

Serie Ideas y Reflexiones Nro. 3/2021

¿Más participación femenina en el mercado laboral boliviano?

2 de agosto de 2021

Erika Soliz Cuevas

Asistente de investigación del IISEC-UCB, becada de la fundación Hanns Seidel

Adriana Tordoya Huanca

Asistente de investigación del IISEC-UCB, becada de la fundación Hanns Seidel

Un hito que caracteriza los mercados laborales en América Latina en la segunda mitad del siglo XX es la creciente participación de las mujeres en la fuerza laboral¹ (Gasparini y Marchionni, 2017). La fuerza laboral de las mujeres² en América Latina según datos del Banco Mundial se incrementó de 34.7% en 1990 a 41.9% en 2019. Sin embargo, los avances en el aumento de participación de las mujeres en el mercado laboral no son todavía suficientes para cerrar las brechas de género de participación en actividades remuneradas por lo que continúa siendo un desafío en la región (Gasparini & Marchionni, 2017).

Los mayores niveles de educación alcanzados por las mujeres han logrado un efecto positivo sobre su participación en la fuerza laboral (Busso y Fonseca, 2015). A su vez, el acceso equitativo a educación refleja el cierre de brechas entre mujeres y hombres en matriculación y acumulación de capital humano (Klasen, 2019). La educación importa por la influencia que tiene sobre los prospectos laborales de las mujeres, así como en la actitud de la mujer hacia el trabajo, la carrera y la familia (Busso y Fonseca, 2015).

Otro factor influyente sobre el aumento de la fuerza laboral femenina es la desaceleración de las tasas de fertilidad. En la región de América Latina este indicador pasó de 6 hijos por mujer entre 1950

¹ La participación en la fuerza laboral es una medida de la proporción de la población en edad de trabajar de un país que participa activamente en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando uno; provee una medida del tamaño de la oferta laboral disponible para participar en la producción de bienes y servicios, relativos a la población en edad de trabajar. (Organización Internacional de Trabajo) <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-participation-rate/>

² La fuerza laboral femenina como porcentaje del total muestra a las mujeres que están activas dentro del mercado laboral; comprende a las personas mayores de 15 años que ofertan mano de obra para producción de bienes y servicios durante un periodo específico (Banco Mundial, 2019).

y 1960 a 2.5 hijos por mujer entre 2005 y 2010 (Marchionni, 2015). La relación inversa entre fertilidad y participación en la fuerza laboral existe porque condiciona la distribución de tiempo de las mujeres (Busso y Fonseca, 2015); mayor inversión de tiempo por parte de las mujeres en el cuidado de los hijos afecta a su participación en actividades productivas con remuneración (Tejada, Piras, Flabbi & Bustelo, 2021). La edad de los hijos también es una condicionante para las mujeres; madres con hijos de 3 a 6 años tienen mayor probabilidad de trabajar que madres con hijos de 0 a 2 años (Bick, 2016).

