Documento del Banco Interamericano de Desarrollo

**Bolivia**

**Programa de Apoyo al Empleo II**

**(BO-L1121)**

**Estratégia de Género BO-L1121**

Este documento fue preparado por Manuel Urquidi (LMK/CBO) y José Horacio Valencia (LMK/CBO) con insumos y comentarios de Verónica Tejerina (GDI/CBO); Alexandre Bagolle (LMK/CCH) y Nicole Amaral (SCL/LMK).

**Estratégia de Género BO-L1121**

***Antecedentes***

América Latina y el Caribe (ALC) han alcanzado logros notables hacia la paridad de género en las últimas décadas (Chioda, 2011). La visibilidad de las mujeres en el hogar, en la escuela, en el mercado de trabajo y en la arena política ha evolucionado significativamente en este periodo (Ñopo, 2012). Dentro de estos avances, el significativo incremento de la participación laboral femenina (PLF) constituye uno de los fenómenos socioeconómicos más sobresalientes en ALC en el último medio siglo. En comparación con algunas décadas atrás, hoy las mujeres de la región dedican una mayor cantidad de su tiempo a trabajar en el mercado laboral (Gasparini & Marchionni, 2015). Sin embargo, a pesar del notable avance, los logros han sido insuficientes para cerrar la brecha en relación con los hombres en términos de ingresos laborales, nivel de empleo y participación en la fuerza laboral. En la mayoría de los países de ALC las mujeres siguen teniendo un ingreso laboral menor que el de los hombres (Ñopo, 2012) y la igualdad de género en el mercado de trabajo continúa siendo un desafío de desarrollo para la región (BID, 2015; Gasparini & Marchionni, 2015).

La importancia detrás de la reducción de estas inequidades de oportunidades es importante en la medida que la igualdad entre hombres y mujeres contribuye a la reducción de la pobreza y eleva los niveles de capital humano para las generaciones futuras. Entre 2000 y 2010 se calcula que el crecimiento de los ingresos de las mujeres en ALC contribuyó a una disminución del 30% de la pobreza extrema (Banco Mundial, 2012). Se estima también que la reducción de la brecha entre las tasas de empleo de hombres y mujeres ha propiciado un aumento neto del PIB del 9% en Brasil y del 12% en Argentina (Aguirre et al., 2012). Gasparini & Marchionni (2015) calculan que un menor crecimiento en el incremento en la participación femenina en el mercado laboral comprometería los objetivos de reducción de la pobreza, dado que el incremento en los ingresos laborales de las mujeres ha sido un impulsor significativo en la reducción de la pobreza en la región. En general, cuando las mujeres pueden desarrollar todo su potencial en el mercado laboral las ganancias macroeconómicas pueden ser considerables (FMI, 2013; BID, 2015).

Existe mucho trabajo por hacer para poder reducir estas brecha, los hombres[[1]](#footnote-1) de la región participan en la fuerza laboral en un 95.2 %, mientras que la participación promedio de las mujeres es cercana al 65% (Gasparini & Marchionni, 2015). Además, existe el desafío considerable de la informalidad en la participación laboral, con 56.6% de los trabajadores trabajando fuera del mercado formal, una situación más común para las mujeres (Gasparini & Marchionni, 2015). En la mayoría de los países de ALC los hombres ganan más que las mujeres (Ñopo, 2012).

***El Contexto Boliviano***

Bolivia presenta la mayor brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres en la región. La remuneración mensual promedio de una mujer corresponde al 57% de la remuneración promedio mensual de un hombre (SIMS[[2]](#footnote-2)). Un 63% de las mujeres bolivianas reciben ingresos mensuales por debajo del salario mínimo, contra el 40% de hombres que se encuentran en esta situación. Del mismo modo, las mujeres presentan una tasa de desempleo que duplica la tasa de desempleo de los hombres (3,0% contra 1,4%), acompañado también por un relativo mayor porcentaje de mujeres que trabajan en el sector informal en comparación con los hombres (87% contra 84%)[[3]](#footnote-3).

Estas inequidades de oportunidades se resumen así principalmente en: i) un menor nivel de participación laboral comparada con los hombres, ii) diferencias en calidad de empleo, en particular en empleos con peor remuneración, iii) una posible segregación ocupacional y por rama de actividad con mujeres trabajando en ocupaciones y sectores con menores niveles de remuneración.

