobre el mercado laboral boliviano<sup>11</sup> que las decisiones de contratación y de promoción se basan en el criterio del sexo del candidato tanto en el sector público como privado formal. Un conjunto de ideas preconcebidas sobre el perfil psicológico, físico y social de las mujeres matizan el proceso de selección de candidatos. Los empleadores encuentran a los hombres como “trabajadores ideales” para ciertos puestos y no ven a las mujeres como las más adecuadas para el trabajo, independiente de los principales criterios definidos de modo formal por ellos mismos, como nivel de instrucción, experiencia y evaluación de la empresa. En este sentido, las mujeres necesitan destacarse como excepcionalmente superiores a los otros candidatos para tener una oportunidad de ser contratadas para ciertos puestos, en especial jerárquicos.

Los relatos nos indican la existencia de patrones culturales fuertemente enraizados sobre las características que se suponen naturales de mujeres y hombres que conforman los comportamientos y capacidades masculinas y femeninas para la vida social en general y para el trabajo en particular. En esta dimensión, se considera que las ocupaciones tienen sexo, existiendo trabajos adecuados para hombres y otros para mujeres.

---

<sup>8</sup> Baron & Bielby (1986).

<sup>9</sup> Becker 1985.

<sup>10</sup> Hamilton (1981) y Berger y Rozenholtz (1980).

<sup>11</sup> Wanderley (1995). El estudio adoptó una metodología cualitativa de entrevistas en profundidad con 39 propietarios y gerentes, 121 técnicos(as) en las mismas empresas con niveles jerárquicos medios y altos de entes y empresas públicas y privadas grandes y medianas en las ramas de producción y servicio con un total de 160 entrevistas complementadas con 35 cuestionarios en la ciudad de La Paz. Los cuestionarios fueron enviados a las empresas con anterioridad a las entrevistas. Los mismos proporcionaron datos generales como el número de empleados por sexo, cargo y remuneración, oportunidades de capacitación y política de recursos humanos. Las entrevistas fueron realizadas con preguntas cerradas y abiertas. Esta investigación tuvo como objetivo plantear las primeras políticas estatales de igualdad de oportunidades en el empleo.

*“Hay trabajos que son masculinos y otros femeninos”* (director, hombre, medios de comunicación).

*“Las mujeres cumplen un determinado trabajo específico, mientras los hombres tienen otro rol específico”* (técnico, hombre, alimentos).

*“A las mujeres los trabajos más inherentes a ellas como secretariado”* (gerente, hombre, hidrocarburos).

*“Las mujeres no tienen carácter para dirigir y también no les gustan mucho estos cargos”* (técnico, hombre, metalmecánica).

*“Cuando hay matrimonio, se supone que hay más responsabilidades en la casa y a veces dejan el trabajo y no le prestan atención a la empresa, porque están pensando en la casa, en los hijos”* (gerente, hombre, alimento).

## El perfil social

Los(as) empleadores(as) identifican perfiles sociales casi antagónicos entre hombres y mujeres que definen potencialidades laborales distintas. Es importante resaltar que esta mentalidad es compartida por hombres y mujeres.

El perfil social de las trabajadoras, según los(as) empresarios(as) y técnicas(os), está fuertemente relacionado con el rol de madre y ama de casa que por tradición asumido las mujeres. Los empleadores y ejecutivos hombres y mujeres ven el trabajo de las mujeres menos productivo que el de los hombres por sus responsabilidades familiares. Según ellos, las mujeres dedican menos atención y esfuerzo por hora trabajada que los hombres porque su prioridad es el cuidado de los niños y del hogar. Este es uno de los principales elementos que conforman las expectativas de los empleadores y técnicos en relación al trabajo femenino.

*“Las mujeres una vez que se casan, que tienen sus hijos, tienen ya un nuevo enfoque de sus prioridades. Las mujeres tienen más apego a las responsabilidades familiares, con su hogar y sus hijos. Es importante para ellas cumplir con esto, porque de esa manera se sienten felices”* (técnico, hombre, bancos).

*“El problema que tienen las mujeres es que, por ejemplo, una mujer casada valora más a la familia que el trabajo, en cambio el hombre no, puede quedarse trabajando hasta la hora que quiera, en cambio la mujer no, se dedica más al hogar”* (gerente, hombre, medios de comunicación).

*“La capacidad y el trabajo del hombre es siempre más alta, no tienen interrupciones especialmente por la maternidad”* (director, hombre, laboratorios).

*“Es porque la mujer por su naturaleza, porque tienen que atender a su hogar y por eso no pueden dedicar mucho tiempo y atención”* (técnico, hombre, textiles).

Es fuerte la idea de que los trabajos dentro y fuera del hogar no son compatibles, o que por lo menos uno de los dos es perjudicado. Una vez que toman por condición natural que las mujeres se inclinan más hacia su rol

reproductivo, deducen como consecuencia lógica que el trabajo fuera de la casa debe perder en dedicación, esfuerzo y calidad. Es interesante la proximidad de esta mentalidad con las teorías neoclásicas del capital humano que también explican la segregación ocupacional de género por problemas de menor productividad de las mujeres.

*“Es la maternidad, es lógico, es obvio, es natural, cuando la mujer tiene un bebé, su rendimiento baja, es automático que su rendimiento baje, y eso ya es una traba”* (técnica, mujer, bancos).

*“La mujer aquí en Bolivia tiene que cuidar a los hijos y se dedica más a las labores de casa”* (técnica, mujer, alimentos)

*“O cumplen con el rol de ama de casa o con el rol profesional”* (técnico, hombre, alimentos).

*“Su realización personal (de los hombres) está encaminada a su trabajo, como vaya ascendiendo en puestos jerárquicos, en cambio la mujer tiene como meta además de ser profesional, pretende una familia, un rol que cumplir dentro de la sociedad, ama de casa, núcleo del hogar. Por otro lado, los prejuicios de la sociedad difícilmente los hombres van a subordinarse a que una mujer lo dirija, lo mande”* (técnica, mujer, medios de comunicación).

En efecto, debido a la distribución todavía vigente de las responsabilidades de cuidado que recae sobre las familias y, específicamente sobre las mujeres, existen diferencias en las escalas de prioridades de hombres y mujeres en relación a la familia, el trabajo y el ocio que resultan en modalidades distintas de inserción ocupacional, pero no en diferencias en la productividad del trabajo. En este sentido los hombres se convierten en “trabajadores ideales”: hombres sin responsabilidades domésticas y las mujeres se mantienen como trabajadora secundaria cuyo principal rol es el cuidado familiar. Concepción que se refleja en distintas decisiones y comportamientos en el mercado de trabajo, como la inserción intermitente de las mujeres y menos tiempo disponible fuera del horario de oficina.

Sin embargo, las diferencias de prioridades no presentan una correlación con la productividad del trabajo entre hombres y mujeres. En el mismo estudio la evaluación del desempeño de las trabajadoras en relación a los trabajadores en los mismos cargos, realizada por los empleadores y técnicos, no corresponde a la visión negativa que ellos tienen de las capacidades de las mujeres en el trabajo. La mayoría (73%) contestó que las mujeres presentan un desempeño laboral igual a los hombres y el 21% dijo que las mujeres eran incluso mejores que los hombres. Sólo el 2% contestó que el desempeño de las mujeres era peor que el de los hombres. El desempeño de las mujeres en los cargos de gerente, de dirección, jefatura y técnicos profesionales fue evaluado como igual o mejor al de los hombres.

## Maternidad e interrupción laboral

Los empleadores y ejecutivos hombres y mujeres apuntan la capacidad reproductiva de las mujeres como un serio obstáculo para su contratación. Los empleadores encuentran que la interrupción por tres meses es muy costosa para la empresa, principalmente por las dificultades de sustitución, en determinados cargos que, además, impliquen capacitación.

*“Lamentablemente tienen que tener hijos y alejarse de la empresa tres meses o más. Es mucho tiempo, yo estoy de acuerdo que el bebé necesite cariño, amor, tener a su madre al lado, pero perjudica la actividad de la empresa, es incómodo y es grave que se ausenten del trabajo”* (gerente, hombre, medios de comunicación).

*“Yo ahora estoy haciendo una contratación y tengo dos mujeres recién casadas (cuatro meses) con los mejores currículos y un hombre no tan bueno. Si contrato a las mujeres, corro el riesgo de que las contrato, las capacito y se quedan embarazadas y tienen tres meses de licencia. Entonces yo prefiero al otro hombre que también está postulando”* (gerente, hombre, consultoría).

La ausencia de licencia paternidad y de mecanismos de conciliación contribuye a la interrupción por más de tres meses de las trabajadoras, decisión que implica la renuncia al trabajo. La inserción ocupacional intermitente por la maternidad tiene consecuencias negativas en la carrera laboral de las mujeres en el corto y largo plazo, en la medida en que existe un costo adicional para reingresar al mercado laboral. Las mujeres que participan del mercado de trabajo de manera intermitente acumulan menos experiencia laboral y, consecuentemente, no aprecian, e incluso arriesgan, depreciar su capital humano. También tienen menos oportunidades de una trayectoria laboral exitosa en las empresas que adoptan los criterios de antigüedad y continuidad laboral en su política de cargos y salarios.

En otras palabras, la interrupción del trabajo está estrechamente relacionada con la poca democratización de los roles en la familia y la carencia de políticas de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar, haciendo que las mujeres sigan asumiendo en forma privada la responsabilidad del cuidado de los hijos y de los quehaceres domésticos. De la misma manera, la desigual distribución del trabajo en el hogar entre el hombre y la mujer y la ausencia de políticas de conciliación e infraestructura de cuidado resultan también en la menor disponibilidad de tiempo fuera del horario de oficina de los trabajadores con responsabilidades familiares. Este problema es identificado por los empleadores como específico de las mujeres, sesgando sus decisiones de contratación, de promoción y remuneración.

## Ausencia de políticas de recursos humanos

Muchos puestos y cargos, principalmente de mayor jerarquía, son cubiertos por promociones o transferencia de empleados que ya están trabajando en la empresa. Estos empleos se rigen por reglas distintas a las que rigen la competencia en el mercado laboral. Muchos economistas denominaron “mercados internos” a las reglas de asignación de puestos y determinación de salarios vigentes al interior de las empresas.<sup>12</sup> Estas reglas están conformadas, por un lado, por factores tecnológicos y de organización del trabajo y, por el otro, por normas, prácticas y procedimientos que se establecen en el propio proceso de institucionalización de las instituciones y empresas, y que resultan en la determinación del salario y la asignación de puestos de trabajo.

En lo referente a la organización técnica, el desempeño de las tareas en los mercados internos de trabajo requiere de una calificación específica. Como este entrenamiento concreto se realiza en la empresa con un costo adicional para el empleador, este selecciona para estos puestos a empleados que presentan tasas de rotación más bajas y que creen poder ofrecer retornos productivos mayores.

De esta manera, los empleadores que esperan que las mujeres interrumpan el trabajo a causa de la maternidad y que presenten niveles de productividad inversamente relacionados con sus responsabilidades familiares, tienden a preferir hombres para los trabajos que requieren mayor capacitación, resultando mujeres jóvenes excluidas de estos espacios.

*“Si yo invierto en capacitar a una mujer y el día de mañana ella se queda embarazada y se va, lo que no sucede con el hombre. La inversión es más riesgosa con la mujer que con el hombre, es una realidad que nadie le puede discutir”* (gerente, hombre, banco).

En efecto, las mujeres participan en menor número que los hombres de los programas de capacitación, principalmente en los programas de larga duración. La mayoría de las instituciones públicas y privadas en Bolivia no cuentan con una política de recursos humanos y, por lo tanto, no tienen un sistema de evaluación objetivo. Los principales responsables de la asignación de las oportunidades de capacitación son los gerentes y jefes inmediatos. De la misma manera, las decisiones de promoción están en manos del personal superior inmediato en la mayoría de las empresas. La ausencia de un sistema de evaluación objetiva aumenta la importancia de los elementos subjetivos que actúan no solamente en las oportunidades de capacitación como también en las decisiones de promoción. También abre espacio para la influencia de

<sup>12</sup> Treiman y Hartmann (1981) y Doeringer y Piori (1971).

las relaciones informales en la toma de decisiones. El menor acceso de las mujeres a relaciones informales con los superiores hombres hace que las mujeres confíen y se apoyen en los criterios formales y meritocráticos para acceder a las promociones que en la mayoría de los casos no funcionan de manera óptima.

### **Bajo esfuerzo competitivo y autoestima**

Otro problema importante que afecta las posibilidades de desarrollo profesional es el menor esfuerzo competitivo de las mujeres para ser promovidas. Esta actitud tiene relación con la poca democratización de los roles en la familia. Es así que una esposa empleada está más propensa a no aceptar un mejor trabajo que signifique más responsabilidad y más tiempo fuera de la casa, independiente del valor relativo de los recursos económicos que cada uno trae para la relación. Este fenómeno se expresa en la percepción de muchos entrevistados de que las mujeres no tienen iniciativa y ambición, determinando una menor participación de mujeres, principalmente en los puestos más altos.