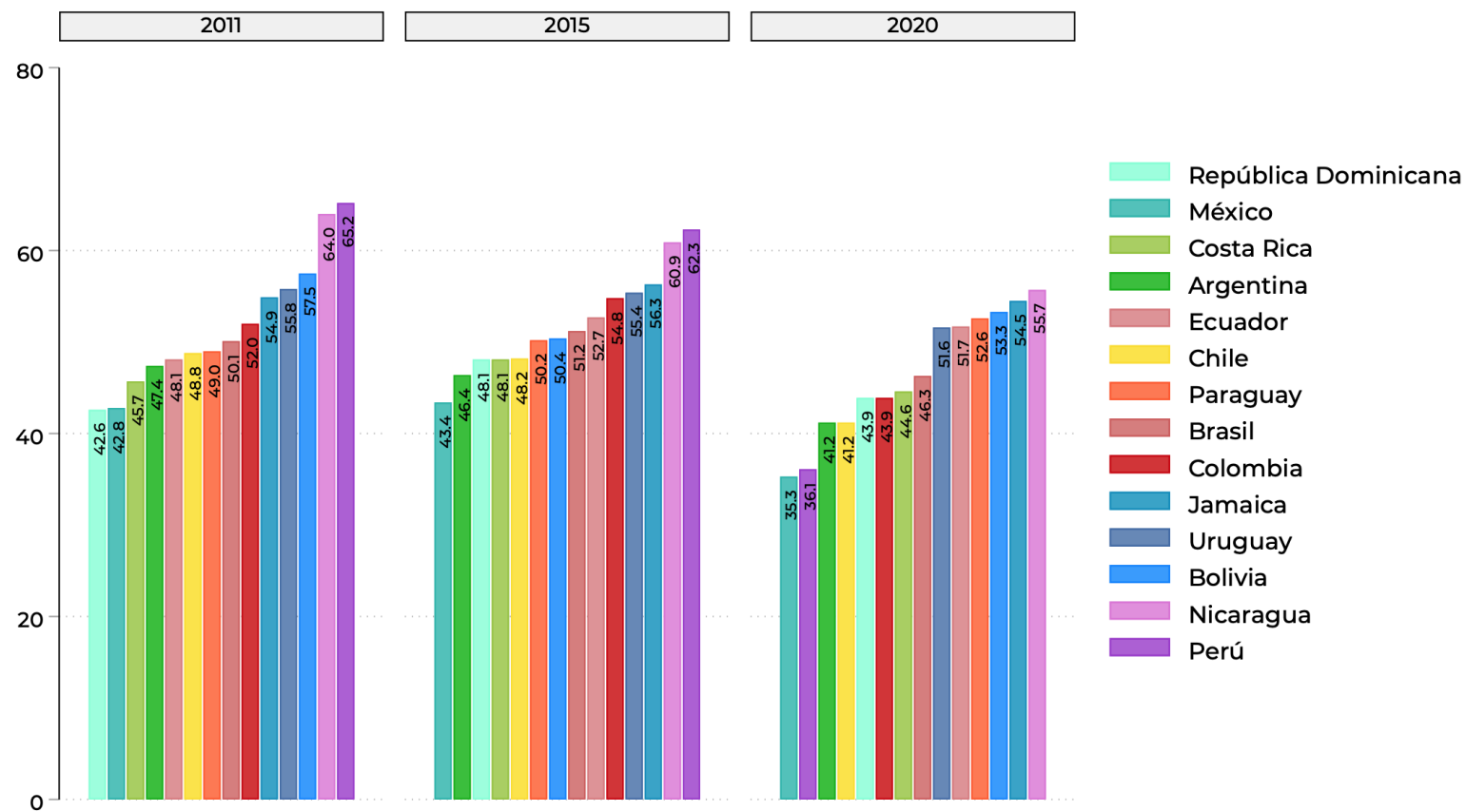
Si bien cambios en indicadores de educación y fertilidad de las mujeres pudieron afectar su participación en el mercado laboral, los cambios de actitudes y preferencias de las mujeres hacia el mercado laboral pueden haber jugado un rol igual de relevante. Las decisiones sobre educación y maternidad se toman simultáneamente con decisiones de participación laboral (Marchionni, 2015).

A pesar de los cambios favorables en la participación laboral de las mujeres en el siglo XX, la tasa de crecimiento de participación laboral de las mujeres presentó una desaceleración en varios países de América Latina desde el 2000, llegando a estancarse para algunos casos (Serrano, *et al.*, 2019). Estas reducciones se presentaron en países como Bolivia donde la tasa global de participación de mujeres pasó de ser 57.5% en 2011 a 50.4% en 2015. La participación de mujeres en el mercado laboral también se redujo en Perú (Figura 1). Esta menor participación de las mujeres en el mercado laboral puede tener consecuencias como la disminución de probabilidad de participar en el mercado laboral en el futuro, así como puede reducir la productividad e incluso reforzar los roles tradicionales de género en los hogares (Gasparini & Marchionni, 2015).

