



GERMINA

RED de MUJERES TRABAJADORAS y SINDICALISTAS

AÑO II • La Paz, Bolivia

Boletín N° 5

DICIEMBRE DE 2009



Contenido:

Editorial

La brecha salarial de género en Bolivia

Claudia Kakiuchi

Martha Vargas

Responsable de Comunicación, de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Tarija

Irma Campos

Directora del Área de Género del Viceministerio de Igualdad de Oportunidades

Elizabeth Vaca

Responsable de Relaciones Internacionales de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Trinidad

Elizabeth Salguero

Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos de la Cámara de Diputados

BOLIVIA - ÁREA URBANA Y ÁREA RURAL: INGRESO PROMEDIO MENSUAL EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL SEGÚN SEXO Y GRUPO OCUPACIONAL, 2005-2007 (En bolivianos)

La brecha salarial y las trabajadoras del sector salud. Caso ciudades de El Alto y Trinidad

Fiorella Calderón Cabrera

El Cambio aún debe llegar al mercado laboral para las mujeres

María Esther Ibáñez

Las brechas salariales entre hombres y mujeres

Lourdes Montero

María Luz Pinto

Secretaria General de CASEGURAL de la Caja Nacional de Salud, Sucre

Una historia de Vida

Amalia Coaquira

Responsable de Coordinación de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

Editorial

La brecha salarial en razón de género en Bolivia no es reciente y persiste en pleno siglo XXI, donde continúan las resistencias para que las mujeres obtengan un salario igual por un trabajo del mismo valor. Se sigue mirando a las mujeres como si su trabajo fuese exclusivamente el ámbito privado sin remuneración.

Los datos del INE, demuestran que la brecha salarial entre hombres y mujeres es evidente en los ámbitos público y privado, tanto en directivos, profesionales, empleados de oficina. La brecha se amplía si nos ubicamos en los trabajadores en servicios y comercio.

El Art. 48 de la CPE, numeral V, señala que hombres y mujeres deben percibir un salario igual por un trabajo del mismo valor, tanto en el ámbito público como en el privado. Este puede ser el comienzo de una nueva etapa, sin embargo, el desafío y lo que queda por hacer es todavía inmenso si lo que se quiere es lograr la plena implementación de lo dispuesto por la Constitución. Sin duda alguna, la alianza estratégica entre mujeres de diversas organizaciones dará el empuje que hace falta para lograr en esta fase, la voluntad política de nuestras autoridades nacionales.



La brecha salarial de género en Bolivia

Claudia Kakiuchi¹

Muchos años han pasado desde que las mujeres comenzaron con sus luchas de reivindicación en pos de conseguir una situación de igualdad en diferentes aspectos de la vida en sociedad, sin embargo aún en nuestros tiempos existen desigualdades y diferencias como la brecha salarial por género.

Las diferencias de ingresos en función de género siguen siendo significativas en nuestro país, a pesar que muchos son los cambios dentro de la economía y que en los últimos años muchos gobiernos han puesto de moda la aplicación de políticas orientadas a reducir la desigualdad.

Varios estudios confirman que las mujeres ganan menos que los hombres, incluso teniendo mejores oportunidades para acceder a los mismos cargos. La profesionalidad, capacidad y otras aptitudes lamentablemente en muchos casos no son preponderantes a la hora de obtener un trabajo y de lograrlo lamentablemente las condiciones no son las mismas. Esta es una de las conquistas que aún apoyadas con leyes, las mujeres hemos tenido postergadas, indicándonos que aún nos encontramos con el enorme reto de terminar con las desigualdades basadas en género en los mercados laborales.

Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo indica que los Hombres ganan 17 % más que las mujeres con iguales edades y niveles de educación. Profundizando más el análisis sobre la brecha salarial, podríamos concluir en que las causas de estas diferencias están muy ligadas a muchos aspectos que hay que considerar para poder buscar soluciones que se traduzcan en políticas destinadas a reducir paulatinamente y erradicar tales diferencias.

Hay muchas razones por las que existen diferencias muy marcadas dentro de nuestras sociedades que aún tienen vicios de sistemas pa-



triarcales, donde la labor de las mujeres es reducida al de “colaboración” simplemente, claramente se produce una desvalorización del rol femenino, por tanto las mujeres “no tienen” la necesidad de prepararse más que los hombres, el acceso a la educación era priorizado para los varones; ellas aprendían “todo lo que hay que saber en la casa”.