**Participación Laboral**

Si bien es cierto Bolivia presenta una de las más altas tasas de participación femenina en relación a otros países de la región, la importancia detrás de una mayor participación femenina es tanto económica como social y tiene implicancias a nivel familiar y agregado (Gasparini & Marchionni, 2015). La literatura económica ha identificado que la participación femenina en el mercado laboral afecta significativamente el ingreso familiar, pudiendo modificar el nivel de pobreza de la familia y constituyéndose en un determinante fundamental en la reducción de brechas de ingreso y de inequidad de los hogares menos favorecidos (Gasparini & Marchionni, 2015). Más aún, Gasparini & Marchionni (2015) mediante un análisis de micro simulaciones sugieren que los cambios en el nivel de empleo femenino en ALC ocurridos en las últimas décadas han contribuido significativamente a la disminución de la pobreza y la desigualdad. Adicionalmente, la participación de la mujer en la fuerza laboral tiene un impacto en el empoderamiento de estas al interior del hogar, mejorando el acceso a servicios básicos y a inversiones en capital humano (en educación y salud) para los hijos y reduciendo de la violencia familiar, solo por mencionar algunas dimensiones afectadas positivamente por la participación laboral de las mujeres.

A pesar de los avances, en Bolivia, las mujeres experimentan una gama de barreras de acceso al mercado laboral. Entre los motivos principales para esta diferencia en la participación entre hombres y mujeres es la participación de las mujeres en los quehaceres doméstico y el cuidado de los hijos. En 2013, el 28% de los hombres y 46% de las mujeres no participaban activamente en el mercado laboral.

En cuanto a los obstáculos para la participación en la fuerza laboral femenina, la literatura ha identificado varios obstáculos relacionados con diversas causas, entre ellas destaca: i) la falta de información sobre dónde encontrar ofertas de trabajo, ii) la ausencia de competencias, iii) la discriminación ejercida por los empleadores (Galarza y Yamada, 2012; Arce y Campos-Vázquez, 2014; Lopez-boo et al., 2012 y; Bravo et al, 2007) y; iv) la falta de acceso a servicios complementarios como guarderías (Blau et al., 2014; Todd, 2013) (BID, 2015).

*Acceso a Información Laboral*

En Bolivia el 76% de los buscadores de empleo recurre a métodos informales de búsqueda de empleo (amigos y/o familiares), haciendo que los procesos de emparejamiento entre oferta y demanda laboral se realicen con base en información deficiente. Esto tiene consecuencias en términos de acceso al empleo de calidad, porque los emparejamientos realizados con base en información deficiente suelen redundar en empleos de baja calidad, menos productivos y menos protegidos (Alaimo et al, 2015). Estas fallas y asimetrías de información y el uso de canales informales de búsqueda perpetúan las inequidades en el mercado laboral y reducen la movilidad social (Mazza, 2011) En este sentido el contar con un sistema adecuado de información sobre vacancias debería tener efectos tanto sobre mujeres como hombres.

*La ausencia de competencias*

Las habilidades de los buscadores de empleo en Bolivia no se adecuan con los requerimientos de los empleadores, quienes no encuentran en los trabajadores el perfil y las habilidades que necesitan. El 31% de los empleadores señaló dificultades para cubrir sus vacantes debido a la falta habilidades de los candidatos[[4]](#footnote-4). Las carencias de habilidades y la desconexión entre el perfil de los trabajadores y los requerimientos de las vacantes también dificultan el acceso al empleo de calidad (Alaimo et al, 2015). El acceso a formación laboral también se ve sesgado por preconceptos de género, lo que dificulta que las mujeres ingresen en rubros con mejores ingresos.

En Bolivia todavía se observa una diferencia en el nivel de formación de mujeres con relación a los hombres. Si bien el porcentaje de mujeres y hombres con educación superior es comprable, el número de mujeres sin formación casi duplica al de hombres (18% contra 10%). También se observa una diferencia de 7 pp entre el porcentaje de mujeres con secundaria completa y el de varones (Gráfico 1).

**Gráfico 1**

**Nivel de Educación por género**

**Area Urbana**

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta de Hogares.

Nota: La información recoge información de personas que trabajan en el área urbana y excluye los sectores de Agricultura, Caza y Pesca; Mineria, Electricidad, Gas y Agua. Solo incluye presonas entre 15 y 64 años de edad. El nivel de educación es calculado en base al curso más alto alcanzado, Menos de 5 años Ninguno; Entre 6 y 11 Primaria; Entre 12 y 14 Secundaria, Mas de 15 Superior.