En países como Argentina, Brasil, México y Paraguay el incremento de la tasa global de participación de mujeres fue cercano a 1%, mientras otros países tuvieron incrementos mayores como es el caso de Colombia, Ecuador y República Dominicana de 2011 a 2015 (Figura 1). Sin embargo, estas no fueron elevadas, ya que por ejemplo para el caso de Colombia pasó de 52% a 54.8%, y el país con el mayor crecimiento fue República Dominicana, que pasó de 42.6% en 2011 a 48.1% en 2015. Existe evidencia que una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral aumenta su empoderamiento económico e incrementa la proporción de los ingresos del hogar controlados por las mujeres, de manera que se modifican los patrones de gasto que se destina a los hijos, lo que conduce a un incremento de inversión en capital humano de los hijos (Gasparini y Marchionni, 2015).

Para el año 2020, sólo Paraguay y Bolivia tuvieron un incremento en la tasa global de participación de mujeres respecto al 2015. En el caso de Paraguay, este incremento fue cercano a 2% y para Bolivia alrededor de 4%. Por otro lado, las reducciones más notorias de 2015 a 2020 se presentaron en países como Perú, Colombia y México, donde la tasa global de participación de mujeres se redujo en 26,2%, 10,9% y 8,1% respectivamente. Otros países como Chile, Argentina, Nicaragua, Brasil, República Dominicana, Costa Rica y Ecuador también presentaron reducciones en la tasa de participación de mujeres (Figura 1).

Figura 1: Tasa Global de Participación Laboral Femenina en América Latina en porcentaje (%), 2011, 2015 y 2020



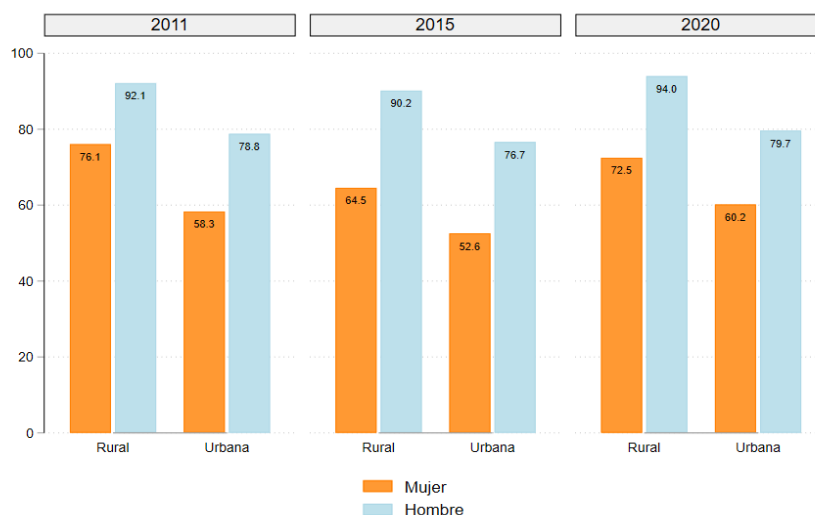
Fuente: Elaboración propia con base en datos de CEPAL

La tasa global de participación no es suficiente para mostrar los avances en la participación de las mujeres en el mercado laboral. Para un análisis más detallado de la participación de las mujeres, específicamente para el caso de Bolivia, se complementa el análisis con indicadores de desempleo, de ocupación y participación de las mujeres según su categoría ocupacional. Además, el análisis distingue entre áreas urbana y rural, esto permitirá evaluar el nivel de inserción de las mujeres en el mercado laboral y discernir en qué área geográfica la participación pudo ser mayor.

En primer lugar, la tasa global de participación³ (TGP), como se mencionó previamente, presentó reducciones en algunos países entre 2011 y 2015, tal es el caso de Bolivia. Dicha reducción presentó diferencias entre áreas geográficas, la Figura 2 revela que la reducción fue mayor para las mujeres bolivianas del área rural, pasando de un 76% a un 64.5%, mientras que en el área urbana se distingue una menor reducción. La reducción de la TGP de los hombres se muestra menor a sus pares mujeres, y se mantiene mayor la reducción en el área rural que la urbana. La Figura 2 evidencia una mayor participación de los hombres que las mujeres en el área urbana y rural.