*“La mujer tiene que elegir porque no se puede atender a dos cosas por igual. Por ejemplo, entre mi trabajo y mi hijo, prefiero mi hijo, personalmente no me interesa llegar a ninguna esfera de decisión, porque pienso mucho en mi familia y en mi hijo, ahorita yo me preocupo más del bienestar de mi hijo, no quisiera quitarle horas de la noche, ni el sábado ni del domingo”* (técnica, mujer, hidrocarburos).

*“Yo veo a mi esposa, ella tiende más a ser madre que a ser empleada, profesional. Ella me dice: me gusta mi carrera, pero me gustan más mis hijos. Entonces yo pienso que toda mujer tiene esa misma filosofía y por eso tiene más varones en cargos de dirección”* (técnico, hombre, alimentos).

### **Discriminación salarial**

La visión de los empleadores en relación al trabajo femenino se traduce en la práctica de pagar menos a las mujeres por el mismo trabajo. La mayoría de los empleadores entrevistados contestó que las mujeres recibían en promedio menores salarios que los hombres porque la productividad de las mujeres es inferior a la de los hombres (92%), debido a la mayor probabilidad de interrupción de su carrera profesional (92%), a las responsabilidades del hogar que les quitan atención y esfuerzo en el trabajo (85%) y a la menor disponibilidad de tiempo fuera del horario de trabajo (77%).



*“Un hombre con la misma responsabilidad gana un poco más porque se da más importancia al trabajo de ellos”* (técnica, mujer, consultoría).

*“Dos personas que han ocupado un mismo cargo, cuando es mujer se le paga menos, porque normalmente tienen menos experiencia en este campo (mecánica y automóviles) que los varones”* (gerente, hombre, mecánica).

*“No se le puede exigir mucho a la mujer, es lo contrario lo que pasa con los hombres, por eso la diferencia salarial”* (director, hombre, mecánica).

La visión de los empleadores de que las mujeres no son responsables de la manutención del hogar también afecta la capacidad de negociación de los ingresos (30%). Todavía es difícil aceptar que las mujeres sean coproveedoras o proveedoras principales de sus hogares. En la mayoría de las familias (inclusive en los países más desarrollados), independiente de que las mujeres trabajen, los maridos asumen el papel de proveedores y se resisten mucho a aceptar y reconocer que sus esposas son coproveedoras, incluso cuando lo son, independientes que sean en una proporción menor.<sup>13</sup> Cuando los empleadores no ven a las mujeres como responsables de la manutención de un padrón de bienestar para la familia, la capacidad de negociación sobre sus ingresos es menor.

*“Existe diferencia en los aumentos. Se aumenta más a los hombres porque las mujeres no tienen que ganar demasiado por el mismo hecho de que tiene un esposo que la sostiene”* (técnica, mujer, alimentos).

Como se puede ver, las percepciones sobre los roles de género y la distribución de las responsabilidades familiares, así como la organización del trabajo de cuidado en la sociedad y en las familias, condicionan las oportunidades de acceso y desarrollo laboral de las mujeres. Estas evidencias muestran la importancia de políticas orientadas al cambio cultural con la introducción del concepto de corresponsabilidad del cuidado en la sociedad (Estado, mercado y familias) y al interior de las familias (hombres y mujeres con responsabilidades familiares).

<sup>13</sup> Bielby y Bielby (1992).

## II.

# Marco legal y políticas públicas sobre protección de la maternidad y apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares

La legislación laboral, el código de seguridad social y las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar constituyen el cuerpo normativo y de políticas que arbitran la interacción entre estos dos espacios, definiendo los derechos y obligaciones relativos a la protección de la maternidad y la situación de los y las trabajadoras con responsabilidades sociales.

La Ley General del Trabajo establecida en 1942 y el Código de Seguridad Social de 1956, ambos vigentes hasta la actualidad, se enmarcaron en el paradigma del constitucionalismo social de la Constitución de 1938, orientado a la protección del trabajador por su condición desventajosa y desigual en relación al capital. Un conjunto de instituciones fue creado para cumplir el objetivo de protección del trabajador asalariado y su familia, entre ellas, la Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS).

Es en este marco que se ubica la normativa sobre protección de la maternidad. Esta fue creada para resguardar la salud de la madre y el niño o niña al nacer y durante sus primeras semanas de vida. La protección de la maternidad no se estableció con el objetivo explícito de conciliar vida familiar y laboral. Sin embargo, ha tenido efectos en esta línea.

Actualmente la normativa nacional contempla la protección contra el despido de la madre y el padre con niños y niñas menores a un año, licencia por maternidad para las madres, prestaciones a la maternidad, permisos de lactancia y el deber del empleador con más de 50 trabajadores/as a brindar servicios de guarderías o centros de cuidado. Esta última disposición no cobró vigencia concreta ni en el sector público ni en el privado. Todavía la normativa laboral no incorporó la licencia por paternidad ni el deber del Estado de proveer o garantizar la organización de servicios de cuidado universales, aunque existan iniciativas públicas en esta materia. Tampoco existe seguro por desempleo en Bolivia.

## 1. LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR CON CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA AGENDA PÚBLICA NACIONAL

El concepto del cuidado como un derecho que debe garantizar el Estado no fue incorporado consistentemente en la agenda pública nacional, pese a los importantes cambios introducidos en la nueva Constitución Política del Estado a favor de la equidad y en el Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades.

Preocupa la pérdida de jerarquía del ente rector de las políticas de equidad en la actual estructura del Gobierno Nacional. En este sentido es muy incipiente el desarrollo de políticas nacionales de conciliación trabajo-familia-vida personal. Más bien se reedita la tendencia a la inclusión de iniciativas y acciones puntuales relacionadas a la maternidad y a la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares. Todavía es una asignatura pendiente la apertura de una discusión pública sobre los derechos y obligaciones relativas a los y las trabajadoras con responsabilidades familiares que encamine una reforma de la normativa y de las políticas que arbitran la interacción entre vida laboral y familiar.

Las organizaciones de mujeres y feministas son las principales impulsoras de la inclusión de políticas de conciliación vida laboral y familiar en la agenda pública. Entre los logros del persistente trabajo realizado por estas organizaciones con el apoyo de la cooperación internacional están las modificaciones introducidas en la nueva Constitución Política del Estado de 2007 y en el Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades de 2008. Actualmente estas organizaciones están trabajando propuestas de modificación de la legislación en concordancia con la nueva CPE y el Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades en coordinación con los entes públicos responsables y las organizaciones sindicales de trabajadoras.

En relación al movimiento sindical, se observa un rezago importante en la incorporación del tema de la equidad e igualdad de género en la agenda de demandas de los y las trabajadoras. En este contexto, el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar es marginal pese a las iniciativas para abrir la discusión en este ámbito. La baja presencia de mujeres en los puestos de decisión y representación de los sindicatos y sus entes matrices contribuye a la resistencia a la incorporación de las demandas de género. No menos importante es la incipiente comprensión del tema por parte de las y los trabajadores y la cultura dominante de naturalización de los roles de género.

En relación a la Confederación Boliviana de Empresarios Privados, se observa una baja sensibilización y conocimiento sobre el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar. La mayoría de las empresas no cumple la norma de brindar servicios de guarderías o centros de cuidado en caso de más de 50 trabajadores o trabajadoras. Esto indica además que las inspectorías del trabajo tampoco actúan eficazmente en el seguimiento y sanción en esta materia.

A continuación se analiza el nuevo marco constitucional en los temas en cuestión, la legislación vigente, el Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades, las iniciativas legales en curso y de reciente implementación y las políticas de corresponsabilidad y de conciliación vida laboral-familiar.

## 2. LA NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

El periodo actual se caracteriza por reformas políticas ambiciosas y polémicas en el campo legal-institucional, cuya máxima expresión es la nueva Constitución Política del Estado (CPE). Durante el proceso de deliberación en la Asamblea Constituyente, con una amplia participación de diversos sectores sociales, incluyendo las mujeres, se definió un texto constitucional en diciembre de 2007. Tras un largo proceso de alta conflictividad y violencia social, un nuevo texto con modificaciones fue pactado entre los partidos políticos en el Congreso Nacional en octubre de 2008 y aprobado en referendo popular en enero de 2009.

### **Modelo económico**

En materia económica, las reformas institucionales y económicas reflejadas en la nueva CPE ambicionan superar el modelo de desarrollo neoliberal vigente en Bolivia entre 1985-2006 e impulsar un modelo capitalista de corte mixto en que el Estado asume un rol protagónico en articulación con el sector privado en toda su heterogeneidad. La propuesta de superación del modelo neoliberal se vincula con la propuesta de “descolonizar” la política y el Estado, la cual implica, en lo político, la aceptación de las prácticas políticas de los pueblos sometidos y excluidos y la aplicación del principio de pluralismo jurídico y, en lo económico, reconocer, promover y proteger la economía plural constituida por cuatro formas de organización económica: comunitaria (sistemas de producción y reproducción de la vida social fundados en los principios y la visión propios de los pueblos y naciones indígena originario y campesinos), estatal (las empresas y entidades económicas de propiedad estatal), privada (las empresas y entidades económicas de propiedad privada) y cooperativa.

### **El enfoque de derechos**

El enfoque de derechos tiene un fuerte peso en la concepción y contenido de la CPE, de cuya visión derivan normas protectoras e igualitarias, expresadas en el Título II de Derechos Fundamentalísimos, Derechos Fundamentales y Garantías, cuyas características son: (a) la constitucionalización de un conjunto de derechos establecidos en las normas internacionales; (b) la igualdad de derecho y la no discriminación; (c) el reconocimiento como derechos fundamentalísimos: la no violencia, prohibición al sometimiento a la servidumbre y esclavitud, y el acceso a aquellos bienes y servicios imprescindibles para la subsistencia con criterio de universalidad (agua, alimentación, seguridad

alimentaria, educación, salud, vivienda y servicios básicos); (d) la explícita mención de carácter inclusivo a hombres y mujeres en su condición de ciudadanos y ciudadanas en los derechos civiles y políticos; (e) el intento de articular los derechos económicos y sociales, entre los cuales se ubica el derecho al trabajo y al empleo; (f) la introducción conceptual de trabajo y empleo, y (g) el reconocimiento de los derechos enfatiza en la diversidad de los grupos sociales.

Los derechos al trabajo y empleo rescatan la normativa social de la anterior CPE en su sentido protectorio social (artículo 48), con vigencia de los derechos alcanzados, de eliminación de toda forma de explotación y de trabajo forzoso, la regulación en las relaciones laborales, la libre organización de trabajadores y trabajadoras, la irrenunciabilidad a sus derechos, la libre asociación empresarial. Todo este contenido, ya existente, se inscribe en el nuevo paradigma del trabajo digno.

Las innovaciones introducidas corresponden al reconocimiento de: (a) la condición de trabajadores y trabajadoras a todas aquellas personas insertas en pequeñas unidades productivas urbanas y rurales, por cuenta propia y gremialistas; (b) las formas comunitarias de producción, y (c) las mujeres en su condición de trabajadoras y de sus derechos laborales.

En este sentido, la nueva CPE se orienta a la afirmación del rol del Estado en la promoción del empleo digno (seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna), en la protección del ejercicio del trabajo en todas sus formas y en la regulación de las relaciones de trabajo.

## **Equidad de género en materia laboral**

El reconocimiento de las mujeres en su condición de trabajadoras y de sus derechos laborales introduce el principio de la no discriminación: igual remuneración por trabajo de igual valor, que recoge los contenidos básicos de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (específicamente

### **DERECHOS FUNDAMENTALES Y GARANTÍAS**

#### **SECCIÓN III**

#### **DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO**

[...] Artículo 48.

[...] V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo, y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como privado.

VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, su situación de embarazo, su edad, sus rasgos físicos o su número de hijos. Se garantiza la inamovilidad de las mujeres en estado de embarazo hasta que la hija o el hijo cumplan un año de edad.

los convenios 103 y 156) y de la CEDAW, que corresponden a medidas de carácter igualitario. Por su parte, las medidas de protección a la condición reproductiva de las mujeres derivan en el establecimiento de la no discriminación por tal condición y la inamovilidad laboral para los progenitores.

### **Equidad de género en materia de seguridad social**

La nueva CPE define un Estado social responsable por el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de la población, que implica una responsabilidad estatal en cuanto a la seguridad social, la garantía de los derechos humanos y, en este espectro, el papel distribuidor y redistribuidor de las mujeres, que potencialmente establece condiciones y regulaciones para una más equitativa distribución de la riqueza.