Hoy en día las cosas son muy diferentes y a pesar que las mujeres acceden a los mismos niveles de educación que los hombres, los problemas que enfrentan son también diferentes; ahora sufren de discriminación según la edad y ésta se relaciona estrechamente con la experiencia laboral, que en las mujeres se ve limitada por aspectos intrínsecos como la maternidad, es decir que “las mujeres no sólo envejecen, sino también tienen hijos”...por tanto tienen siempre mayores probabilidades de verse obligadas a abandonar sus trabajos, perder experiencia, tiempo y vigencia en los mercados laborales.

En Bolivia los principales indicadores de empleo hasta el 2007, según sexo muestran que el Total de la población que tiene un trabajo es del 94.82 % de ese porcentaje el 95.47 % son hombres y el 94.05 % para las mujeres con un punto por debajo del porcentaje global de ocupación. En cuanto al desempleo abierto, en general la Tasa es de 5.18 %, de este porcentaje: los hombres con 4.53 % y 5.95 % las mujeres.

En condiciones de actividad según sexo en Bolivia de un Total de la población económicamente activa (PEA), los hombres tienen 55 % de participación y las mujeres 45 %. En el índice de desocupación existe una diferencia de 4.01 %, con un 48 % para los hombres y un 52 % para las mujeres, por tanto la población económicamente inactiva con mayor porcentaje son mujeres con un 65 % y 35 % de hombres, es decir una diferencia de 29.88 %.

La educación es otro aspecto preponderante que hacen a las brechas salariales como ya lo habíamos mencionado. Del total de población en Bolivia tenemos un 20.01 % de analfabetos, con un porcentaje mayor en mujeres con un 27.69 % y en porcentaje menor los hombres con sólo el 11.84 %. La diferencia es de 15.85 % (Datos del censo – 1992). Al 2001 con un Total de 13.28 % de la población, los hombres con un 6.94 % y las mujeres con 19.35 % y la diferencia es de 12.41 %.

Existen muchos otros datos que hacen referencia a la brecha de género en el ingreso promedio mensual en la ocupación principal, según el área geográfica y el mercado de trabajo, al 2007 nos dan los siguientes resultados, por ejemplo: la brecha en total es de 630.32. En el mercado de trabajo Doméstico: 122.52, Estatal: 773.15, Familiar: 325.11, Semiempresarial: 327.18 y Empresarial: 534.89 bolivianos.

Los datos muestran que existen brechas salariales de género en diferentes mercados de trabajo como también en la educación y el acceso a la misma, por lo que concluimos que es una tarea urgente de todas las mujeres el empoderarnos de nuestros derechos, exigiendo mayor participación en los espacios de dirigencias y toma de decisiones para que todos trabajemos para conseguir una mejor situación salarial de las mujeres trabajadoras de Bolivia.

Martha Vargas

Responsable de Comunicación, de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Tarija



1. ¿Cómo ve Ud. el problema de la brecha salarial de género en Bolivia?

R. Es un problema que no ha sido identificado claramente por los gobiernos capitalistas y el modelo neoliberal que vivimos aún porque no conviene a sus intereses de acumulación de riqueza, por tanto las mujeres han sido y son todavía víctimas de esta administración, es un atentado a nuestros derechos como mujeres, un desconocimiento al igual trabajo e igual remuneración.

2. Según Ud. ¿cuáles cree que son las razones para que exista esta diferenciación de salarios entre hombres y mujeres en Bolivia?

R. Las razones son múltiples entre ellas es que las mismas mujeres permitimos que esto suceda y nunca asumimos una posición de defensa de nuestros derechos. Hay situaciones en que no se nota esta brecha salarial como en el caso del magisterio urbano, cuando el gobierno asume una política educativa de otorgar un aumento salarial a todos los (as) trabajadores (as) de manera

general, aparentemente todos ganamos lo mismo.

Otra de las razones, son las porcentuales y el reglamento del escalafón, pero en el fondo y de manera transversal son los profesores hombres quienes tienen mayores oportunidades para acceder a cargos jerárquicos o direcciones sindicales.

3. En función a lo descrito, ¿cuáles cree que son las consecuencias a la que desemboca esta variante salarial entre hombres y mujeres?