En cuanto al año 2020, la Figura 2 muestra un aumento de la TGP en comparación al último lustro para ambos sexos. Sin embargo, tanto las mujeres del área urbana como del área rural, experimentaron un cambio positivo más importante de la TGP en relación a sus pares hombres de 2015 a 2020. Este aumento en la TGP puede ser consecuencia de las nuevas necesidades económicas que emergieron por la pandemia, lo que provocó que más personas buscaran trabajo, por lo que el número de personas en la población económicamente activa (PEA)⁴ aumentó.

Figura 2: Tasa Global de Participación de Bolivia (TGP) en porcentaje, según sexo



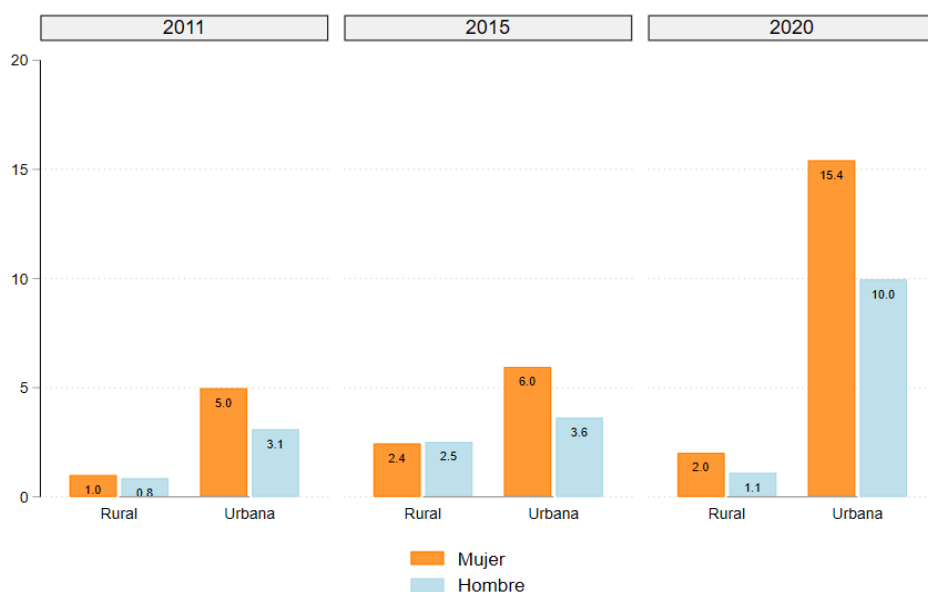
Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares 2011, 2015 y 2020 (INE).

³ Es el porcentaje de participación de la población económicamente activa (fuerza de trabajo) sobre la población en edad de trabajar entre 14 y 60 años (Obtenido del Observatorio de la Deuda Social, IISEC).

⁴ La PEA es un indicador de la proporción de población en edad de trabajar de un país que participa activamente en el mercado de trabajo ya sea trabajando o buscando empleo (Obtenido del Observatorio de la Deuda Social, IISEC)

Por otro lado, evaluamos la tasa de desempleo⁵ para identificar el porcentaje de personas que ofertan su fuerza de trabajo, pero no se encuentran ocupadas. Como se observa en la Figura 3, esta tasa es mayor para las mujeres que para los hombres. En cuanto a la comparación entre áreas geográficas, se observa que la tasa de desempleo incrementó para los hombres y mujeres del área urbana del 2011 a 2015, siendo el incremento del desempleo de las mujeres mayores al de los hombres. En cuanto al incremento entre 2011 a 2015 en el área rural, el incremento fue cercano a 1.5% para ambos sexos. Respecto al 2020, aunque el mayor crecimiento de la tasa de desempleo fue para las mujeres del área urbana, llegando a 15.41%, la tasa de desempleo de los hombres del área urbana también sufrió un incremento para el 2020, alcanzando un valor cercano a 10%.