*Falta de Acceso a Servicios de Cuidado Infantil*

Los programas que reducen los costos del cuidado infantil[[5]](#footnote-5) han sido ampliamente implementados y estudiados en la región. La relación entre la imposibilidad de participación femenina en el mercado laboral y el cuidado de hijos menores están arraigados culturalmente, las mujeres en la región y en Bolivia en particular tienen asignado el rol principal del cuidado de niños, familiares ancianos y discapacitados (Farah, Sanchez & Wanderley, 2009). Este rol de las mujeres relacionado con el cuidado familiar de cierta forma limita la participación de las mujeres en el sector formal debido a que este tipo de empleo requiere largas horas de trabajo que no son factibles de efectuar ante la presencia de niños pequeños. Mientras que los sectores informales, típicamente pagan menos y no incluyen beneficios sociales, pero son flexibles en términos horarios y en permitir que las mujeres cuiden a sus hijos mientras trabajan. En este sentido, el acceso a servicios de cuidado infantiles para ser una opción importante para no solo incrementar el nivel de participación laboral femenina sino también su participación en el sector formal.

La literatura ha documentado que las PAML que brindan además acceso a servicios de cuidado infantil ha potenciado los niveles de participación en empleo remunerado de las mujeres (tanto en el margen extensivo –más mujeres participan en el mercado laboral- e intensivo –las mujeres participan una mayor cantidad de horas-). En Brasil y Argentina diversos estudios demostraron que el acceso a cuidado infantil elevó la participación de las madres en la fuerza laboral (Paes de Barros et al., 2011; Berlinski y Galiani, 2007). En Colombia, Attanasio and Vera-Hernandez (2004) estudian el impacto de un programa comunitario de cuidado infantil que buscaba incrementar la nutrición de los niños y la participación laboral de las mujeres de hogares de bajos recursos económicos. Los autores identifican impactos significativos en la participación laboral e ingreso de las madres, pero también en el bienestar nutricional de los niños. En Guatemala un programa de cuidado comunitario de niños en la ciudad de Guatemala demostró un impacto en la nutrición de los niños y en el ingreso de la madre beneficiaria del programa, los autores calculan impactos en la participación, ingresos y formalidad de las madres (Ruel y Quisumbing, 2006). En suma, la mayoría de los las evaluaciones a estos programas en la región apuntan a un efecto positivo de los programas de cuidado infantil en la participación de las mujeres en la fuerza laboral, con resultados heterogéneos en relación al ingreso laboral[[6]](#footnote-6).

Sin embargo, si bien los resultados son prometedores, es necesario considerar que para asegurar la efectividad de la intervención, el diseño de los programas debe considerar también el diseño en la prestación de los servicios de cuidado para asegurar su calidad, accesibilidad y eficacia. Cuando los costos asociados al servicio de cuidado infantil son asignados a los empleadores, existe evidencia de desincentivos, por parte de los empleadores, para no contratar mujeres o para reducir su remuneración (Prada et al., 2013). En este sentido, en los lugares donde existe una oferta privada de servicios de cuidado infantil, se ve un potencial en entregar vales económicos (vouchers) a las mujeres pobres para que accedan al servicio en vez de construir guarderías públicas (BID, 2015).

*El caso del Programa de Apoyo al Empleo (PAE)*

En el caso del PAE, en particular, se ha detectado que el financiamiento de cuidado infantil se constituye en una barrera para participar de la capacitación in situ que es el camino que el programa tiene para apoyar la inserción laboral de personas que requieren una oportunidad de acceso a las empresas para experiencia y posiblemente prueba previa a contratación. Si bien el PAE otorga apoyo económico de capacitación in situ, el costo de guarderías se constituye en una barrera para la participación de mujeres madres debido a que este costo debe ser pagado por anticipado y el apoyo económico se tramita una vez terminado cada mes de capacitación, lo que requiere que las madres cuenten con recursos para pagar los dos primeros meses, ya que desde el tercer mes y una vez contratados este pago podría ser cubierto por el apoyo económico y después con ingresos laborales, si la persona es contratada una vez finalizada la fase de capacitación in situ.

**Segregación Ocupacional y Sectorial**

Otra barrera de acceso identificada para el caso de las mujeres en Bolivia es la segregación ocupacional y sectorial. Este hecho está ampliamente documentado en la región, donde se observan altos niveles de segregación ocupacional por género. A semejanza de lo que ocurre con la brecha salarial, se ha registrado una leve mejora en la última década, aunque a un ritmo muy lento[[7]](#footnote-7). Así también se observa concentración de mujeres con un nivel de instrucción superior a la secundaria en ciertas ocupaciones y sectores con ingresos laborales promedio relativamente bajos (BID, 2015).