R. Una consecuencia lógica es que las mujeres quedan relegadas con menos oportunidades, ellos tienen mayor tiempo para capacitarse, en cambio nosotras tenemos un doble trabajo que es invisible, mal correspondido y no remunerado; es el trabajo doméstico, que en muchos casos no tiene colaboración ni del esposo ni de los hijos.

4. Según Ud. ¿en qué sectores cree que existe mayores diferencias de honorarios entre hombres y mujeres y por qué?

R. En los trabajos más precarios, donde más fácilmente se puede engañar a la gente, que por la necesidad de acceder a una fuente laboral no observan estos abusos que se cometen con ellas, sin embargo también se ve dentro de los profesionales universitarios que si bien tienen una aparente igualdad salarial, hay muchos otros aspectos que no se los toma en cuenta como el compromiso de trabajo, mayor responsabilidad por mencionar algunos.

5. ¿Qué estrategias cree que se deben implementar para reducir la brecha salarial de género?

R. Un avance muy importante es que ahora la NCPE reconoce a las mujeres como madres, como hijas, esposas; la mujer ahora está visibilizada en la carta magna, pero hay que decir que esto no es ninguna concesión gratuita, esto se ha logrado con propuestas desde diferentes espacios donde las propias mujeres han logrado este reconocimiento ya sea con movilizaciones o protestas, ahora lo que corresponde es dar.

6. Siguiendo la pregunta anterior, efectivamente en la NCPE el Art. 48, numeral IV señala: hombres y mujeres, deben recibir un salario igual por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado. ¿Cómo cree Ud. que se puede implementar este artículo?

R. Tener coherencia con nuestras acciones y continuar en la lucha participando en la elaboración de proyectos de ley que se conviertan en leyes que regularán estas brechas salariales.



Irma Campos

Directora del área de Género del Viceministerio de Igualdad de Oportunidades

1. ¿Cómo ve usted el problema de brecha salarial de género en Bolivia?

R. Cuando nos referimos al tema de salarios creo que hemos tenido avances importantes en nuestro país, normalmente era común indicar que por un igual trabajo, las mujeres eran las que menos oportunidades tenían de recibir un mismo salario, pero hemos ido avanzando en el tema de lo que es la legislación laboral. La Ley General del Trabajo (LGT) establece los mismos derechos para trabajadoras y trabajadores y obligaciones que también deben ser cumplidas. Asimismo la Ley N° 975 que regula la inamovilidad de la mujer trabajadora, son medidas normativas que nos ayudan mucho.

El año 2003, el Viceministerio de la Mujer ha trabajado varias reformas de Ley, que hoy en día están en marcha, pero no fueron incorporadas en la LGT. Este año (2009) se ha emitido un decreto para la inamovilidad de hombres y mujeres, se ha ampliado este tema de la Ley N°975, sin embargo, quedan materias pendientes.

En el sector público, las brechas se han ido reduciendo, un director y una directora tienen el mismo salario, un jefe de unidad sea hombre o mujer tiene las mismas condiciones. En el sector privado hay dificultades que se tienen que superar.

2. ¿Cuáles cree que son las razones para que exista esta diferenciación de salarios entre hombres y mujeres en Bolivia?

R. Es un tema que todos nosotros sabemos es el tema de estigmatizar el trabajo de las mujeres que tiene un valor menor pero ¿qué va hacer ella si es mujer?

3. En función a lo descrito ¿cuáles cree que son las consecuencias, a la que desemboca esta variante salarial entre hombres y mujeres?

R. Yo creo que el de observar que las compañeras puedan sentirse menoscabadas puede afectarles a la autoestima, de sentirse que no pueden aportar. Yo podría aseverar que es una minoría; la mayoría de las mujeres en

el ámbito profesional, informal, trabajadoras del hogar tienen dificultades para exigir sus derechos. Tenemos una Ley de la Trabajadora del Hogar en la que se establece un haber mínimo básico, sin embargo es un tema que no se pone en marcha. El tema del trabajo ha sido tocado fuertemente en nuestra constitución que es garantista de nuestros derechos.