En este marco, las propuestas de la nueva CPE se orientan hacia la universalización de la asistencia y protección social desvinculada de la condición laboral. Además del principio de universalidad, están los principios de integralidad, equidad, solidaridad, unidad de gestión, economía, oportunidad, interculturalidad y eficacia.

**TÍTULO II  
DERECHOS FUNDAMENTALES Y GARANTÍAS  
CAPÍTULO QUINTO  
DERECHOS SOCIALES Y ECONÓMICOS**

**SECCIÓN II**

**DERECHO A LA SALUD Y A LA SEGURIDAD SOCIAL**

[...] Artículo 45.

- I. Todas las bolivianas y los bolivianos tienen derecho a acceder a la seguridad social.
- II. La seguridad social se presta bajo los principios de universalidad, integralidad, equidad, solidaridad, unidad de gestión, economía, oportunidad, interculturalidad y eficacia. Su dirección y administración corresponde al Estado, con control y participación social.
- III. El régimen de seguridad social cubre atención por enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas, maternidad y paternidad, riesgos profesionales, laborales y riesgos por labores de campo; discapacidad y necesidades especiales; desempleo y pérdida de empleo; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares y otras previsiones sociales.
- IV. El Estado garantiza el derecho a la jubilación, con carácter universal, solidario y equitativo.

Las mujeres tienen derecho a la maternidad segura, con una visión intercultural, y gozarán de especial asistencia y protección social del Estado durante el embarazo, parto y en el periodo prenatal y posnatal.

## El trabajo de cuidado

El tema del trabajo “reproductivo” o doméstico no remunerado fue incorporado en la Constitución Política del Estado en términos de la necesidad de su visibilización y reconocimiento, así como la equidad de las responsabilidades de hombres y mujeres en relación a sus hijos e hijas.

Artículo 338. El Estado reconocerá el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y deberá cuantificarse en las cuentas públicas.

Artículo 64. Los cónyuges o convivientes tienen el deber de atender, en igualdad de condiciones y mediante el esfuerzo común, el mantenimiento y responsabilidad del hogar, la educación y formación integral de las hijas e hijos mientras sean menores o tengan alguna discapacidad.

Esto es, sin lugar a dudas, un avance significativo con relación a los derechos de las mujeres. Sin embargo, es importante reconocer que la nueva CPE no incluyó el concepto del cuidado como un derecho que debe ser garantizado por el Estado y consecuentemente no está el principio de la corresponsabilidad en la sociedad entre el Estado, el mercado y la familia/comunidad. De esta manera el nuevo texto constitucional no menciona el rol del Estado en la economía del cuidado y en los mecanismos de la conciliación del trabajo remunerado y no remunerado (protección social). Este es un concepto central para promover los cambios estructurales que garanticen el ejercicio concreto de los derechos laborales, a la par de su reconocimiento y contabilización en las cuentas nacionales. De todas maneras, la nueva CPE establece un marco interesante para cambios en la legislación y en las propuestas de políticas públicas en esta materia.

### 3. LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA EQUIDAD Y DE LA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL

La nueva Constitución Política del Estado abre la necesidad de adecuación del marco legal vigente. A continuación analizamos los principales cuerpos legislativos en términos de la equidad de género y, específicamente, de la conciliación vida familiar y laboral.

#### Ley General del Trabajo (LGT)

La LGT refleja la visión de las mujeres como personas con capacidad limitada y como las principales responsables del cuidado de la familia, justificando

su protección y tratamiento especial por parte de esta ley. En este marco están las disposiciones del capítulo VI denominado Del Trabajo de las Mujeres y de los Menores que destacamos en el siguiente cuadro:

Disposiciones excesivamente protectoras en la Ley General del Trabajo que no se justifican:

- (i) La definición de la jornada máxima diferenciada entre mujeres y hombres (40 y 48 horas semanales, respectivamente) en el artículo 46.
- (ii) La prohibición del trabajo de las mujeres “en labores peligrosas, insalubres o pesadas” en el artículo 59.
- (iii) La prohibición del trabajo de las mujeres en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres en el artículo 59.
- (iv) La disposición de que las mujeres sólo pueden trabajar de día, excepto en labores de enfermería, servicios domésticos y otras que se determinen en el artículo 60.

Estas disposiciones reflejan una discriminación conceptual que, además, tiene efectos prácticos de discriminación de género como hemos analizado en el capítulo anterior. En este sentido es importante abrir el debate sobre los significados y efectos de estos artículos específicos en las mujeres. Se advierte, tanto a nivel de los tomadores de decisión como de las trabajadoras organizadas, la interpretación de la excesiva protección como conquista de derechos, en lugar de comprender este marco conceptual y normativo como parte de una visión discriminadora que, además, tiene efectos prácticos también discriminadores.

En relación a la protección a la maternidad, la LGT establece la inamovilidad laboral de las trabajadoras con hijos menores de 1 año. En 2009, a través del Decreto Supremo N° 0012 se extiende este derecho a los trabajadores con hijos menores a 1 año. En relación a la licencia por maternidad, la LGT sólo faculta a las trabajadoras madres la licencia de maternidad y no así a los trabajadores padres. El artículo 61 ordena: “Las mujeres embarazadas descansarán 30 días antes hasta 30 días después del alumbramiento, o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevinieren casos de enfermedad. Conservarán su derecho al cargo y percibirán el 100% de sus sueldos o salarios. Durante la lactancia tendrán pequeños períodos de descanso al día no inferiores en total a una hora”. La legislación actual no contempla la licencia por paternidad.

La Ley determina la obligatoriedad de salas cunas en las empresas con más de 50 obreros. No queda explícito si esto incluye a obreros hombres y mujeres, dando lugar a interpretaciones particulares por los empleadores. De todas maneras esta disposición es ampliamente incumplida por las instituciones y empresas públicas y privadas.



La LGT orienta la protección sólo a los trabajadores en relación de dependencia, excluyendo a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras que generan sus propias fuentes de trabajo.

El concepto de igual remuneración por trabajo equivalente establecido en el artículo 52 de la LGT establece que el salario debe ser proporcional al trabajo y que no pueden hacerse diferencias por sexo o nacionalidad. El avance en materia de equidad de remuneración requiere disposiciones adicionales que obliguen y orienten la implementación de políticas concretas de control y regulación por el Ministerio de Trabajo y, más específicamente, por la Inspectoría del Trabajo.

Disposiciones establecidas por la Ley General del Trabajo:

- Inamovilidad laboral de las trabajadoras con hijos menores a 1 año.
- Inamovilidad laboral de los trabajadores con hijos menores a 1 año (Decreto Supremo de 2009).
- Licencia maternidad de 60 días con remuneraciones completas y derecho al retorno al cargo.
- Derecho a descansos durante la lactancia.
- Obligatoriedad de salas cunas en las empresas con más de 50 trabajadores/as.
- Igual remuneración por trabajo equivalente sin diferencias de sexo o nacionalidad.

## Código de Seguridad Social

El principio de la no discriminación de género en el espacio del trabajo no está suficientemente incluido en la LGT. Por ejemplo, el tema del acoso laboral y sexual en los términos contemporáneos no está contemplado en la LGT. Bajo el título V De la Seguridad e Higiene en el Trabajo, artículo 67, se dice que “el patrono está obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para proteger la vida, salud y moralidad de sus trabajadores [...]”. Sin embargo, estas disposiciones son insuficientes y anticuadas para encarar el serio problema que enfrentan principalmente las mujeres.

Las trabajadoras asalariadas del hogar cuentan con un marco legal propio, el cual todavía no cuenta con un reglamento y su cumplimiento es prácticamente nulo. Una discusión importante y todavía pendiente se refiere a la pertinencia de la inclusión de las trabajadoras del hogar en la Ley General del Trabajo o su tratamiento en una ley específica.

La nueva CPE redimensiona los derechos económicos y sociales en consonancia con la heterogeneidad del espacio económico boliviano, de las diversas formas de trabajo y de distintas esferas de producción y distribución de bienes y servicios. Esto obligará a cambios en el Código de Seguridad Social que define la restricción de los beneficiarios a los trabajadores asalariados.

#### Código de Seguridad Social:

Art. 6. El Código de Seguridad Social es obligatorio para todas las personas nacionales o extranjeras, de ambos sexos, que trabajan en el territorio de la República y prestan servicios remunerados para otra persona natural o jurídica, mediante designación, contrato de trabajo o contrato de aprendizaje, sean éstas de carácter privado o público, expresos o presuntos.

Art. 11. El Poder Ejecutivo incorporará posteriormente en el campo de aplicación del Código de Seguridad Social, a los trabajadores independientes cuando se establezcan las condiciones económico-sociales y las posibilidades técnicas que permitan un eficaz otorgamiento de las prestaciones a este grupo de trabajadores.

Art. 12. Los trabajadores que no están sujetos obligatoriamente al Seguro Social Obligatorio, como los artesanos y otros trabajadores independientes podrán solicitar a la Caja su incorporación en uno o en los demás seguros siempre que tomen a su cargo la totalidad de la cotización y se sometan a las condiciones que el Reglamento especificará.

Por lo tanto, uno de los retos centrales es la inclusión de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras en los sistemas de seguridad social. Como hemos analizado, Bolivia no llegó a generalizar el trabajo asalariado formal a lo largo de su historia. Esta situación se profundizó en los años 90 con el crecimiento del autoempleo de baja productividad, baja remuneración y sin protección social. Este sector concentra a la población urbana más pobre, con una fuerte presencia de mujeres e indígenas. Según fuentes oficiales, sólo el 20% de las relaciones obrero-patronales son reguladas por el Ministerio de Trabajo. De la misma manera, sólo el 14% de la población ocupada, y menos del 30% de la población total, está cubierta por la seguridad social de corto plazo.

Pese al amplio abanico de derechos, el Código de Seguridad Social está restringido a un grupo reducido de trabajadores y trabajadoras, definiendo beneficios corporativos antes que derechos ciudadanos. Por esta razón, la aplicación del principio de universalidad implica replantear el universo de derechos y su factibilidad financiera (formas de financiamiento). De la misma manera, con la nueva propuesta de Ley de Pensiones se requerirá la revisión del conjunto de las disposiciones, incluyendo el número de prestaciones, la contribución, la edad de jubilación, etc.

#### Código de Familia

Maneja el mismo concepto de la mujer como una persona que requiere protección especial junto con los menores y cuyo rol social principal está circunscrito al hogar en una posición subordinada al marido. El artículo 99

faculta al marido a restringir o impedir a la mujer el ejercicio de profesión u oficio por razones de moralidad o si perjudica en forma grave la función social económicamente útil que cumple en el hogar.

### **Estatuto del Funcionario Público**

Aunque en el Estatuto del Funcionario Público hay menciones al principio de igualdad de condiciones en el proceso de reclutamiento, promoción, capacitación y asignación de remuneración, este principio no es rector ni valor central del documento. Por ejemplo, en el artículo sobre derechos (artículo 7), en el de prohibiciones (artículo 9) y en el capítulo III de ética pública, el problema de prácticas de discriminación no se menciona. En este sentido, es urgente la revisión del Estatuto del Funcionario Público en concordancia con la nueva CPE.

El problema del acoso laboral y sexual, presente en todos los niveles de la administración pública, no está contemplado en esta normativa. Es muy importante su incorporación en los capítulos de derechos, prohibiciones y ética, así como en los artículos específicos de la administración de los recursos humanos.

Otro tema que tampoco está incorporado en el Estatuto es el de la agenda del cuidado y de la conciliación vida laboral y familiar. En este sentido es muy importante incorporar disposiciones sobre políticas de recursos humanos en el marco de la agenda del cuidado, mencionada anteriormente, dirigidas a los funcionarios y funcionarias con responsabilidades familiares. Es importante insistir sobre el incumplimiento por el sector público de la provisión de centros infantiles o salas cunas.

Como se puede observar, el tema de conciliación vida laboral y familiar en el conjunto de la legislación nacional es tangencial e insuficiente.

## **4. EL PLAN NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Una de las preocupaciones del movimiento de las mujeres es la pérdida de jerarquía y visibilidad del ente responsable por las políticas de promoción de la equidad de género en los últimos años: de la posición de Viceministerio de Género y Generacional pasó a ocupar la posición de una unidad que ahora se denomina Unidad de Violencias al interior del Viceministerio de Igualdad de Oportunidades en el Ministerio de Justicia. Un conjunto de esfuerzos desde la sociedad civil están orientados a un mejor posicionamiento del ente gestor de las Políticas de Género en la Estructura del Gobierno Nacional.

El anterior Viceministerio de Género y Generacional elaboró el *Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades –Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia para Vivir Bien*, el cual fue aprobado en diciembre de 2008. En general el Plan presenta un marco conceptual novedoso y adecuado al nuevo

momento político nacional, planteando un enfoque sintonizado a la agenda de la inclusión étnica y de los grupos históricamente excluidos. Además el tema del cuidado y de las políticas de conciliación vida laboral y familiar está incorporado en el Plan.