En Bolivia existe evidencia consistente acerca de una sub-representación femenina en ciertas ocupaciones y sectores de actividad que son aquellos que en general presentan mayores niveles de remuneración. En este sentido, se puede distinguir una sub-representación de las mujeres en ocupaciones como “Directivos, Técnicos, Construcción y Manufactura y “Operadores de Instalaciones, Maquinarias y Ensambladores” (Gráfico 2). Este hecho tiende a ser particularmente más complejo en las ocupaciones como “Trabajadores de la Construcción e Industria Manufacturera” donde solamente existe 3 mujeres por cada 10 hombres y en ocupaciones como “Operadores de Instalaciones, Maquinarias y Ensambladores” donde la presencia de mujeres es menor al 1% (i.e. una mujer por cada 100 hombres ocupados en el sector).

**Gráfico 2**

**Ratio Mujeres/Hombres por ocupación**

**Área Urbana**

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta de Hogares 2013.

Nota: La línea horizontal establece la participación promedio en el mercado laboral de 75%.

Cuando se analiza la relación entre el nivel de ingresos promedio por ocupación y la participación femenina en cada uno de estas ocupaciones (medida como el ratio Mujeres por Hombres) se observa una relación negativa entre el ingreso promedio de la ocupación y el nivel de participación femenina relativa.[[8]](#footnote-8) Las mujeres en Bolivia participan mayoritariamente en ocupaciones con menores niveles de remuneración y minoritariamente en ocupaciones con altos promedios de remuneración (Gráfico 3).

Replicando el análisis por Sector de Actividad, se observa la misma tendencia, a una menor participación femenina en aquellos sectores con menores niveles de ingreso.

**Gráfico 3**

**Relación Ingreso laboral y ratio Mujeres/Hombres por Ocupación**

**Área Urbana**

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta de Hogares 2013.

Nota: La línea horizontal establece la participación promedio en el mercado laboral de 75%. La línea vertical mide el ingreso laboral promedio en el área rural. La amplitud de la burbuja en el gráfico representa la diferencia en ingreso laboral mensual observada dentro de cada ocupación.

Otro resultado de la segregación ocupacional en Bolivia se refiere a una menor participación de mujeres en cargos relevantes. En base a la Encuesta de Demanda del Mercado Laboral e Bolivia (2015), se preguntó a las empresas acerca de las características de los puestos relevantes para su funcionamiento. Como se observa en el Gráfico 4 solamente el 30% de los cargos más relevantes son ocupados por mujeres y este dato no está asociado al tamaño de la empresa. Por cada mujer trabajando en cargos relevantes para la empresa, se tiene dos hombres trabajando en la empresa en los mismos***.***

**Gráfico 4**

**Puestos Relevantes en la Empresa por Género (en %)**

**(Encuesta de Demanda de Mercado Laboral 2015)**

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta de Demanda del Mercado Laboral en Bolivia 2015.

Así también, cuando se analiza la distribución de estos puestos relevantes por cargo, se observa que existen más hombres ocupando cargos como gerentes y técnicos y existen más mujeres en cargos administrativos/profesionales. Del total de trabajadores el 30% son gerentes o directivos, en proporción los hombres ocupan más cargos directivos (34%) que mujeres (22%). El 36% de los trabajadores descritos pertenecen al cargo administrativo/ profesional, el 26% de los hombres se encuentra en este cargo y el 58% de las mujeres relevantes en una empresa ocupan cargos administrativos/ profesionales. En relación a los técnicos, estos representan un tercio de los trabajadores relevantes (31%), donde las mujeres estan presentes en 18% y en mayor proporción los hombres con el 37%. (Gráfico 5).

En el marco de estos problemas de segregación ocupacional y sectorial identificados anteriormente, las PAML constituyen una herramienta de política han sido ampliamente utilizados para para fomentar el empleo y aumentar los ingreso laborales. Datos provenientes de distintas partes del mundo sobre el impacto de los programas de capacitación en el fomento de las competencias de los grupos desempleados o vulnerables indican que los resultados son mejores para las mujeres que para los hombres (Kluve, 2006; Card et al., 2010). La literatura existente ha identificado los siguientes factores de éxito en los programas de capacitación destinados a aumentar la empleabilidad y los ingresos de quienes enfrentan más dificultades, entre los que destacan: (i) orientación vocacional, (ii) capacitación orientada a la demanda; (iii) inclusión de un componente de intermediación laboral y (iv) capacitación en el empleo. La mayoría de los programas de capacitación en América Latina ha incorporado estos elementos (González et al., 2012; Urzúa y Puentes, 2010), lo que podría explicar su relativo éxito en el aumento de la inserción de personas vulnerables en el mercado de trabajo, incluidas mujeres jóvenes.