4. Según Ud ¿en qué sectores cree que existe mayores diferencias de salarios y por qué?

R. En el Plan de Igualdad de Oportunidades, nosotras hemos trabajado un diagnóstico del trabajo remunerado y no remunerado y existen diferencias en los sectores, por ejemplo, en el público las brechas son mínimas, en el sector privado aun falta. A pesar que tenemos una Ley que debería implementarse en todos los ámbitos, está el tema de la oferta y la demanda. La brecha de ingresos de salarios se dio en el sector formal e informal.

5. La NCPE, el Art. 48 numeral V, señala: hombres y mujeres, deben recibir un salario igual por un trabajo del mismo valor, tanto en el ámbito público como en el privado. ¿Cómo cree usted que se puede implementar este artículo?

Con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Justicia, estamos formulando una propuesta de decreto o proyecto de Ley para igual salario por igual trabajo.

6. ¿Qué estrategia cree que se deben implementar para reducir la brecha salarial de género, además de realizar propuestas de ley?

Yo creo que la puesta en marcha de políticas públicas. El Plan de Igualdad de Oportunidades tiene 6 ejes, entre ellos está el económico productivo y laboral que busca identificar la dependencia de las mujeres que puede generar la violencia que es una de las causales. Se han

planteado 4 políticas públicas:

1) Ejercicio de los derechos laborales, que las mujeres conozcan que normativa les amparan, sea donde fuese que trabajan. La promoción de derechos y acceso a un trabajo digno.

2) Acceso de las mujeres a recursos patrimoniales, acceso a lo tangible, tierra, vivienda también tecnología y capacitación. En este marco, el Viceministerio de Igualdad de Oportunidades, junto con 3 agencias de Naciones Unidas, estamos implementando la patrimonialización de las mujeres en el área rural y vamos a llegar apoyar a 1200 emprendimientos económicos de mujeres que van a ser beneficiadas con capital y capacitación. Este programa va otorgarles capital semilla.

Otra línea del programa que va apoyar es: capacitación y asistencia técnica, no solo es dar la plata sino mejorar su emprendimiento, mejorar la calidad de su producto. Otra línea de programa es la ciudadanía, titulación, cedula, carnetización para que las compañeras puedan acceder a esto. También están las Políticas del Banco de Desarrollo Productivo (BDP), acceso a crédito para las compañeras y compañeros.

3) Otra política es recursos naturales, soberanía alimentaria, se debe tener incidencia en el área rural.

4) Finalmente la redistribución de las tareas y cuidado y protección de la familia, no solo como una política entre mujeres y hombres sino como política del Estado y política en las familias.



Elizabeth Vaca

Responsable de Relaciones Internacionales
de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Trinidad

1. ¿Cómo ve Ud. el problema de la brecha salarial de género en Bolivia?

R. Hoy en día, los hombres siguen pensando que pueden ganar más, por que las mujeres en tiempos anteriores siempre realizaron labores de casa, sin ninguna remuneración, por tanto no estaban en la oficina ocupando cargos elevados. En la actualidad, las mujeres se promocionan incluso para parlamentarias, sin embargo, aun existen brechas salariales.

2. Según Ud. ¿cuáles cree que son las razones para que exista esta diferenciación de salarios entre hombres y mujeres en Bolivia?

R. Una de las razones, es que siguen creyendo que la mujer no está en condiciones de percibir un salario de acuerdo al trabajo que realiza. Por ejemplo, hay instituciones donde las mujeres ganan menos que los colegas y que tienen mayor responsabilidad. En el caso de las empresas privadas, algunas

tienen definidas la escala salarial.

3. En función a lo descrito, ¿cuáles cree que son las consecuencias a la que desemboca esta variante salarial entre hombres y mujeres?

R. Siguen permitiendo que los hombres ganen mas por la necesidad que tienen las mujeres para cubrir los gastos del hogar.

4. Según Ud. ¿en qué sectores cree que existe mayores diferencias de honorarios entre hombres y mujeres y por qué?

R. Menciono el ejemplo de los serenos, ganan más por que piensan que la mujer no puede responder a esta actividad, sin embargo, hay hombres irresponsables y no dan la oportunidad a las mujeres.

5. ¿Qué estrategias cree que se deben implementar para reducir la brecha salarial de género?

R. Que hay una Ley específica, donde hombres y mujeres tengan el mismos salario sin distinción de género.

6. Siguiendo la pregunta anterior, en la NCPE el Art. 48, numeral IV señala: hombres y mujeres, deben recibir un salario igual por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado. ¿Cómo cree Ud. que se puede implementar este artículo?