Figura 3: Tasa de Desempleo en Bolivia en porcentaje, según sexo



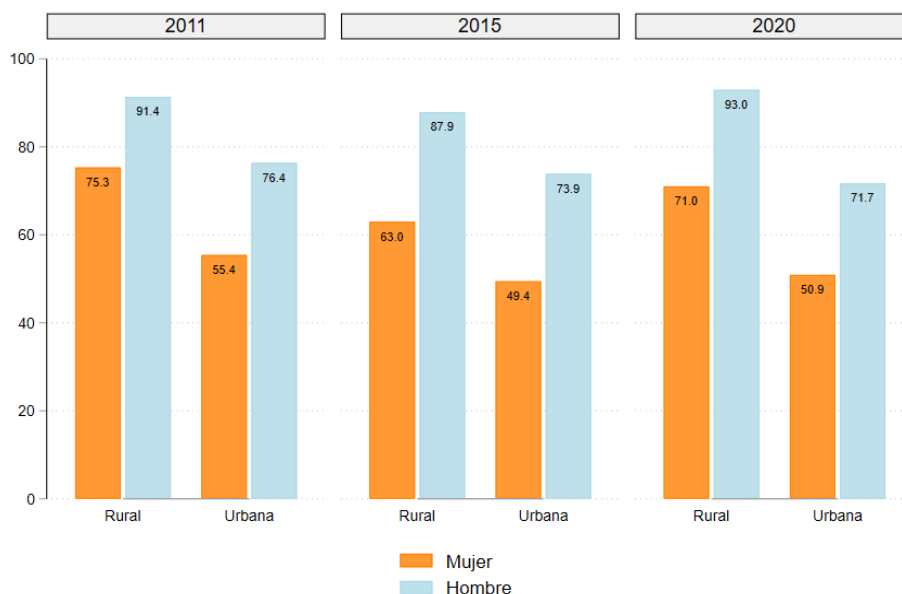
Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares 2011, 2015 y 2020 (INE)

Finalmente, la tasa de ocupación⁶ presenta una reducción entre 2011 y 2015 para las mujeres, pero la cual fue mayor para las mujeres del área urbana (Figura 4). En cuanto a las reducciones de la tasa de ocupación entre áreas, estas fueron mayores tanto para las mujeres urbanas y rurales en comparación a las reducciones de los hombres para ambos casos. En 2020, la tasa de ocupación se incrementó para las mujeres urbanas y rurales, en el caso de los hombres solo se observó un incremento para los hombres del área rural.

⁵ Es el porcentaje de la población abiertamente desempleada, entre la población económicamente activa de 14 a 60 años (Obtenido del Observatorio de la Deuda Social, IISEC).

⁶ Proporción de los ocupados como porcentaje de la población en edad de trabajar (CEPAL).

Figura 4: Tasa de Ocupación en Bolivia en porcentaje, según sexo



Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares 2011, 2015 y 2020 (INE)

La composición de ocupados por categoría ocupacional de la actividad principal permite identificar dónde se concentran más mujeres. En 2011, 2015 y 2020 una mayor cantidad de mujeres se categoriza como trabajadoras por cuenta propia. Otra categoría ocupacional que concentra un alto porcentaje de mujeres corresponde a trabajador familiar o aprendiz sin remuneración, esta categoría fue la segunda más importante en 2011 y la tercera categoría que más mujeres concentra en 2015 y 2020. La categoría de obrero o empleado también concentra una cantidad importante de mujeres, aunque se ha visto disminuida desde 2015 (Tabla 1).

De la comparación de hombres y mujeres, se observa que las mujeres presentan mayor participación como trabajadoras familiares o aprendices sin remuneración. Asimismo, un mayor porcentaje de mujeres se encuentra ocupada como empleadas del hogar que hombres, aunque su participación en esta categoría se redujo en los últimos 10 años. Por otro lado, las categorías ocupacionales en las que existe un menor porcentaje de mujeres ocupadas son las de empleador que recibe salario y cooperativista de producción, estas categorías se encuentran agrupadas dentro de la categoría otros (Tabla 1).