**Gráfico 5**

**Cargos Relevantes en la Empresa por Género (en %)**

**(Encuesta de Demanda de Mercado Laboral 2015)**

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta de Demanda del Mercado Laboral en Bolivia 2015.

*Orientación Vocacional*

Las PAML relacionadas con la orientación vocacional proveen información sobre oportunidades de trabajo a mujeres que quieren entrar a la fuerza laboral o cambiar su trabajo. Existen motivos para pensar que, si bien las preferencias culturales y personales ejercen cierta influencia, es posible que algunas mujeres no estén conscientes de las diferencias en las oportunidades de empleo y los salarios vinculados con distintas profesiones. Por ejemplo, en Kenia, un programa con otorgamiento de vales educativos profesionales e información sobre rendimientos a jóvenes en desventaja, resulto en una visible preferencia por carreras con salarios más elevados y un nivel alto de interés de mujeres jóvenes después de la orientación (BID, 2015).

*Capacitación Técnica*

La capacitación profesional en ocupaciones no tradicionales también es una política que puede promover el empleo entre las mujeres. En Perú, Ñopo et al. (2008) ha encontrado que un programa de inserción y capacitación laboral tuvo impacto en la igualdad de oportunidades por género, promoviendo la capacitación en ocupaciones no tradicionales para mujeres con impactos positivos en el incremento de la tasa de empleo, ingresos y la reducción de la segregación ocupacional.

*El caso del PAE*

En el caso del PAE, se observa una mayor capacitación e inserción laboral de las mujeres en sectores de trabajo tradicionales como son comercio y servicios y una menor participación en capacitaciones en rubros relacionados con producción. De esta forma, se identifica que el programa actualmente no está explotando una posibilidad de trabajo con las mujeres en su inserción en rubros no tradicionales, que en definitiva se espera tenga impactos en la calidad y el ingreso obtenido una vez finalizada la capacitación.

En esta línea se observa que la promoción de la capacitación de mujeres a través del PAE en rubros no tradicionales puede llegar beneficiar a las mujeres en incrementar sus oportunidades laborales. Así como también la orientación vocacional para promover el ingreso de mujeres en ocupaciones y sectores que tienen mayor ingreso.

**Líneas estratégicas de trabajo del PAE II con mujeres**

Considerando los problemas de equidad de oportunidades entre hombres y mujeres en Bolivia y descritos anteriormente, el PAE II (BO-L1121) busca fortalecer las líneas de acción existentes en el programa anterior (BO-L1051) con nuevas líneas orientadas a reducir estos problemas en base a las barreras identificadas.

El PAE II continuara con el trabajo iniciado en el marco del PAE se financiará: (i) el desarrollo de un servicio de orientación vocacional y profesional; (ii) la continuación de los apoyos económicos de tres meses para la capacitación in situ en empresas que cuentan con vacantes reales, siguiendo el esquema desarrollado en el marco del PAE ; iii) cursos cortos asociados a requerimientos específicos de una vacante (por ejemplo, un soldador que requiere habilidades más específicas en soldadura en frio, cursos de trabajo en equipo, cursos de paquetes computacionales).

Para cumplir con el objetivo de mejorar el impacto del programa en las mujeres, el programa plantea como primer punto el fortalecimiento institucional del PAE a través de la incorporación de personal especializado en atención a buscadores de empleo que requieren apoyo adicional, especialmente a mujeres en situación vulnerable y personas con discapacidad, con el fin de responder de manera más eficiente a sus necesidades específicas.

Asimismo, se plantea el trabajo en el marco de las dos líneas de trabajo descritas anteriormente:

**Pago de subsidio de guardería para facilitar la inserción laboral de las mujeres**

Para poder responder a las barreras de acceso identificadas para las mujeres y relacionadas específicamente con la responsabilidad del cuidado de sus hijos, el programa plantea otorgar un subsidio para el pago de guardería durante el periodo de capacitación para facilitar la inserción laboral de las mujeres.

El subsidio busca apoyar a las mujeres a enfrentar sus restricciones de liquidez (por estar desempleadas) para el pago de un servicio de cuidado de sus hijos menores de 5 años, que debe realizarse de forma adelantada y que se ha identificado como una restricción para la capacitación de las mujeres.