R. Realizar una propuesta de ley y una alianza entre organizaciones e instituciones de mujeres.



Elizabeth Salguero

Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos de la Cámara de Diputados



1. ¿Cómo ve usted el problema de brecha salarial de género en Bolivia?

R. De acuerdo a datos del INE, refleja que las mujeres ganan menos que los hombres por igual trabajo. Además que las mujeres por estar en el marco del sistema patriarcal, se hacen cargo de las tres jornadas.

Las mujeres que trabajan en sectores informales, se hacen cargo del cuidado de los hijos mas de 8 horas, por otro lado, si nos referimos a mujeres de la clase media, en estos tiempos modernos controlan sus casas desde sus celulares.

Las mujeres realizan dos trabajos para lograr sobrevivir, en el sector informal no tienen ningún tipo de seguro de salud ni sueldo fijo. Respecto a las mujeres asalariadas, se ve la diferencia de salarios con respecto a los hombres.

2. Según Ud. ¿cuáles cree que son las razones para que exista esta diferenciación de salarios entre hombres y mujeres en Bolivia?

R. La discriminación que sufrimos las mujeres en términos que por nuestra capacidad reproductiva nos alejamos del ámbito laboral por el embarazo. El empleador tiene la concepción de que va perder, porque en ese estado las mujeres so-

licitan permiso de pos parto y lactancia. El empleador quiere preveer sus gastos por tanto le paga menos a las mujeres en edad reproductiva.

Hay una carga discriminatoria donde las mujeres valen menos que los hombres.

3. En función a lo descrito ¿cuáles cree que son las consecuencias, a la que desemboca esta variante salarial entre hombres y mujeres?

R. Reafirma la discriminación y afecta en sus vidas cotidianas lo que repercute en la autoestima, por que se hace creer que la mujer es igual que un hombre y le paga menos.

En la vida cotidiana las mujeres, deben ser supermujeres, donde se les toma un examen permanente, además deben asumir las tareas domésticas.

4. Según Ud ¿en qué sectores cree que existe mayores diferencias de salarios y por qué?

R. Se necesita un análisis más estadístico, está reflejado en la función pública mas que en el sector privado; ya que en éstos sectores demuestran mas su capacidad en función de sus resultados y logros.

En el sector público, las mujeres son serruchadas, el trabajo es

mas anónimo no se mida su capacidad individual.

En el sector informal existe mayor cantidad de mujeres, no se reconoce el trabajo que ellas aportan.

Otro es el tema de servicios, a la trabajadora del hogar le pagan menos que a un chofer o a un mozo, este último realiza un trabajo similar e incluso la trabajadora del hogar debe hacer de segunda mamá y no se reconoce su trabajo.

5. ¿Qué estrategia cree que se debe implementar para reducir la brecha salarial de género?

R. Implementar la NCPE, hacer conocer los derechos de las mujeres, exigir que se cumpla la carta magna.

6. Respecto a la NCPE, el Art. 48 numeral V, señala: hombres y mujeres, deben recibir un salario igual por un trabajo del mismo valor, tanto en el ámbito público como en el privado. ¿Cómo cree usted que se puede implementar este artículo?

R. Elaborar una normativa o incluirlo a la ley general del trabajo. Solamente normando y legislando se puede implementar lo estipulado en la NCPE.

BOLIVIA - ÁREA URBANA Y ÁREA RURAL: INGRESO PROMEDIO MENSUAL EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL SEGÚN SEXO Y GRUPO OCUPACIONAL, 2005-2007

(En bolivianos)