Tabla 1: Composición de la población ocupada por categoría de la ocupación principal, según sexo

	2011		2015		2020	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Obrero/ Empleado	30.3	47.4	32.8	44.8	28.2	37.4
Trabajador/a por cuenta propia	31.2	34.3	36.2	40.7	39.3	46.3
Empleador/a o socio/a que no recibe salario	2.7	7.0	2.3	5.1	1.6	4.4
Trabajador/a familiar o Aprendiz sin Remuneración	30.8	9.9	24.9	7.8	27.4	11.1
Empleado/a del Hogar	4.8	0.2	3.7	0.2	3.4	0.1
Otros*	0.3	1.2	0.2	1.3	0.1	0.7

Nota: Otros comprende a los empleadores o socios que reciben salarios y cooperativistas de producción. (*) Los coeficientes de variación son mayores a 20%.

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares 2011, 2015 y 2020 (INE).

Como consecuencia de la pandemia de COVID-19, en 2020 muchos países entraron en una contracción aguda de la actividad económica. Si bien esta contracción muestra algunas de las regularidades de otras recesiones económicas, en otros aspectos es diferente a cualquier otra en la historia reciente. Una diferencia crucial entre las recesiones regulares y la recesión actual radica en las implicaciones para el empleo de las mujeres. En Bolivia, el desempleo de las mujeres aumentó en 6.8% entre 2015 y 2020, frente a un aumento del 4.3% para los hombres (Figura 3). Los cambios en las tasas de ocupación muestran un aumento en 2.8% para las mujeres entre 2015 y 2020, mientras que para los hombres una reducción en 0.6% (Figura 4).

Entre las causas principales del gran impacto de la actual recesión pandémica sobre las mujeres en el mercado laboral se identifican las medidas de confinamiento obligatorio, el cierre o suspensión de negocios en diferentes sectores de la economía como medidas necesarias para el cuidado de la salud (CEPAL, 2021). En Bolivia, en respuesta a la propagación del virus COVID-19, se han adoptado medidas de confinamiento, distanciamiento físico y restricciones de movilidad que han impactado

directamente las actividades laborales y de comercio⁷ (Presidencia del Estado Plurinacional de Bolivia, 2020).

Este impacto desproporcionado sobre la participación laboral femenina también se debe a la concentración de mujeres en trabajos vulnerables, como empleos por cuenta propia o en negocios familiares, donde los trabajadores están más expuestos a los ciclos económicos y donde es menos probable tener una relación contractual formal o acceso a las prestaciones o a la protección social. En Bolivia, como se puede observar en la Tabla 1, aproximadamente un 39% de las mujeres ocupadas son trabajadoras por cuenta propia, las cuales dependen en gran medida del autofinanciamiento debido a las barreras que enfrentan para acceder a recursos financieros formales (Alon et al., 2020; BID, 2021).

También se han visto afectados, en términos de destrucción de empleo, los sectores de actividad económica donde se concentra mayormente el empleo femenino, como los sectores de alojamiento, servicios de comida, actividades inmobiliarias y empresariales, manufactura, y comercio. En Bolivia, alrededor de un 78% de mujeres se concentran en el sector de las actividades de alojamiento y servicios de comida y en América Latina alrededor de un 56.9% del empleo de las mujeres se concentran en sectores considerados de riesgo alto⁸ (Cerdeña et al., 2020, CEPAL, 2021; Jaramillo & Ñopo, 2020; OIT, 2020).

De acuerdo al análisis previo, es importante tomar consideración de los factores que inciden en la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral, en particular en aquellos sectores en los cuales están más representadas. Además, las consecuencias de la crisis económica provocada por la pandemia de la COVID-19 están exacerbando las desigualdades existentes para las mujeres. Por tanto, este escenario motiva a reflexionar sobre quienes se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad en la fuerza laboral, y a establecer políticas e intervenciones que sean efectivas y equitativas.