Este subsidio, será pagado al principio de la capacitación, permitirá a las mujeres el acceso a un servicio de cuidado de su preferencia y que le permita contar con este servicio entre el inicio de la capacitación y el pago del primer estipendio económico, que se da al finalizar el primer mes de capacitación. El subsidio se realizará solamente por los dos primeros meses, ya que desde el tercer mes este pago podría ser cubierto por el apoyo económico y posteriormente con los ingresos laborales, si la persona es contratada una vez finalizada la fase de capacitación in situ.

**Capacitación e inserción laboral de mujeres en ocupaciones y sectores con baja participación femenina.**

Para enfrentar la segregación ocupacional y sectorial observada en Bolivia y para promover la inserción de mujeres en ocupacionales y sectores con mayores niveles de ingreso el PAE II contara con un programa piloto para evaluar el impacto de incentivar la capacitación laboral de muejres en rubros no tradicionales. Para ello apoyará, a través de un programa piloto, a aquellas que buscan insertarse laboralmente en rubros no tradicionales, mediante cursos para mejora de sus habilidades y les proveerá apoyo económico de capacitación *in situ*[[9]](#footnote-9). El proceso de inserción estará unido a actividades de sensibilización en la empresa.

**Bibliografía de Referencia**

Aguirre, D. et al. (2012). “Empowering the Third Billion Women and the World of Work in 2012.” Booz and Company.

Arceo-Gómez, E. y Campos-Vázquez, R.M.. (2014). “Race and Marriage in the Labor Market: A Discrimination Correspondence Study in a Developing Country”, American Economic Review. 104(5): 376-80.

BID. (2015). “La importancia del género y la diversidad en las estrategias de desarrollo en América Latín y el Caribe.” Washington, DC: Banco Interamericano del Desarrollo, División de Género y Diversidad.

Banco Mundial. (2014). “Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs”. Washington, D.C.: Banco Mundial.

Banco Mundial. (2012). “The Effects of Women’s Economic Power in Latin America and Caribbean”. Washington, DC: Banco Mundial.

Berlinski, S. y S. Galiani. (2007). “The effect of a large expansion of preprimary school facilities on preschool attendance and maternal employment”. Labour Economics, Elsevier. 14(3): 665-680.

Blau, F. et al. (2014). “The Economics of Women, Men, and Work.” Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, 7a edición.

Card, D. et al. (2010). “Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis”. Economic Journal, vol. 120, 548: F452-F477.

Chioda, L. (2011). “Work and Family: Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance”. Washington, DC: Banco Mundial.

Csillag, M. y Fertig, M. (2015). “Cost–benefit Analysis of Remedial Interventions for the Long-Term Unemployed.” Brussels: European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion.

FMI. (2013). “Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity.” Washington, DC: Fondo Monetario Internacional.

Galarza, F. y Yamada, G. (2012). “Labor Market Discrimination in Lima, Peru: Evidence from a Field Experiment”. No 12-03, Documentos de trabajo. Lima: Universidad del Pacífico, Departamento de Economía.

Gasparini, L. y Marchionni, M. (2015). “Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America. An Overview”. La Plata: Universidad Nacional de La Plata, Centro de Estudios Distributivo, Laborales y Sociales.

González, C. et al. (2012). “¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?” Publicaciones del BID 78338. Washington, DC: Banco Interamericano del Desarrollo.

Kluve, J. (2006). “The Effectiveness of European Active Labor Market Policy”. IZA Discussion Papers No. 2018. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).

Liu, Y. y Deininger, K. (2013). “Welfare & Poverty Impacts. The Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Scheme”. Project Note 2. New Delhi: Indian Institute of Public Administration.

Muriel, B. (2005). “Female Labor Market Conditions in Urban Bolivia.” Documento de trabajar, las Maestrías para el Desarrollo. La Paz: Universidad Católica Boliviana.

Ñopo, Hugo. 2012. “New century, Old Disparities: gender and ethnic earnings gaps in Latin America and the Caribbean”. Washington, DC: Banco Interamericano del Desarrollo.

OCDE. (2015). “The local implementation of Youth Guarantees: emerging lessons from European experiences”. Paris: **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.**

Paes de Barros, R. et al. (2011). “The Impact of Access to Free Childcare on Women’s Labor Market Outcomes: Evidence from a Randomized Trial in Low-Income Neighborhoods of Rio de Janeiro”. Documento de trabajo preparado para el Foro de Economistas. Washington, D.C.: Banco Mundial.