La revisión del Plan indica que el tema de la conciliación vida laboral y familiar no es abordado en el capítulo dedicado al estado de situación y a la identificación de los problemas y macroproblemas. Sin embargo, el tema es retomado en las acciones urgentes y las políticas de promoción de la autonomía económica.

En el capítulo del estado de situación en lo referente a la participación de las mujeres en la economía, el Plan enfatiza las condiciones de pobreza y desigualdad de la población rural y de las mujeres indígenas, apuntando a un conjunto de factores para su superación. También enfatiza la importancia de la autonomía económica y la situación de desventaja de las mujeres en el mercado de trabajo. En el acápite del trabajo no remunerado en este capítulo, el Plan visibiliza la situación de las trabajadoras del hogar remuneradas, la continuidad de relaciones coloniales y la reproducción de las inequidades de clase y de género. Llama la atención, en este acápite, la ausencia de los temas de la redistribución de las responsabilidades y trabajo al interior de las familias, la crisis de la protección social y la necesidad de replantear los mecanismos institucionales de intermediación entre familia y sociedad.

En el acápite de las acciones urgentes en el ámbito laboral se introduce la necesidad de visibilización del trabajo doméstico y de su contabilización en las cuentas nacionales. También se menciona que la continuidad del trabajo de las mujeres se ve afectada por su rol reproductivo y de las responsabilidades familiares entre otras condiciones al interior del mercado de trabajo (la discriminación salarial y el acoso sexual en el trabajo).

En el capítulo de la identificación de problemas y macroproblemas en el ámbito económico, productivo y laboral no se menciona el tema del cuidado y de la conciliación. Sin embargo, en el capítulo de políticas en el eje económico, productivo y laboral está el objetivo estratégico de la autonomía económica de las mujeres, incluyendo las siguientes políticas:

1. Promover el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres y el acceso al trabajo digno.
2. Promover el acceso de las mujeres a los recursos naturales, a los recursos de producción y a los servicios públicos.
3. Promover el acceso de las mujeres al patrimonio tangible (tierra, vivienda, capital) e intangible (tecnología y capacitación).
4. La redistribución de las tareas de cuidado y protección de la familia entre mujeres y hombres dentro del hogar y entre las familias y el Estado. En concordancia con las políticas.

Las acciones relacionadas a la política de redistribución de las tareas de cuidado y protección de la familia están:

- Fortalecer el principio de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la convivencia familiar y social más igualitaria.
- Fortalecer y desarrollar servicios de atención y cuidado de niños/as, ancianos/as, personas con discapacidades, emprendidas desde las iniciativas comunitarias y estatales que garanticen el acceso de las mujeres a fuentes laborales.
- Incidir en el cambio de esquemas culturales de la distribución de roles de mujeres y hombres en la familia mediante el incentivo a la reflexión y toma de conciencia de la igualdad y equidad entre sexos.
- Desarrollar todas las acciones normativas y operativas necesarias para el reconocimiento del valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y su cuantificación en las cuentas nacionales.
- Promover el desarrollo de una nueva cultura de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La implementación de estas líneas de políticas y acciones depende de cambios legales y de la capacidad del ente responsable de impulsar su inclusión en la agenda pública.

## 5. INICIATIVAS LEGALES EN CURSO Y DE RECIENTE IMPLEMENTACIÓN EN MATERIA LABORAL Y DE PROTECCIÓN SOCIAL

La necesidad de adecuación del cuerpo legal a la nueva Constitución Política del Estado está en proceso de discusión. Las organizaciones de mujeres y feministas no gubernamentales con el apoyo de la Cooperación Internacional son las principales protagonistas en coordinación con los entes públicos rectores y las organizaciones de trabajadoras.

### Nueva Ley de Pensiones

Una primera iniciativa se refiere a la nueva Ley de Pensiones aprobada en la Cámara de Diputados en diciembre de 2008 y que será discutida en la Cámara de Senadores. Esta propuesta de ley incluye un conjunto de modificaciones en relación a la equidad de género.

En relación a las propuestas favorables a las mujeres, están:

**Art. 77. (Aplicación Homogénea de Tabla de Supervivencia).** Para el cálculo de prestaciones en el Sistema Mixto de Pensiones, se aplicará una tabla única para hombres y mujeres, de acuerdo a reglamento.

Esta es una medida muy importante para las mujeres considerando que el sistema anterior utilizaba una tabla de sobrevivencia diferenciada debido a la mayor esperanza de vida de las mujeres. Además, esta medida implica un subsidio de parte de los trabajadores afiliados al sistema hacia las mujeres debido a su mayor esperanza de vida.

### Capítulo II. Definiciones

Referente salarial: Si el asegurado hubiese efectuado cotizaciones por sesenta (60) periodos o más, el Referente Salarial es el promedio de los Totales Ganados o Ingresos Cotizables de los últimos sesenta (60) periodos, actualizados de acuerdo a reglamento.

Si el Asegurado hubiese efectuado cotizaciones por menos de sesenta (60) periodos, el Referente Salarial será el promedio de los Totales Ganados o Ingresos Cotizables registrados en su Cuenta Personal Provisional y actualizados de acuerdo a reglamento.

El referente salarial de los últimos cinco años corresponde a la demanda de las mujeres en contraposición a la propuesta de referente salarial del último año, considerando que el ingreso de las mujeres tiende a la disminución de su actividad laboral en los últimos años.

### Capítulo V. Políticas de Protección de Género

**Art. 146** (Contribución Obligatoria del Asegurado Dependiente a Favor de su Cónyuge o Conviviente). A partir de la fecha de inicio del Sistema Mixto de Pensiones, el asegurado dependiente, hombre o mujer, durante su relación de dependencia laboral, se encuentra obligado a pagar las contribuciones a favor de su cónyuge o conviviente, siempre y cuando este último no se encuentre en relación de dependencia laboral. Estas contribuciones se realizarán por Salarios Cotizables equivalentes al menos a un Salario Mínimo Nacional vigente en el periodo correspondiente.

Esta propuesta introduce la contribución de parte del esposo o conviviente con una relación de dependencia laboral a su esposa que no tenga una relación de dependencia y que no llegue a la pensión de vejez. Aunque este artículo puede ser considerado un avance en los derechos de las mujeres, es importante, sin embargo, puntualizar las limitaciones de este avance:

- (a) Está restringida a las esposas de los maridos con relación de dependencia, excluyendo al grupo de los independientes.
- (b) La contribución integral recae sobre el marido o esposo, sin contribución adicional del Estado. No se cumple con el pedido de aporte del Estado.

**Art. 147** (Aportes por Hijo Nacido Vivo para las Mujeres que Accedan a la Pensión Solidaria). A los efectos del cálculo del monto de la Pensión Solidaria, se adicionarán doce (12) periodos, como si hubiesen sido aportados, por cada hijo nacido vivo, hasta

un máximo de treinta y seis (36) periodos, a las aseguradas que tengan al menos ciento veinte (120) Aportes al Sistema de Reparto, al Seguro Social Obligatorio de largo plazo o al Sistema Mixto de Pensiones.

**Art. 148** (Pensión de Vejez Anticipada para las Mujeres que Accedan a la Pensión Solidaria). La Asegurada que tenga al menos ciento veinte (120) Aportes al Sistema de Reparto, al Seguro Social Obligatorio de largo plazo o al Sistema Mixto de Pensiones, por cada hijo nacido vivo podrá solicitar que se le disminuya un (1) año en la edad de acceso a la Pensión Solidaria, hasta un máximo de tres (3) años. Este beneficio es excluyente al determinado en el artículo precedente.

Estos dos artículos definen “un bono de reconocimiento” en el sistema semicontributivo (Pensión Solidaria) para las mujeres de bajos ingresos por su trabajo de cuidado no remunerado. Esta es una medida de acción positiva para compensar la contribución de las mujeres de bajos ingresos a la protección social de personas dependientes a través de trabajo no remunerado a lo largo de su vida. Sin embargo, es importante considerar que este bono está dirigido sólo a las mujeres inscritas y que contribuyeron efectivamente al sistema.

Este bono puede ser recibido a través de una de dos modalidades: la primera modalidad, definida en el artículo 147, establece el incremento del 6% por cada nacido vivo hasta un máximo de 18% para aquellas que tengan al menos ciento veinte aportes al sistema. La segunda modalidad, definida en el artículo 148, posibilita la disminución de los aportes en 12 periodos por cada hijo nacido vivo hasta un máximo de 36 periodos, correspondientes a tres hijos.

### Capítulo III. Compensación de Cotizaciones

**Art. 34** [...] La edad mínima para acceder a la Compensación de Cotizaciones es de cincuenta y cinco años para hombres y cincuenta años para las mujeres. Se aplicará la reducción de edad, de acuerdo a reglamento.

La diferenciación de edad sólo se refiere a la compensación de cotizaciones. No se diferencia la edad para la pensión de vejez, invalidez o muerte.

Además, se notan las siguientes ausencias:

1. Las definiciones de universalidad y equidad son restringidas y no reflejan los principios propuestos por la nueva CPE. En este sentido, la nueva Ley de Pensiones establece:
  - (a) Universalidad: Es la garantía de protección para todas las personas aseguradas y beneficiarias de la Seguridad Social de Largo Plazo, sin ninguna discriminación.
  - (b) Equidad: Es el reconocimiento de prestaciones del Sistema Mixto de Pensiones de acuerdo a las contribuciones efectuadas.
2. La diferenciación de edad sólo se aplica al grupo que accede a la compensación de cotizaciones. En el sistema semicontributivo (Pensión Solidaria) se puede disminuir la edad de acceso dependiendo del número de hijos,

- como se mencionó anteriormente. No se diferencian edades entre hombres y mujeres en la pensión de vejez.
3. No están previstas disposiciones específicas que faciliten y promuevan la incorporación de los y las independientes. Además, se advierte un costo más elevado para éstos en relación a los y las dependientes, toda vez que los independientes tienen que cargar con la totalidad de los riesgos, incluyendo el seguro de riesgo laboral que, en el caso de los dependientes, está cubierto por el patrón.
  4. El principio del tripartismo y la participación financiera del Estado no está incluido, más allá de la pensión no contributiva (Renta Dignidad) y en el sistema semicontributivo.
  5. Derechohabientes “–Primer Grado: Son, en orden de prelación, el cónyuge o conviviente superviviente, mientras no contraiga nuevo matrimonio o sostenga relación de convivencia [...]”. Esta definición no responde a la demanda de las mujeres de excluir la condición de no contraer nuevo matrimonio o sostener relación de convivencia.
  6. No hay referencia a las trabajadoras del hogar. No se especifica si éstas están incluidas entre los trabajadores dependientes y, por lo tanto, son pasibles de recibir el aporte del patrón al seguro de riesgo laboral.
  7. No hay un tratamiento específico para sectores donde las mujeres están sobrerrepresentadas. Los únicos sectores que reciben un tratamiento específico con acciones afirmativas son los mineros, las cooperativas de mineros y el sector cooperativo.

### **Decreto Supremo 0115 de reglamentación a la Ley 3460-Fomento a la Lactancia Materna**

Otra iniciativa importante en relación a la maternidad es el Decreto Supremo 0115 de reglamentación a la Ley 3460 de Fomento a la Lactancia Materna y Comercialización de sus Sucedáneos publicado en mayo de 2009. Éste establece en el artículo 15, referido a las obligaciones, que “las instituciones públicas y privadas tienen las siguientes obligaciones: (a) permitir a las madres en periodo de lactancia, llevar a sus bebés a sus fuentes de trabajo y de estudio, para que proporcionen lactancia materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses de vida”. En el inciso b) ordena: “Otorgar a las madres en periodo de lactancia, el descanso establecido en la Ley General del Trabajo, en caso de que éstas no lleven a sus bebés a sus centros de trabajo” y “adecuar ambientes en los lugares de trabajo, estudio, para que las madres con niños lactantes menores de seis meses puedan amamantar en condiciones óptimas”. Es importante recordar que la Ley General del Trabajo ya había establecido que las instituciones públicas y privadas que contemplen en sus planillas a más de 50 trabajadores deben abrir centros infantiles o salas cuna para los hijos de sus empleados. El Ministerio de Trabajo admite que la mayoría de las empresas y entes públicos no respetan esta norma.



## **Decreto Supremo 0012 promulgado en febrero de 2009-Inamovilidad laboral de la madre y del padre con hijos menores a 1 año**

Una tercera iniciativa se refiere al Decreto Supremo 0012, promulgado en febrero de 2009. Este establece que los varones cuyas parejas estén embarazadas o cuyos hijos no hayan cumplido el primer año de edad, no podrán ser retirados, ni sufrirán ningún cambio en sus fuentes laborales. El artículo 2 establece: “La madre y/o padre progenitores, sea cual fuere su estado civil, gozarán de inamovilidad laboral desde la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un (1) año de edad, no pudiendo ser despedidos, afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo”. No gozan de este beneficio los progenitores que trabajen a contrato, eventuales o temporales, entre otros. La disposición se aplica tanto para el sector público como para el privado.