GRUPO OCUPACIONAL Area URBANA	2005	2006	2007
HOMBRES	1.606,69	1.721,92	1.775,74
Directivos públicos y privados	7.053,62	6.929,51	4.125,79
Profesionales	3.344,33	3.887,40	4.032,30
Técnicos y profesionales de apoyo	1.705,00	2.192,86	1.997,45
Empleados de oficina	1.379,35	1.596,52	1.844,65
Trabajadores en servicios y comercio	1.479,64	1.173,24	1.237,89
Trabajadores en agricultura, pecuaria y pesca	911,22	699,34	1.201,37
Ind. extractiva, construcción, Ind. manufacturera	1.144,42	983,60	1.214,42
Operadores de instalaciones y maquinaria	1.452,67	1.628,27	1.696,52
Trabajadores no calificados	864,39	888,58	977,41
Fuerzas Armadas	3.206,31	5.340,68	4.800,98
MUJERES	960,91	878,70	1.070,06
Directivos públicos y privados	3.793,73	2.885,36	3.487,28
Profesionales	2.257,86	1.949,98	2.651,74
Técnicos y profesionales de apoyo	1.539,51	1.838,82	1.402,26
Empleados de oficina	1.353,16	1.250,63	1.509,87
Trabajadores en servicios y comercio	709,55	635,96	796,20
Trabajadores en agricultura, pecuaria y pesca	1.191,50	153,12	266,33
Ind. extractiva, construcción, Ind. manufacturera	553,29	325,99	536,23
Operadores de instalaciones y maquinaria	557,88	392,24	1.145,06
Trabajadores no calificados	532,82	564,07	675,67
Fuerzas Armadas	0,00	0,00	0,00
GRUPO OCUPACIONAL Area RURAL	2005	2006	2007
HOMBRES	393,59	550,88	705,90
Directivos públicos y privados	1.978,79	4.051,73	4.243,74
Profesionales	1.620,74	1.937,04	2.118,19
Técnicos y profesionales de apoyo	1.278,68	1.954,74	1.374,60
Empleados de oficina	966,37	874,91	1.093,09
Trabajadores en servicios y comercio	719,03	2.131,10	2.609,82
Trabajadores en agricultura, pecuaria y pesca	201,07	366,17	376,33
Ind. extractiva, construcción, Ind. manufacturera	833,44	1.002,37	1.311,98
Operadores de instalaciones y maquinaria	1.418,76	1.364,60	1.910,82
Trabajadores no calificados	672,13	944,57	604,07
Fuerzas Armadas	2.585,35	4.653,62	0,00
MUJERES	130,55	219,73	270,24
Directivos públicos y privados	2.196,90	1.090,99	0,00
Profesionales	1.575,70	1.638,65	1.853,94
Técnicos y profesionales de apoyo	1.208,24	1.212,00	969,86
Empleados de oficina	639,24	818,33	973,69
Trabajadores en servicios y comercio	472,16	1.379,37	1.073,70
Trabajadores en agricultura, pecuaria y pesca	35,54	44,19	86,84
Ind. extractiva, construcción, Ind. manufacturera	332,24	698,33	783,49
Operadores de instalaciones y maquinaria	0,00	0,00	0,00
Trabajadores no calificados	410,63	553,93	555,16
Fuerzas Armadas	0,00	0,00	0,00

La brecha salarial y las Caso ciudades de

En el año 1992, la brecha salarial calculada en Bolivia era del 58%, para el año 1994 se tenía los siguientes datos: "...las mujeres reciben en promedio el 50% de los ingresos de los hombres independientemente de la edad, de la rama de actividad, la categoría ocupacional y el nivel de instrucción. Las mujeres sin ninguna instrucción reciben en promedio el 44% de lo que reciben los hombres en la misma condición. Las mujeres con nivel universitario o superior reciben en promedio el 70% de los hombres con este nivel".

En cuanto a la brecha en los promedios de ingreso en el sector salud, Espada Vedia calculo en el año 1999, que los ingresos de los médicos hombres era de Bs.1.066.-frente al de la población femenina del sector que era de Bs. 610.-. Se afirmó que la desigualdad de ingresos se presenta aún cuando el nivel de instrucción fuese el mismo.

Se trabajó con las planillas del haber básico de enero del 2004 correspondientes al sector salud El Alto, pues no fue posible acceder a información sobre los haberes pagables. Respecto a la información obtenida, el promedio de haber básico para los hombres es de Bs. 1.957,34 y para las mujeres de Bs. 1.680. En términos generales el rubro de administrativos y odontólogos registra mayor salario para los varones y los rubros de médicos (as) y técnicos en salud registran mayor ingreso para las mujeres. Cabe recordar que estos datos cambiarían si tuviéramos las planillas con los haberes pagables, sobre todo para el rubro de médicos, ya que las categorías incrementan considerablemente su total ganado.