PAE. (2016). “Data de Encuesta: Año 1” La Paz: Programa de Apoyo al Empleo.

Prada, M. et al. (2013). “The effect of mandated childcare on female wages”. Mimeo.

Ruhm, C.J. (1998). “The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe”. Quarterly Journal of Economics 113(1): 285-317.

STEP. (2014). “Skills Measurement Snapshot 2014.” Washington, DC: Banco Mundial.

Todd, P. (2012). “Effectiveness of Interventions Aimed at Improving Women’s Employability and Quality of Work: A Critical Review.”

Urquidi M. y Valencia H. (forthcoming). “The Evolution of the Gender Earning Gap in Bolivia from 1993 to 2013.”

Urzúa, S. y Puentes, E. (2010). “La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral”. Washington, D.C.: Banco Interamericano del Desarrollo.

Valdivia, M. (2012). “Training or technical assistance for female entrepreneurship? Evidence from a field experiment in Peru.” Documento de trabajar. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.

**Anexo**

**Participación Laboral Femenina**

Como se pudo observar anteriormente, uno de los mayores determinantes de la menor participación laboral por parte de las mujeres se explica porque realizan en actividades relacionadas a las tareas del hogar. A continuación se presenta los resultados del análisis mediante un modelo logit, para determinar la participación (correlación) entre el hecho de ser mujer con la probabilidad de participar en el mercado laboral. Para esto se utiliza la encuesta de Hogares 2013.

Como se esperaban el hecho de estar casado tiene un efecto con la participación laboral de forma distinta. Mientras que para un hombre incrementa la probabilidad de participación laboral en 11% (ec 1), para las mujeres reduce su participación en 6%(2), ambos significativos a los niveles estadísticos usuales. Otra variable importante para destacar es el hecho a medida que incrementa los miembros en el hogar, la probabilidad de participación de una mujer se reduce en 0.9% por cada miembro adicional, esto puede estar relacionado al hecho de que las mujeres se deben hacer cargo del cuidado y atención tanto de niños y adultos mayores, mientras el hombre trabaja.

Con relación a esto último, se observa que la presencia de niños menores a 1 año en el hogar reduce en 6% la probabilidad de una mujer a participar en el mercado laboral, mientras que la presencia de niños de 6 años, aumentan dicha probabilidad.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Participación Laboral** | | | |
|  | Total | | Casados/ Convivientes | |
|  | (1) | (2) | (3) | (4) |
|  | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| Cónyuge (1=Si, 0=No) | -0.044 | -0.021 | -0.01 | -0.064\*\* |
| (-1.15) | (-0.97) | (-0.78) | (-2.53) |
| Edad | 0.057\*\*\* | 0.062\*\*\* | 0 | 0.042\*\*\* |
| (36.65) | (36.92) | (-0.09) | (13.5) |
| Edad al Cuadrado | -0.001\*\*\* | -0.001\*\*\* | -0.000\*\*\* | -0.000\*\*\* |
| (-37.64) | (-35.71) | (-3.27) | (-13.61) |
| Casado/Conviviente (1=Si, 0=No) | 0.111\*\*\* | -0.069\*\*\* |  |  |
| (8.03) | (-3.52) |  |  |
| Jefe del Hogar | 0.148\*\*\* | 0.133\*\*\* | 0.036\*\* | 0.029 |
| (9.060 | (7.24) | (2.42) | (0.86) |
| # Miembros en el Hogar | -0.002 | -0.009\*\*\* | -0.001 | -0.013\*\*\* |
| (-0.71) | (-3.43) | (-0.61) | (-3.13) |
| # Mayores de 65 años | 0.013 | 0.046\*\*\* | -0.015\*\*\* | -0.030+ |
| (1.06) | (3.23) | (-3.12) | (-1.44) |
| \*# Menores de 1 año | 0.012 | -0.065\*\*\* | -0.001 | -0.074\*\*\* |
| (0.67) | (-3.46) | (-0.11) | (-3.37) |
| \*# Menores de 6 años | 0.040\*\*\* | 0.020\*\* | -0.004 | -0.018\* |
| (5.47) | (2.53) | (-1.12) | (-1.72) |
| Existe alguna mujer mayor a 65 en el hogar | 0.044\*\*\* | 0.051\*\* | 0.022\*\*\* | 0.128\*\*\* |
| (2.75) | (2.17) | (5.36) | (3.95) |
| Años de educación | -0.012\*\*\* | -0.004\*\*\* | -0.002\*\*\* | -0.003\*\* |
| (-11.70) | (-4.20) | (-6.30) | (-2.38) |
| Observations | 13595 | 14680 | 6577 | 6817 |
| Pseudo *R* | 0.4 | 0.14 | 0.33 | 0.04 |
| Marginal effects; *t* statistics in parentheses | | | | |
| (d) for discrete change of dummy variable from 0 to 1 | | | | |
| + *p* < 0.15, \* *p* < 0.10, \*\* *p* < 0.05, \*\*\* *p* < 0.01 | | | | |