## **Bonos, subsidios y extensión de la cobertura de servicios públicos de salud**

En general se observa la tendencia a la promulgación de decretos y disposiciones relativos a la protección social desvinculados de la condición laboral de la población y al margen del sistema de seguridad social de corto y largo plazo.

El bono dignidad que garantiza una renta básica a los adultos mayores es una medida universal que garantiza una renta al conjunto de la población más allá de la inscripción en la seguridad social de largo plazo. Este bono sustituyó el Bonosol con el incremento de la renta anual de 1.800 bolivianos a 2.400 bolivianos y bajó la edad de la población con derecho a esta renta de 65 a 60 años. Se estima que la Renta Dignidad llegará a 676.009 personas mayores de 60 años y que se necesitarán 190 millones de dólares anuales para pagar la nueva renta, entre 70 y 80 millones más que los demandados por el Bonosol.

El bono Juancito Pinto, un subsidio de incentivo a la permanencia escolar dirigido a niños y niñas de escuelas públicas que cursan entre primero y quinto de primaria por un monto anual de Bs. 200 (aproximadamente US\$25). El bono cubre a más de un millón de niñas y niños, con lo que se estima que llega al 97% de los alumnos en situación de pobreza.

El bono madre-niño o niña, denominado Juana Azurduy de Padilla, emitido como Decreto Supremo en mayo de 2009, es una nueva medida que busca prevenir entre las familias más pobres las causas de la mortalidad materna, incentivando a que las mujeres embarazadas asistan rigurosamente a sus controles médicos durante la gestación. Consiste en un pago de 50 bolivianos por cada uno de los primeros cuatro controles prenatales y una ayuda de 120 bolivianos para el parto. Asimismo, establece un pago de 125 bolivianos cuando las mujeres acudan con sus niños a las consultas médicas (bimensuales) hasta que cumplan los dos años. También está previsto el lanzamiento del Plan de Erradicación de la Extrema Pobreza que, según fuentes oficiales,

consistirá principalmente de un bono alimenticio para niños menores de dos años, vivienda y producción de alimentos.

En el área de salud fueron varias las iniciativas para ampliar la cobertura del sistema público de salud. En la década de los 90, la Reforma del Sistema Público de Salud tendió a la descentralización para adecuar la oferta de servicios a la demanda de las organizaciones de base y convertir al centro de salud y la atención primaria en el eje del sistema. En 1996 se implementó el Seguro Nacional de Maternidad y Niñez (SNMN), el cual fue sustituido por el Seguro Básico de Salud (SBS) en 1998 y por el Seguro Universal Materno Infantil (SUMI) en 2002; todos dirigidos a las mujeres gestantes y niños y niñas menores de cinco años, con énfasis en el área rural y la población de bajos recursos. Las mujeres reciben de forma gratuita atención médica, quirúrgica, farmacéutica, análisis básico de laboratorio y atención hospitalaria durante todo el proceso de embarazo, parto y postparto en los hospitales públicos y centros de salud del país. Los niños reciben también de forma gratuita atención médica, farmacéutica y hospitalaria en caso de afecciones diarreicas y respiratorias agudas. Estas reformas fueron posteriormente criticadas por su poca efectividad.

En relación a la atención de las personas de la tercera edad, una importante iniciativa es el Seguro Nacional de Vejez, aprobado en 1996, que instauró el Programa de Apoyo y Protección a las personas de la Tercera Edad en las áreas de salud, educación, asistencia legal y servicio social. Se estima que este seguro llegó a tener 217.000 asegurados inscritos de los 650.000 adultos mayores en el país en 2006. Sin embargo, son escasas las iniciativas nacionales de apoyo a las familias en el cuidado de los adultos mayores.

Pese a las iniciativas de ampliación de la cobertura del sistema de atención sanitaria a través de seguros específicos a grupos poblacionales y la implementación de bonos como, por ejemplo, el Bono Juana Azurduy que buscan incentivar a las mujeres a la asistencia a los centros de salud en el periodo pre y postnatal, todavía persisten problemas agudos de calidad del sistema de atención sanitaria y de acceso a la atención integral de salud para las mujeres.

## 6. INFRAESTRUCTURA DE APOYO A LAS ACTIVIDADES DE CUIDADO

En relación a la infraestructura de apoyo a las actividades de cuidado, se puede decir que el Estado no asumió como una de sus responsabilidades la instalación de guarderías en el sector público ni la fiscalización del cumplimiento de la ley por las empresas privadas, que estipula la obligatoriedad de guarderías en las empresas con más de 50 trabajadores. Son contadas las instituciones públicas y las empresas privadas que tienen guarderías para las y los trabajadores con hijos menores de seis años.

En el país la primera iniciativa de servicios públicos de cuidado infantil preescolar ocurrió en 1991 con el Programa Nacional de Atención a Niñas y Niños Menores de 6 años (PAN), el cual en 1997 recibió una nueva orientación como política de protección social. En 2005 se consolidaron aproximadamente 1.996 centros distribuidos en los diferentes departamentos, 76,4% en municipios rurales y 23,6% en ciudades principales. Ese mismo año, estos centros atendían a cerca de 46.424 niños y niñas, esto es, el 3% del total de niños y niñas menores de seis años. Dada la importancia de este programa, para muchas familias de bajos ingresos se esperaba la ampliación de su cobertura, sin embargo, en 2005 este programa fue descontinuado en muchas localidades cuando pasó a responsabilidad de las prefecturas. Aunque se verifican iniciativas municipales en la provisión de servicios públicos o subvencionados, estas son aún insuficientes.

Las guarderías privadas, disponibles para los que pueden pagar, están organizadas como un espacio para que el niño se desarrolle pero no como una alternativa para que los padres y madres puedan trabajar tiempo completo. Las guarderías sólo pueden funcionar para los padres y madres trabajadores/as cuando cuentan con la ayuda familiar o una empleada del hogar, principalmente por los horarios que no son compatibles con los horarios de oficina.

Finalmente es importante mencionar que no existen estudios que sistematicen las iniciativas y buenas prácticas en materia de conciliación vida laboral y familiar en los niveles nacional y subnacionales (departamental y municipal). Para un balance completo del estado de las políticas públicas de conciliación laboral y familiar en Bolivia, es importante su inclusión en la agenda futura de investigación.

### III.

## Población ocupada fuera de la cobertura legal y el impacto sobre el crecimiento, la desigualdad y la pobreza

La revisión de la legislación y de las políticas públicas desarrollada en el capítulo anterior muestra un enfoque todavía centrado en la protección de la maternidad y el tratamiento aún marginal de políticas de conciliación vida laboral y familiar. Se observa, además, que la mayoría de los y las trabajadoras quedan al margen de la normativa existente y sin el ejercicio efectivo de estos derechos.

Encontramos que una primera exclusión se debe a la cobertura de la legislación limitada a los(as) trabajadores(as) formales. Según las estadísticas oficiales, 63% de las trabajadoras son informales, esto es, al margen de la regulación laboral y de la seguridad social. Esto significa que ellas no cuentan con el derecho a la protección a la maternidad: protección contra el despido, licencia por maternidad, prestaciones a la maternidad y permisos de lactancia. Es posible que la cifra de este tipo de exclusión sea aún mayor.

Una segunda exclusión se debe al insuficiente cumplimiento de la ley y el subregistro de trabajadores/as asalariados/as. Esto implica que los y las trabajadores/as asalariados/as formales tampoco tienen sus derechos protegidos. Las limitaciones de las instituciones que velan por el efectivo respeto de los y las trabajadores/as –Ministerio de Trabajo y Viceministerio de Pensiones– se deben a los escasos recursos técnicos y financieros para supervisar el cumplimiento de las normas, así como a las interferencias político-partidarias en la gestión pública.

Según el Ministro de Trabajo en función el año 2008, lic. Walter Delgadillo, sólo el 20% de la fuerza laboral en el país está regulado por las leyes laborales. Según las estadísticas oficiales, en el mismo año menos del 15% de la población ocupada estaba asegurada en el seguro de corto plazo y 20% estaba asegurada al seguro de largo plazo.

Aunque la precariedad laboral e inseguridad laboral es una condición que afecta al conjunto de los y las trabajadoras en el mercado laboral boliviano, las mujeres y principalmente las indígenas son los grupos más excluidos del marco normativo laboral y de seguridad social.

## 1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EXCLUIDA DE LA COBERTURA LEGAL

En términos más específicos, se pueden caracterizar los grupos excluidos de la cobertura legal y los beneficios sociales.

Un **primer grupo** abiertamente excluido de la normativa laboral y de seguridad social constituido por *los y las trabajadores/as que se insertan en actividades remuneradas al margen de las relaciones asalariadas formales*. Este grupo incluye a los y las trabajadores/as en el sector familiar y semiempresarial. En 2005 el 64% de las mujeres y el 55% de los varones encontraron trabajo en el sector familiar o semiempresarial en el área urbana, mientras que más del 80% de hombres y mujeres estaban ocupados en el sector familiar en el área rural.

Un **segundo grupo** fuera de la cobertura legal está constituido por *las trabajadoras del hogar remuneradas*. Pese a que este sector cuenta con una ley específica desde 2003, no se ha avanzado en la reglamentación específica y tampoco se observan iniciativas para su cumplimiento. Este grupo está compuesto por el 9% de las mujeres en el área urbana.

Un **tercer grupo** parcialmente incluido por la seguridad social está compuesto por las *trabajadoras del hogar no remuneradas (amas de casa)*. En Bolivia, 41% de las mujeres en edad de trabajar constituían la población económicamente inactiva en 2005. Las mujeres que se dedican integralmente a las actividades de cuidado en el ámbito familiar y que mantienen una relación conyugal con un esposo inserto en el mercado de trabajo formal están cubiertas por la seguridad social. Las amas de casa de los trabajadores informales no están cubiertas por la seguridad social.

Un **cuarto grupo** parcialmente excluido de la normativa laboral y de la seguridad social está constituido por *los y las asalariados/as con contrato eventual o por plazo indefinido*, modalidad que se extendió en el país en los últimos veinte años. Los cambios legales introducidos en los últimos tres años orientados a la extensión de los derechos a la seguridad social de los asalariados con contrato eventual o por plazo definido tenderán a su inclusión al sistema mientras dure el contrato laboral. El efecto esperado es la participación temporal de estos trabajadores en el sistema de seguridad social. También es posible que esta normativa sólo se aplique a las instituciones y empresas más visibles y no a las unidades medianas y de pequeño porte, las cuales son las principales empleadoras en el mercado laboral nacional. Los cambios propuestos en la nueva Ley de Pensiones favorecen a las amas de casa con esposos en el mercado formal de trabajo.

## 2. IMPACTO DE LA EXCLUSIÓN Y DE LA AUSENCIA DE POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR SOBRE EL CRECIMIENTO, LA POBREZA Y LA DESIGUALDAD

Como hemos analizado anteriormente, las políticas de conciliación no entraron todavía a la Agenda Pública, pese a su inclusión como un objetivo en el Plan de Igualdad de Oportunidades. Por lo tanto, no se ha gestado una discusión sobre el tema en el país con posiciones a favor o en contra de la puesta en marcha de este tipo de políticas.

El informe “Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social” de la OIT-PNUD 2009 define tres dimensiones de los costos de la ausencia de políticas de conciliación:

- A nivel macroeconómico con el desaprovechamiento de la fuerza de trabajo (especialmente femenina) que afecta la productividad y competitividad de los países y debilita sus trayectorias de crecimiento.
- A nivel de las unidades productivas debido a la tensión generada por estrategias de conciliación no adecuadas con el resultado de la disminución del rendimiento y menor productividad.
- En la calidad de vida individual y familiar: ausencia de atención adecuada a los niños, niñas y adolescentes aumentando los riesgos de: (i) ingreso a actividades delictivas y el consumo de drogas, (ii) inseguridad física y emocional como el abuso sexual, (iii) el trabajo infantil y (iv) problemas de salud debido a su permanencia en espacios públicos inadecuados. En relación a las mujeres: limitación de las alternativas laborales, pérdida de ingreso y exclusión del sistema de seguridad social.  
A estas tres dimensiones incluimos una cuarta:
- La persistencia de la pobreza y la desigualdad social a través de la transmisión intergeneracional de las condiciones precarias de empleo y de seguridad social, reproduciendo los medios de exclusión social.