⁷ En Bolivia, el 17 de marzo de 2020 se decreta el Estado de Emergencia Sanitaria Nacional y Cuarentena que se extiende hasta el 30 de junio de 2020. El 26 de marzo se suspenden actividades públicas y privadas hasta el 30 de abril de 2020 y se dictan disposiciones para la mitigación y contingencia por la pandemia (Presidencia del Estado Plurinacional de Bolivia, 2020).

⁸De acuerdo con la cuarta revisión de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU), se consideran en riesgo alto los sectores de comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; industrias manufactureras; actividades de alojamiento y de servicio de comidas; hogares como empleadores; actividades inmobiliarias, y servicios administrativos y de apoyo (Naciones Unidas, 2009).

Referencias

Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The impact of COVID-19 on gender equality (No. w26947). National Bureau of economic research. <http://www.nber.org/papers/w26947>

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2021). La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política. <http://dx.doi.org/10.18235/0003156>

Bick, A., The Quantitative Role of Child Care for Female Labor Force Participation and Fertility, *Journal of the European Economic Association*, Volume 14, Issue 3, 1 June 2016, Pages 639–668, <https://doi.org/10.1111/jeea.12143>

Busso, M., & Fonseca, D. R. (2015). Female labor force participation in Latin America: Patterns and explanations <http://hdl.handle.net/10419/127703>

Busso, M., & Fonseca, D. R. (2015). Determinants of female labor force participation. *Bridging gender gaps*, 199-260
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65404/Documento_completo.pdf?sequence=1#page=199

Cerda, R., Domínguez, C., Lafortune, J., Muñoz, N., Reyes, J. (2020). Empleo femenino y Covid-19: diagnóstico y propuestas. *Temas de la Agenda Pública*, 15(130), 1-20. Centro de Políticas Públicas UC

CEPAL, N. (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad.

Jaramillo, M., & Ñopo, H. (2020). *Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú* (No. dt106). Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).

Gasparini, L., Marchionni, M., Badaracco, N., Busso, M., Gluzmann, P. A., Romero Fonseca, D., & Veza, E. (2015). Bridging gender gaps.
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65404/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gasparini, L., & Marchionni, M. (2017). Deceleration in female labor force participation in Latin America. *Economía*, 18(1), 197-224 <https://www.jstor.org/stable/90017439>

Jaramillo, M., & Ñopo, H. (2020). Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú (No. 106). Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).

Klasen, S. (2019). What explains uneven female labor force participation levels and trends in developing countries?. *The World Bank Research Observer*, 34(2), 161-197
<https://doi.org/10.1093/wbro/lkz005>

Naciones Unidas. (2009). Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU).

Marchionni, M. (2015). A changing scenario: education, family and economic environment. *Bridging gender gaps*, 43-84. http://labor-al.org/participacionfemenina/wp-content/uploads/2016/01/Bridging-gender-gaps_full-book.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020). The Covid-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744685.pdf

Presidencia del Estado Plurinacional de Bolivia. (25 de marzo de 2020). [Decreto Supremo 4200]. Recuperado de: <https://2019.vlex.com/#/search/jurisdiction:BO/Decreto+Supremo+4200/WW/vid/842433640>

Presidencia del Estado Plurinacional de Bolivia. (28 de mayo de 2020). [Decreto Supremo 4245]. Recuperado de: <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BO/Decreto+Supremo+4245/WW/vid/844820915>

Serrano, J., Gasparini, L., Marchionni, M., & Gluzmann, P. (2018). *Economic Cycle and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America* (No. 8857). Inter-American Development Bank <https://publications.iadb.org/publications/english...in-Latin-America.pdf>

Tejada, M., Piras, C. C., Flabbi, L., & Bustelo, M. (2021). Gender Gaps in Latin American Labor Markets: Implications from an Estimated Search Model. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3808449