Ahondado el análisis, se presentan las estimaciones (3) y (4) que replican lo realizado en las regresiones (1) y (2) pero acotando el análisis a personas que tengan alguna relación de convivencia. Como se puede observar, el hecho de ser cónyuge (no ser la jefa del hogar) reduce la participación laboral en 6%, asimismo la presencia de niños menores a 1 año y 6 años reduce la probabilidad de trabajar en 7% y 1%, respectivamente. La presencia de niños no tiene ningún impacto sobre la probabilidad de trabajar para los hombres.

Adicionalmente, vale la pena resaltar el hecho que la presencia de alguna mujer mayor a 65 años en el hogar aumenta la probabilidad de participar en el mercado laboral en 12%, esto se explica en el hecho que son muchas veces las abuelas (especialmente pero no exclusivamente) las encargadas del cuidado de niños hecho que permite la participación de las mujeres en el mercado laboral.

1. El cálculo de Gasparini y Marchioni (2015) se realiza exclusivamente para hombres y mujeres entre 25 y 54 años de edad. [↑](#footnote-ref-1)
2. Sistema de Indicadores de Mercado Laboral y Seguridad Social (SIMS). Base de datos de uso interno. Washington, D.C. [↑](#footnote-ref-2)
3. Estudios realizados para Bolivia sobre las explicaciones detrás de estas diferencias encuentra que la parte que no se puede explicar por diferencias en educación, experiencia y otras variables relacionadas al mercado laboral está entre 20 % (Ñopo, 2012) y 10 % (Urquidi y Valencia, fothcoming) . [↑](#footnote-ref-3)
4. Fuente: Encuesta de Demanda del Mercado Laboral en Bolivia (BID, 2015). [↑](#footnote-ref-4)
5. Uno de los principales escollos que siguen confrontando las mujeres en el mercado de trabajo es la expectativa cultural sobre su papel como principales responsables del cuidado de los niños y de los adultos mayores. Según los datos de la Encuesta Mundial de Valores en la región, esta percepción ha cambiado muy poco a lo largo del tiempo. La experiencia laboral es un componente valioso del capital humano y las diferencias por razón de género en esa experiencia pueden reducir la capacidad de las mujeres de percibir ingresos y desalentar la actividad laboral. Los datos comparables sobre la experiencia laboral real son limitados, pero la información disponible en las encuestas de empresas en diferentes países apunta a una clara brecha de género en cuanto a los años de experiencia entre los gerentes en América Latina y el Caribe (Amin y Kushnir, 2012). [↑](#footnote-ref-5)
6. Es importante destacar el hecho que el acceso a servicios de cuidado infantil no sólo incentiva la participación laboral de las madres, además brinda los conocidos beneficios de la educación temprana en el desarrollo cognitivo y el futuro desempeño académico de los niños. Al respecto, en LAC se ha experimentado avances en la asistencia al nivel preescolar en las últimas dos décadas (de 33% al 53%). [↑](#footnote-ref-6)
7. El Índice de Duncan para la región pasó de 0,37 en 2000 a 0,36 en 2010 (CEPAL et al., 2013). El índice de Dundan es un índice de segregación que toma valores entre 0 y 1. Cuando el ID es 0 significa que no hay segregación, es decir, las mujeres se distribuyen entre ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres. Cuando el ID es igual a 1 resulta una segregación completa, es decir, cada ocupación es completamente para homres o mujeres. [↑](#footnote-ref-7)
8. Resalta el hecho que para los trabajadores que desempeñan sus funciones como “Profesionales, Científicos o Intelectuales” presentan paridad en cuanto a su participación en el mercado laboral donde existen 9 mujeres por cada 10 hombres. [↑](#footnote-ref-8)
9. El proceso de inserción estará unido además a un proceso de sensibilización en la empresa y estará coordinado con la división de transporte a fin de buscar oportunidades laborales en el sector transporte para mujeres que puedan identificarse en los préstamos de infraestructura que se ejecutan en el país. [↑](#footnote-ref-9)