En Bolivia no se cuenta con estudios sobre los costos macroeconómicos del desaprovechamiento de la fuerza de trabajo (especialmente femenina) debido a la ausencia de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Sin embargo, los estudios en la región indican que la asignación ineficiente de recursos y la pérdida de capital humano coadyuvan al desperdicio de las capacidades productivas y, por lo tanto, al bajo ritmo de crecimiento en el largo plazo.<sup>14</sup> Las experiencias de los países con políticas de conciliación muestran los aportes significativos de este tipo de política sobre la productividad de las empresas y al sostenimiento y ampliación de las capacidades productivas de

---

<sup>14</sup> Para más detalle, ver OIT-PNUD (2009).

la población. Muchas de estas experiencias fueron resultado de iniciativas de empresas y de la negociación colectiva que aplicaron políticas de conciliación que trascendieron las exigencias legales. Entre las medidas están la definición de jornadas y horarios laborales y la creación de servicios de cuidado para los y las trabajadoras con responsabilidades familiares.

Todo indica que los efectos positivos de políticas de conciliación son mayores en industrias y sectores con mayor nivel de innovación tecnológica y calificación de los y las trabajadoras donde el costo de rotación de personal calificado es mayor. De la misma manera, estos costos son mayores en mercados laborales con bajos niveles de desempleo y subocupación. Otros efectos de la ausencia de medidas de conciliación al interior de las empresas incluyen más ausencias y atrasos, menor satisfacción laboral, menor compromiso, incremento de accidentes en el lugar de trabajo y estrés laboral.

Un estudio sobre las asociaciones de productoras en las ciudades de Cochabamba y La Paz muestra una clara relación entre, por un lado, el acceso a servicios de guardería subvencionada y, por el otro, incremento de productividad, inserción sostenible en nichos más exigentes de los mercados internacionales, mejoras en los niveles de ingreso y bienestar familiar. La presencia de este servicio les permite a las productoras asociadas: (i) mantener el ritmo de trabajo de ocho horas en un espacio común, (ii) controlar la calidad y el ritmo de producción, (iii) tranquilidad y satisfacción en el trabajo con la seguridad de que sus hijos e hijas están recibiendo los cuidados adecuados en una guardería profesionalizada en un espacio cercano al taller (Wanderley, 2009b).

En contraposición a estas experiencias, las asociaciones productivas que no cuentan con un servicio de atención resuelven la necesidad de conciliación familia-trabajo realizando la mayor parte del trabajo en sus casas. El resultado son jornadas laborales intermitentes, problemas más frecuentes de calidad, los cuales no son resueltos oportunamente y la tensión permanente entre actividades de cuidado y actividades productivas. Estas asociaciones mantienen niveles de productividad más bajos, inserción en nichos del mercado nacional menos exigentes y, en consecuencia, niveles de ingreso y bienestar familiar más bajos (*Ibíd.*).

La importancia de medidas conciliatorias se funda en la integralidad de los problemas que son resueltos con su implementación. No sólo es un medio central para mejorar la inserción laboral de las mujeres pobres y así incrementar el ingreso de los hogares como también para el bienestar social de los niños(as), jóvenes y adolescentes. También es de conocimiento público que la educación temprana es importante para el rendimiento escolar de niños y niñas. De la misma manera, la provisión de atención integral a los niños(as), jóvenes y adolescentes, mientras los progenitores o las personas responsables están trabajando, garantiza su seguridad y salud física, emocional y psicológica.

La ausencia de políticas institucionales de conciliación genera estrategias familiares como la delegación del cuidado a las niñas y jóvenes con resultados

negativos para las nuevas generaciones como, por ejemplo, bajo rendimiento educativo e incentivo a la deserción escolar. De la misma manera, la falta de atención adecuada en el periodo en que niños(as), jóvenes y adolescentes están fuera de la escuela (en las tardes o las mañanas) les exponen a peligros como la violencia sexual intra y extrafamiliar, el embarazo adolescente, la drogadicción y la criminalidad. Esta es una preocupación manifiesta de las mujeres, principalmente de los estratos sociales de menores ingresos que no pueden contratar estos servicios en el mercado (Encuesta de la Fundación Multipartidaria para la Democracia, 2009). De hecho, una de las principales razones para la inserción de las mujeres de estos estratos en trabajos informales y mal remunerados es la falta de servicios de cuidado.

El mismo problema afecta a los adultos mayores o personas discapacitadas que frente a la ausencia de mecanismos accesibles de cuidado se ven expuestas a mayores riesgos para su salud, integridad física, emocional y psíquica. Es igualmente importante sopesar las consecuencias negativas en términos laborales, de seguridad social y personales para las mujeres que les atienden sin el apoyo profesional que necesitan.

Los problemas ocasionados por la ausencia de mecanismos de conciliación y de alternativas y/o apoyo al cuidado familiar van más allá de las personas directamente involucradas y afectan al conjunto de la sociedad. Uno de los mecanismos que explican la persistencia de la pobreza y la desigualdad es la transmisión intergeneracional de las condiciones precarias de empleo y de seguridad social, reproduciendo los medios de exclusión social.

La insuficiencia de mecanismos de conciliación también arriesga la reproducción de las sociedades. La baja fecundidad en varios países de Europa está fuertemente asociada a los problemas que enfrentan las mujeres y las familias a la hora de conciliar el trabajo remunerado con sus responsabilidades familiares, profundizando la crisis de cuidados con el envejecimiento de la población.

Otro tema asociado a la insuficiencia de políticas de corresponsabilidad y conciliación en los países de América Latina y, en específico Bolivia, es la migración transnacional de las mujeres como una “alternativa” frente a la falta de empleo en el país. Las consecuencias negativas tanto para las mujeres que migran como para sus familias son significativas. La migración transnacional de las mujeres genera nuevas dinámicas familiares y mecanismos de cuidados inapropiados para los niños y niñas que se quedan sin su mamá. Estos están expuestos al abuso sexual intrafamiliar y extrafamiliar, la drogadicción, la delincuencia, la discriminación en la escuela y en la comunidad, el abandono escolar, la falta de asistencia, entre otros. Además las mujeres que migran se insertan en sociedades que, muchas veces, no les otorgan derechos ciudadanos.



## IV.

# Propuestas para las nuevas políticas de conciliación de la vida laboral y familiar con corresponsabilidad social

Como ha mostrado este informe, la creciente participación laboral femenina y las transformaciones familiares han cambiado de forma decisiva la relación entre vida laboral y familiar. El sistema de protección social asentado sobre el modelo tradicional de familia en el cual la cónyuge asumía el rol reproductivo y el cónyuge el rol de proveedor entró en crisis con el incremento de las familias monoparentales y la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Hoy enfrentamos el desafío de repensar la protección social como un derecho social que debe ser garantizado por el Estado y así gestar políticas orientadas a la corresponsabilidad entre el Estado, las familias, las empresas, las organizaciones no gubernamentales como esferas institucionales proveedoras de bienestar social.

A partir del enfoque de derechos, el Estado asume la responsabilidad de velar por el buen funcionamiento de la sociedad y el ejercicio efectivo de los derechos ciudadanos. A través de las políticas públicas, el Estado tiene una gran responsabilidad en la regulación y provisión de servicios de apoyo a las actividades de cuidado que requieren las personas dependientes (niños y niñas, adolescentes, jóvenes, personas discapacitadas y adultos mayores).

Debido a las relaciones de género actualmente vigentes en la sociedad boliviana, las mujeres asumen la responsabilidad del cuidado en el seno de las familias y de las comunidades sin el apoyo adecuado del Estado y de la sociedad en general. La distribución no equitativa de esta responsabilidad y la insuficiencia de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar generan oportunidades desiguales de inserción laboral y condiciones no adecuadas de protección social para las personas que dependen del cuidado (niños, adolescentes, jóvenes, personas mayores y con discapacidad). Las consecuencias negativas de esta situación afectan además el conjunto de la sociedad con incremento de la inseguridad ciudadana, la reproducción de la pobreza y la desigualdad, el desaprovechamiento de la fuerza laboral y el incremento de los costos para resolver los problemas ocasionados por el cuidado inadecuado *ex post*.

La agenda de las políticas de conciliación vida laboral y familiar con corresponsabilidad social es amplia e incluye políticas y medidas orientadas a: (a) la adecuación de la legislación laboral, de seguridad social y asociadas a la familia a los principios de la nueva Constitución Política del Estado e implementación de mecanismos de seguimiento y control de su aplicación; (b) la inclusión del tema de conciliación vida familiar y laboral en la agenda pública con la participación y diálogo del conjunto de los actores: empleadores, sindicatos, estado y sociedad; (c) la visibilización y valorización de las actividades de cuidado dentro de los hogares; (d) la inclusión del concepto de parentalidad en términos de la responsabilidad compartida de ambos miembros de la pareja en el cuidado de los hijos e hijas; (e) la oferta de servicios públicos o subvencionados de guarderías y alternativas para el cuidado de los niños menores de seis años, adultos mayores y personas discapacitadas para hombres y mujeres con responsabilidades familiares; (f) políticas de recursos humanos en las empresas y en el sector público que promuevan la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales de los trabajadores y trabajadoras.

A partir del análisis desarrollado en los capítulos anteriores, priorizamos lineamientos de propuestas en tres ejes temáticos: (i) cambios legislativos acordes al nuevo marco constitucional, (ii) políticas generales de promoción del empleo sin discriminación y (iii) políticas de corresponsabilidad y conciliación vida laboral-familiar.

## 1. CAMBIOS LEGISLATIVOS Y REGLAMENTACIONES ACORDES AL NUEVO MARCO CONSTITUCIONAL

### **Marcos rectores para el proceso de cambio legislativo:**

- Los convenios internacionales de la OIT firmados por Bolivia, con especial atención sobre el Convenio 103 relativo a la maternidad y el Convenio 154 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y recomendación 165.
- Queda pendiente la ratificación del Convenio 183 sobre la protección a la maternidad por Bolivia.
- La Nueva Constitución Política del Estado.
- El Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades.

### **Los cuerpos legales priorizados para su adecuación:**

- Ley General del Trabajo.
- Código de Seguridad Social.
- Código de Familia.
- Estatuto del Funcionario Público.

- Nueva Ley de Pensiones.
- Ley de las Trabajadoras del Hogar.

Como se ha analizado en el capítulo III, cada cuerpo legal amerita cambios específicos que deben ser acordados en un diálogo tripartito Estado, Sindicato de Trabajadores y Confederación de Empresarios Privados.

### **Lineamientos para los cambios legislativos analizados en detalle en el Capítulo III:**

- Revisión de las disposiciones excesivamente protectoras que reflejan una visión discriminadora de las mujeres y que además tienen consecuencias prácticas de discriminación en el mercado de trabajo.
  - (i) La definición de la jornada máxima diferenciada entre mujeres y hombres (40 y 48 horas semanales, respectivamente) en el artículo 46.
  - (ii) La prohibición del trabajo de las mujeres “en labores peligrosas, insalubres o pesadas” o que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres en el artículo 59.
  - (iii) La disposición de que las mujeres sólo pueden trabajar de día, excepto en labores de enfermería, servicios domésticos y otras que se determinen en el artículo 60.
- Inclusión del concepto de parentalidad que orienta la extensión a ambos cónyuges de las medidas y beneficios que no están ligados exclusivamente a la función reproductiva biológica de la mujer (embarazo, parto, recuperación y lactancia). Una medida concreta en esta materia es la licencia de paternidad por nacimiento, remunerada y duración adecuada.
- Explicitación de la obligatoriedad de los centros infantiles y salas cuna para trabajadores y trabajadoras con responsabilidad familiar, en los entes públicos y privados. Revisión del número mínimo de 50 trabajadores/trabajadoras.
- Explicitación de la prohibición de la discriminación de género y reglamentar sanciones en caso de incumplimiento.
- Inclusión de la obligatoriedad de políticas de recursos humanos en el marco de la equidad de género y, más específicamente, de políticas de conciliación vida laboral y familiar.
- Promoción de medidas de universalización sostenible y de calidad de la seguridad social de corto y largo plazo con una mayor participación del Estado en su financiación, específicamente para los y las trabajadoras independientes, las trabajadoras domésticas asalariadas y las amas de casa.

## 2. POLÍTICAS GENERALES DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO SIN DISCRIMINACIÓN

Las políticas de conciliación vida laboral y vida familiar se inscriben en un marco más amplio de políticas generales de promoción del empleo sin discriminación. El logro del goce equitativo de los derechos socioeconómicos por el conjunto de los trabajadores y trabajadoras requiere, por un lado, del fortalecimiento institucional de los entes rectores de políticas y, por el otro, de la articulación entre una plataforma común de políticas para la promoción de la equidad sociolaboral, políticas diferenciadas por grupos de trabajadoras y políticas focalizadas de generación de empleo para grupos más vulnerables.

El fortalecimiento institucional es un requisito indispensable para la efectividad de las políticas públicas. En este sentido sobresalen las siguientes preocupaciones:

- La necesidad de jerarquizar el ente responsable por las políticas de promoción de la equidad de género.
- La debilidad institucional de los entes rectores, principalmente del Ministerio de Trabajo y a su interior, de las inspecciones laborales para cumplir su mandato de combatir el incumplimiento de la legislación a través de la prevención y la fiscalización.
- La insuficiente coordinación entre entes rectores al interior del Gobierno Nacional (Ministerios), así como entre el gobierno nacional y gobiernos subnacionales.
- La precariedad de los espacios de diálogo social y participación de los diferentes actores sociales –sindicatos, empresas y Estado– con participación efectiva de las mujeres.

Considerando que el objetivo del presente documento no es la discusión del conjunto de problemas que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo, a seguir sólo introducimos los principios rectores de los tres ejes de políticas públicas.<sup>15</sup>

### **Una plataforma común de políticas para la promoción de la equidad sociolaboral**

Esta plataforma común incluye medidas generales para promover la incorporación y el desarrollo del conjunto de las mujeres en el espacio de trabajo. Sugerimos las siguientes áreas de prioridad:

---

<sup>15</sup> Para más detalle, ver Wanderley (2008c).

- Protección a la maternidad desde la necesidad social de reproducción humana (embarazo, parto, recuperación y lactancia).
- Políticas de conciliación del trabajo de cuidado y el trabajo remunerado, las cuales son desarrolladas en detalle en el acápite siguiente.
- Políticas para prevenir y sancionar el acoso laboral y sexual.
- Acceso equitativo a la formación y capacitación de calidad para el trabajo, lo cual implica (i) la provisión de servicios de cuidado –guarderías y centros infantiles– mientras están en proceso de formación y capacitación y (ii) acceso a los cursos en ocupaciones no tradicionalmente femeninas.
- Construcción de esquemas de orientación e intermediación laboral en el marco de la equidad de género y étnica, lo cual implica (i) de construir los prejuicios de género de los empleadores, (ii) facilitar la inserción de las mujeres en profesiones no tradicionalmente femeninas, (iii) formación sobre los derechos sociales y laborales de las mujeres, entre otros.
- Medidas concretas contra la discriminación por razones de género, etnicidad, opción sexual, religión, entre otros.
- Políticas de generación de empleo de calidad para las mujeres.
- Políticas para cerrar las brechas salariales por sexo.
- Priorización de la seguridad social de corto y largo plazo en el presupuesto nacional –mayor participación del Estado en el financiamiento de los beneficios sociales– especialmente para las trabajadoras excluidas de la seguridad social.

### **Políticas diferenciadas por grupos de trabajadoras**

Los problemas que afectan la calidad del empleo no son los mismos en todas las ocupaciones y sectores. Por lo tanto, la dignificación del empleo y específicamente la equidad de género y étnica, requiere de acciones diferenciadas en el seno de un marco común de derechos sociales y económicos.

Los estudios nacionales indican la pertinencia de diferenciar políticas de promoción de la calidad del empleo en los siguientes grupos:

**Trabajadoras del área rural: asalariadas formales, independientes y cooperativas.** Al interior de estos grupos, las políticas deben focalizar sobre las necesidades específicas por ramas de actividad. Uno de los temas centrales se refiere al acceso a la tierra (propiedad) y el rol de las mujeres en las políticas de seguridad alimentaria.

**Trabajadoras del área urbana que generan sus propias fuentes de trabajo: trabajadoras por cuenta propia e independiente en unidades de pequeño porte (MYPES).** Dado que este universo es muy amplio se deben diseñar políticas orientadas a los sectores de comercio (minoristas y mayoristas), servicio (articulados con el sector productivo y los no articulados con el sector productivo) y manufactura. Los estudios nacionales muestran la

insuficiencia de políticas orientadas exclusiva o prioritariamente a la oferta de crédito.

**Trabajadoras del hogar asalariadas.** Estas trabajadoras cuentan con una ley específica aprobada en 2003. Los ajustes a la ley, su reglamentación y regulación por las inspectorías del trabajo son los pasos futuros propuestos por la Federación de las Trabajadoras del Hogar.

**Trabajadoras asalariadas con relaciones laborales formales.** Las políticas dirigidas a este grupo son las más desarrolladas y se inscriben en el marco de la promoción de la igualdad de oportunidades en el seno de los entes y empresas formales –públicos y privados–. Estas medidas están orientadas al acceso (contratación), procesos de desarrollo laboral y políticas de remuneración.<sup>16</sup>

El conocimiento de los problemas que enfrentan estos grupos de trabajadoras es un requisito para la definición de las políticas diferenciadas para lograr el ejercicio concreto de derechos sociales y económicos por el conjunto de los y las trabajadoras.

### **Políticas focalizadas de generación de empleo para grupos más vulnerables**

Programas específicos diseñados para los grupos con mayor riesgo frente a la pobreza como, por ejemplo, las jefas de hogar, incluyendo las necesidades relativas al cuidado.

La articulación de los programas de lucha contra la pobreza con la promoción del empleo femenino, tanto mediante la oferta (mayor calificación y educación formal) como mediante la demanda (incentivos para la creación de empleos de calidad para las mujeres).

### **3. POLÍTICAS Y MEDIDAS CONCRETAS DE CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR CON CORRESPONSABILIDAD SOCIAL**

La protección y el cuidado a personas dependientes es un derecho ciudadano que debe ser garantizado por el Estado. Este es el concepto que debe guiar las políticas de conciliación vida laboral y familiar con corresponsabilidad social.

A continuación puntualizamos algunas políticas prioritarias:

---

<sup>16</sup> Para más detalle, ver Wanderley 1995 y 2008b.

- **Universalización de la educación pública a edades tempranas –guarderías y educación preescolar– con calidad y profesionalismo:**
  - Priorización de la inversión social para la provisión pública de servicios de cuidado, en una tendencia que se dirija hacia la universalización del servicio público o subvencionado de guardería y educación preescolar.
  - Desarrollo de sistemas público-privado y de esquemas de incentivos para la provisión de servicios de cuidado por las empresas y otras entidades.
  - Fiscalización de la aplicación de la disposición legal sobre centros infantiles y salas cuna en las entidades públicas y privadas con más de 50 trabajadores/as.
  
- **Ampliación de los horarios escolares y del año escolar con la provisión de alimentación y atención de salud en las escuelas:**
  - Evaluación de los costos y efectos de la ampliación de los horarios escolares y preescolares y del año escolar.
  - Priorización de la inversión social en los diferentes niveles gubernamentales para la ampliación de los horarios escolares.
  - Establecimiento de convenios público estatal, no estatal y privado para la ampliación de los horarios escolares.
  - Oferta de clases extracurriculares en artes, deportes, apoyo escolar en el segundo turno escolar.
  
- **Ampliación de la oferta de servicios de atención a personas discapacitadas y a adultos mayores y promover la integración de ellos en la sociedad y en el mercado de trabajo:**
  - Identificación de las necesidades de cuidado de personas con discapacidad y adultos mayores.
  - Priorización de la inversión social en los diferentes niveles gubernamentales para la oferta de servicios de atención a las personas con discapacidad y adultos mayores.
  - Servicios y alojamiento para cuidados de larga duración, sobre todo para necesidades que están fuera de las cubiertas por el sistema de salud.
  - Servicios comunitarios/municipales que presten atención por horas, media jornada o jornada completa en los domicilios.
  - Subsidios para contratación de cuidadores a domicilio; o cuidadores que sean empleados municipales y acudan por periodos cortos de tiempo, en función de demandas específicas, a los hogares de la población adulta mayor.
  - Promoción de las vinculaciones de las personas discapacitadas y los adultos mayores a la sociedad con medidas de inserción ocupacional en actividades que pueden realizar y abolición de los prejuicios existentes sobre sus capacidades.

Estas tres políticas son fundamentales para mejorar, por un lado, la inserción laboral de las mujeres, principalmente de los estratos sociales menos favorecidos y así incrementar el ingreso de los hogares y, por el otro, romper la transmisión intergeneracional de la pobreza y desigualdad social, garantizando mayores niveles de rendimiento escolar y previniendo los riesgos de exposición de los niños(as), jóvenes y adolescentes a: (i) actividades delictivas y el consumo de drogas, (ii) ingreso temprano en el mercado laboral en detrimento de la formación educativa, (iii) inseguridad física y emocional como la violencia sexual intra y extrafamiliar, (iv) problemas de salud debido a su permanencia en espacios públicos inadecuados, entre otros. Además los servicios públicos de atención a los niños/as, adolescentes, jóvenes, personas con discapacidad y personas mayores generan nuevas fuentes de empleo.

Estas políticas además son una fuente importante de empleos de calidad, especialmente para las mujeres.

– **Generación de espacios de debate y construcción de consenso que culminen en la adopción de una política nacional integrada sobre conciliación vida laboral y familiar:**

- Sensibilización sobre el tema de la conciliación vida laboral y familiar como un tema de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores, las trabajadoras y las empresas y no sólo como una serie de beneficios orientados a las mujeres en los sindicatos, empresas y entes públicos.
- Fortalecimiento de la capacidad de análisis y elaboración de propuestas de los sindicatos y empresas desde el enfoque de género y en el ámbito de la conciliación.
- Apoyo a la inclusión de las cláusulas relacionadas con la responsabilidades familiares en la negociación colectiva.
- Constitución de comisiones tripartitas de igualdad de oportunidades en el empleo para que realicen un seguimiento de la aplicación de las políticas nacionales y los acuerdos, monitoreen los aspectos pactados y el tratamiento de nuevos temas.

– **Generación y difusión de conocimiento:**

- Promover estudios sobre los beneficios relacionados con las medidas conciliatorias como el aumento de la productividad y la motivación de los trabajadores.
- Promover estudios que recojan y sistematicen las experiencias y buenas prácticas en materia de conciliación vida laboral y familiar implementadas a nivel nacional y regional.
- Promover estudios para identificar la demanda actual de cuidado insatisfecha y estimar el potencial de creación de trabajo decente, público o privado, asociado a la ampliación de servicios en distintos momentos del ciclo vital.



- **Políticas de apoyo al cambio cultural en materia de cuidado:**
  - Difusión de los derechos y deberes definidos por las leyes laborales y en específico sobre los conceptos rectores de las políticas de conciliación con corresponsabilidad social: el derecho social del cuidado respaldado por el Estado, la parentalidad y el trabajador con responsabilidad social, entre otros, en diferentes espacios sociales.
    - i. Programas de capacitación para cambiar los conceptos de “trabajador ideal” como el hombre sin responsabilidades familiares y de “la mujer como fuerza de trabajo secundaria” en los sindicatos, empresas y entes públicos y privados.
    - ii. Programas de formación sobre nuevos modelos alternativos de maternidad, paternidad y masculinidad en escuelas, universidades, sindicatos, empresas y entes públicos.
    - iii. Programas masivos en los medios de comunicación sobre el tema de la conciliación vida laboral y familiar con corresponsabilidad social.
  - Difusión de buenas prácticas de conciliación con corresponsabilidad social; niveles nacional y subnacionales y sus efectos sobre la productividad, los ingresos, el bienestar familiar y social.
    - i. Premiaciones públicas a las organizaciones que impulsaron iniciativas de conciliación con amplia cobertura en los medios de comunicación con la otorgación de sellos de calidad a las instituciones que cumplan con la normativa vigente y avancen más allá de las leyes existentes.
    - ii. Programas de sensibilización con los ejemplos de buenas prácticas en los sindicatos, empresas y entes públicos.
    - iii. Sensibilización y capacitación sobre los beneficios relacionados con las medidas conciliatorias como el aumento de la productividad y la motivación de los trabajadores en los sindicatos, empresas, entes públicos y sociedad en general.

# DOCUMENTOS LEGALES

## REVISADOS

La anterior Constitución Política  
La nueva Constitución Política del Estado  
La Ley General del Trabajo y sus reglamentos  
La Ley de las Trabajadoras del Hogar  
El Código de Seguridad Social y sus reglamentos  
La Propuesta de Ley de Pensiones aprobada en Diputados  
El Estatuto del Funcionario Público  
El Plan Nacional de Desarrollo y sus políticas específicas  
El Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades  
Planes sectoriales: salud, educación, seguridad social, empleo y género  
Fichas de Proyecto del Ministerio de Trabajo:  
Dirección General de Empleo (en archivo magnético)  
Certificación de Competencias Laborales  
Implementación del Comité Nacional de Empleo y Consejo Nacional de Empleo.  
Programa de Empleo Sostenible para desocupados  
Programa Piloto de Fortalecimiento de las Microempresas y Empleo  
Proyecto Piloto de Capacitación y pasantías “Mi Primer Empleo Digno”  
Remesas: Inversión productiva y empleo  
Fortalecimiento del Observatorio Laboral  
Elaboración Política Nacional de Empleo  
Elaboración de propuesta de producción agrícola ecológica y empleo  
Implementación del Registro Nacional de Empresas  
Regulación de bolsas o agencias de empleo privadas  
Transferencia de experiencias exitosas en el sector del apoyo a la producción  
Unidad de Monitoreo de la Política Nacional, Consejo y Comité  
Unidades Promotoras de Empleo (UPE)

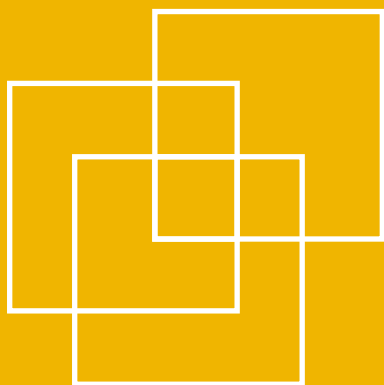
# BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. (ed.) (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (Santiago, OIT).
- Aguirre, R. (2007). “Trabajar y tener hijos: Insumos para repensar las responsabilidades familiares y sociales”, en *Género, familias y trabajo: Rupturas y continuidades – Desafíos para la investigación política*, Colección Grupos de Trabajo (Buenos Aires, CLACSO).
- Aguirre, R. y Batthyány, K. (2007). “Introducción”, en *Género, familias y trabajo: Rupturas y continuidades – Desafíos para la investigación política*, Colección Grupos de Trabajo (Buenos Aires, CLACSO).
- Arriagada, I. (2007). “Abriendo la caja negra del sector servicios en Chile y Uruguay”, en *Género, familias y trabajo: Rupturas y continuidades – Desafíos para la investigación política*, Colección Grupos de Trabajo (Buenos Aires, CLACSO).
- ASDI (2007). *Perfil de género* (La Paz, Economía y Sociedad S. R. L.).
- Barrientos, A. (2007). *Labour Markets and the (Hyphenated) Welfare Regime in Latin America*, versión preliminar (Sussex, University of Sussex, IDS).
- Becker, G. S. (1985). “Human capital, effort, and the sexual division of labour”, en *Journal of Labor Economics*.
- Berger, J.; Rozenholtz, S. y Zelditch, M. (1980). “Status organizing processes”, en *Annual Review of Sociology*, N° 6.
- Benería, L. (2003). *Género, desarrollo y globalización* (Barcelona, Editorial Hacer).
- Benería, L. y Roldán, M. (1992). *Las encrucijadas de clase y género* (México D. F., El Colegio de México y Fondo de Cultura Económica).
- Bielby, D. D. y Bielby, W. (1992). “I will follow him: Family ties, gender role beliefs, and reluctance to relocate for a better job”, en *American Journal of Sociology*, Vol. 97, N° 5, pp. 1241-1268.
- (1988). “She works hard for the money: Household responsibilities and the allocation of work effort”, en *American Journal of Sociology*, Vol. 93, N° 5, pp. 1031-1059.
- Bielby, W. y Baron, J. (1986). “Men and women at work”, en *American Journal of Sociology*, N° 91, pp. 759-799.
- Blau, F. D. (1993). “Gender and economic outcomes: The role of wage structure”, *Labour*, Vol. 7, N° 1, pp. 73-92.
- (1991). “Career plans and expectations of young women and men”, en *The Journal of Human Resources*, pp. 581-607.

- Blau, F. y Ferber, M. (1986). *The economics of women, men and work* (Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall).
- Bonadona Cossio, A. (2003). “Género y sistemas de pensiones en Bolivia”, serie Mujer y Desarrollo, N° 44 (Santiago, CEPAL).
- Borderías, C. y Carrasco, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo –rupturas conceptuales* (Madrid, Economía Crítica).
- De la Torre Ávila, L. (2006). *No llores, prenda, pronto volveré – Migración, movilidad social, herida familiar y desarrollo* (La Paz, PIEB, IFEA y UCB).
- DiPrete, T. A. (1987). “The professionalization of administration and equal employment opportunity in the U.S. Federal Government”, en *American Journal of Sociology*, N° 93, N° 1, pp. 119-140.
- Doeringer, P. y Piori, M. (1971). *International labour market and manpower analysis* (Lexington, Health Lexington Books).
- Escóbar, S. (2008). “Sin tiempo para soñar. Situación de los niños, niñas y adolescentes y sus familias en la zafra y el beneficiado de la castaña”. Resumen ejecutivo (La Paz), no publicado.
- (2003). “Trabajo y género en Bolivia: 1992-2001”, en Silvia Berger (ed.) *Inequidades, pobreza y mercado de trabajo, Bolivia y Perú* (Lima, OIT).
- Escóbar Pabón, S. y Montero, S. (2003). *La industria en su laberinto – reestructuración productiva y competitividad en Bolivia* (La Paz, CEDLA).
- Esping-Andersen, G. 2002. *Why we need a new Welfare State* (Oxford, Oxford University Press).
- (2000). *Fundamentos sociales de las economías industriales* (Barcelona, Ariel).
- (1993). *Los tres mundos del Estado de Bienestar* (Valencia, Alfons el Magnanim).
- Farah, I. (2006). “La problemática de la ciudadanía socioeconómica en Bolivia”, en Zegada, Farah y Albó, *Ciudadanías en Bolivia* (La Paz, Corte Nacional Electoral).
- (2004). “Rasgos de la pobreza en Bolivia y las políticas para reducirlas”, en Lourdes Montero (ed.) *Trabajo y producción de la pobreza en América Latina* (La Paz, CEDLA).
- Fernández, M. (1989). *Inserción laboral, ingreso y estrategias ocupacionales de la mujer popular de El Alto de La Paz* (La Paz, Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza).
- Ferrufino Quiroga, C., Ferrufino Quiroga, M. y Pereira Bustos, C. (2007). *Los costos humanos de la emigración* (La Paz, PIEB y Universidad Mayor de San Simón).
- Figueira, F. (2007). “Cohesión, riesgo y arquitectura de protección social en América Latina”, División de Desarrollo Social, Serie Políticas Sociales, N° 135 (Santiago, CEPAL).
- (2005). “Welfare and democracy in Latin America: The development, crises and aftermath of universal, dual and exclusionary social status”, documento preparado para el UNRISD, Project on Social Policy and Democratization.
- Fundación Boliviana para la Democracia Multipartidaria, Formación de la Demanda Electoral en las Elecciones Presidenciales del 2009 (La Paz, FBDM).
- García Fanelli, A. (1989). “Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: Una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género”, en *Desarrollo Económico – Revista de Ciencias Sociales* (Buenos Aires, IDES).
- Glass, J. y Camarigg, V. (1992). “Gender, parenthood and job-family compatibility”, en *American Journal of Sociology*, N° 98, N° 1, pp. 131-151.
- Gutiérrez, M. A. (comp.) (2007). *Género, familias y trabajo: Rupturas y continuidades – Desafíos para la investigación política*, Colección Grupos de Trabajo (Buenos Aires, CLACSO).

- Gronau, R. (1988). "Sex-related wage differentials and women's interrupted work careers. The chicken or the egg?", en *Journal of Labour Economics*, N° 6.
- Hamilton, D. (ed.) (1981). *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior* (Hillsdale, New Jersey, Erlbaum).
- Hinojosa G., A. (comp.) (2004). *Migraciones transnacionales – Visiones de Norte y Sudamérica* (La Paz, CEPLAG, Universidad de Toulouse, PIEB, Centro de Estudios Fronterizos y Plural Editores).
- Ibarnegaray, J. (2008). *La nueva Constitución Política del Estado. Una mirada desde la perspectiva de género*, documento elaborado para PADEP-GTZ (La Paz), no publicado.
- Jiménez Zamora, E. (2008). "Política Nacional de Empleo", documento realizado para OIT, Programa de Apoyo al Trabajo Decente en Bolivia (La Paz).
- Kabeer, N. (1998). *Realidades transtocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo* (México D. F., Paidós).
- Kalleberg, A. L. y Lincoln, J.R. (1988). "The structure of earnings inequality in the United States and Japan", en *American Journal of Sociology*, N° 94, pp. 121-153.
- (1990). "Work in the family and in the labour market", en *Journal of Marriage and the Family*, N° 52, pp. 331-346.
- (1990). "A cross-national comparison of gender gap in income", en *American Journal of Sociology*, N° 96, pp. 69-106.
- López, C., Pollack, M. y Villarreal, M. (1992). *Género y mercado de Trabajo en América Latina* (Santiago, PREALC).
- Marco Navarro, F. (2007). *El cuidado de la niñez en Bolivia y Ecuador: Derecho de algunos, obligación de todas*, Serie Mujer y Desarrollo (Santiago, CEPAL).
- OIT-PNUD (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social* (Santiago, OIT-PNUD).
- OIT (2008). *Panorama Laboral 2007: América Latina y el Caribe* (Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe).
- (2004). *Generando trabajo decente en el Mercosur: Empleo y estrategia de crecimiento*. Volumen I y II (Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe).
- OIT y UNICEF (2006). *Caña dulce, vida amarga. El trabajo de los niños, niñas y adolescentes en la zafra de caña de azúcar*, Serie Peores Formas de Trabajo Infantil y Violencia Contra la Niñez y Adolescencia (La Paz, OIT y UNICEF).
- OIT y CINTERFOR (1994). "Sociologia do trabalho na America Latina: Novos paradigmas produtivos, relações de trabalho e relações de gênero". Documento presentado al Primer Encuentro Latinoamericano de Estudios del Trabajo, San Juan, Puerto Rico, 1994.
- (1993). "Repercusiones de la reconversión productiva y del cambio tecnológico sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la mujer". Documentación base e Informe Final del Seminario Tripartito Latinoamericano", realizado en Santiago de Chile en 1993.
- (1992). *Participación de la mujer en la formación técnica y profesional en América Latina. Síntesis regional* (Montevideo, OIT y CINTERFOR).
- (1991). *Igualdad de oportunidades* (Montevideo, OIT y CINTERFOR).
- Ministerio de Planificación y Desarrollo (2006). *Plan Nacional de Desarrollo: "Bolivia digna, soberana, productiva y democrática para vivir bien. Lineamientos estratégicos 2006-2011* (La Paz, MPD, CD).
- PNUD (2005). *Informe temático sobre desarrollo humano. La economía más allá del gas*, Tercera edición (La Paz, PNUD).
- Programa Mundial de Alimentos-PMA, ONU (2006). *Evaluación estadística de Centros PAN y de Centros NDC* (La Paz, PMA).

- Subsecretaría de Asuntos de Género-SAG (1994). *Informe sobre el avance de las mujeres en Bolivia* (La Paz, Comité Nacional Preparatorio para la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer).
- Treiman, D. y Hartman, H. (eds.) (1981). *Women, work and wages: Equal pay for jobs of equal value* (Washington, National Academy).
- Unidad de Análisis de Políticas Sociales-UDAPSO e INE (2008-2009). *Dossier de estadísticas económicas y sociales*, N° 17 y 18.
- UNFPA y GTZ (2005). *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público*, documento presentado a la reunión de expertos/as realizada en México DF el 24-26 de octubre de 2005.
- Viceministerio de la Mujer (2005). *Mujeres y hombres en cifras: Brechas de género* (La Paz, VM).
- (2003). *Análisis de equidad de género en Bolivia 1992-2002* (La Paz, Clave Consultores, Coordinadora de la Mujer, Embajada de Suecia y Embajada Real de los Países Bajos).
- Yáñez, F. y Landa, P. (2007). *Informe especial. Informalidad en el mercado de trabajo* (La Paz, UDAPE).
- Villegas, H. y Núñez, J. (2005). “Discriminación étnica en Bolivia: Examinando diferencias regionales y por nicho de calificación”. Documento preparado para el IISEC, documento 02/05, no publicado.
- Wanderley, F. (2009a). “Entre el cambio y la inercia – Régimen de empleo y de bienestar en los últimos 20 años”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 128, Núm. 3. (Washington).
- (2009b). *Crecimiento, empleo y bienestar social en Bolivia* (La Paz, CIDES-UMSA).
- (2008a). “Beyond gás: Between the narrow-based and broad-based economy”, en John Crabtree and Laurence Whitehead *Unresolved tensions Bolivia past and present* (Pittsburgh, University of Pittsburgh Press).
- (2008c). “Género, etnicidad y trabajo en el área urbana de Bolivia – Insumos para las políticas públicas de promoción del empleo en el marco de la equidad”, documento de trabajo preparado para el Programa de la OIT (La Paz).
- (2003). *Inserción laboral y trabajo no mercantil – Un abordaje de género desde los hogares* (La Paz, Plural Editores).
- (1995). *Discriminación ocupacional y de ingresos por género* (La Paz, Subsecretaría de Asuntos de Género).



ISBN 978-92-2-325199-4



9 789223 251994