El rubro técnico en salud, es donde se registra una diferencia absoluta de Bs. 237.50.- a favor de las mujeres, está compuesto por 16 cargos jerárquicos. Es probable que las mujeres que registran mayores ingresos sean las licenciadas que ganan un haber básico de Bs. 2.002.-, como sucede con las nutricionistas y las trabajadoras sociales, mientras que los técnicos tienen un haber básico de Bs. 1.342.-, las nutricionistas no licenciadas tienen un haber de Bs. 1.429.-, El cálculo de la brecha salarial en este rubro resulta difícil ya que las licenciadas no tienen contraparte masculina en términos de profesionalización y las han integrado a este rubro que contiene una amplia va-

riedad de cargos y diferenciación a nivel profesional, es decir, técnicos con licenciatura.

La brecha salarial entre hombres y mujeres calculada con los haberes básicos del sector salud pública de El Alto fue de 16.17%, lo que significa que de cada Bs.-100.- que ganan los hombres, las mujeres trabajadoras perciben solo 83.22 bolivianos.



En el sector salud pública de Trinidad, los cargos exclusivamente masculinos, en ese entonces fueron: Conductores, Vacunadores y Cazadores con 19 trabajadores. El promedio salarial de las trabajadoras de salud pública en Trinidad es de Bs. 1.822.-. Para los hombres fue de Bs. 2.095.-.La diferencia absoluta entre hombres y mujeres es de Bs. 1.083.; la diferencia relativa es de 37,28%. Verticalmente las diferencias salariales son significativas, pero horizontalmente, esta diferencia disminuye, por ejemplo, los médicos ganan Bs. 4.211.- y las medicas Bs.-4.083, la diferencia relativa es de 3%.

La brecha salarial de género, en el sector salud de Trinidad es de 37,28%, vale decir, que las mujeres ganan el 62,72% del salario de los hombres. En el caso de los y las médicos, la brecha es solo el 3%. Es evidente la tendencia hacia la equidad salarial, sin embargo, existe inequidad en términos cualitativos como cuantitativos, pues las medicas son sólo el 10% del total de este rubro de profesionales, dato que muestra ausencia de mujeres en las categorías más altas.

Destacamos que en la nómina de categorías de la CSTSB, aparecen en el mismo rango de remuneración las enfermeras graduadas con los ingenieros sanitarios y docente en salud II; por su parte, las auxiliares de enfermería tienen el mismo haber básico que un técnico en laboratorio y un inspector epidemiológico.

trabajadoras del sector salud

El Alto y Trinidad

Fiorella Calderón Cabrera

co. Ante esta situación, cabe preguntarse ¿Cuáles los criterios para la igualación de estos trabajos tanto en términos productivos como de desempeño cualitativo?. La respuesta se limita a indicar que no hay una ley que regule la carrera sanitaria.

En las planillas de haberes de los /as Trabajadores de Salud de Trinidad, si bien los médicos tienen diferentes sueldos pagables, su sindicato lleva un registro de “categoría médica” que duplica su salario; por ejemplo, “médico M” tienen un haber de Bs. 1.559, monto que con categoría médica de la Federación Sindical de Ramas Médicas y Afines (FSIRMES) más otros bonos reconocidos, alcanza a un total pagable de Bs. 2.653.-; en cambio las enfermeras no llegan o acceden a esa categorización de los médicos y su haber pagable de un básico de Bs. 1.791.-, con antigüedad y otros bonos alcanza a Bs. 1.842.- ó Bs. 2.346.-, según el caso.

Calculadas las brechas de El Alto y Trinidad y analizados varios datos que hacen a las diferencias salariales de género, pasemos ahora a analizar la percepción de las trabajadoras del sector salud acerca de la brecha salarial.

La información recabada a través de cuestionarios aplicados a trabajadoras del sector salud como de otros sectores laborales, señala que cerca al 45% de las trabajadoras no sabe lo que es la brecha salarial. Algunas la consideraban hasta cierto punto “natural” porque siempre ha sido así. Hubo un argumento excepcional pero explícito por parte de una trabajadora a quien se le preguntó por qué creía que los hombres tenían salarios más elevados; su respuesta fue “porque ellas son débiles y no tienen la capacidad para ganar más”. Solamente un 30% centró su respuesta en la definición de brecha salarial entre hombres y mujeres, destacando que los primeros eran quienes ganaban más. Otras opiniones apuntaban a lo siguiente:

- Significa menos para las mujeres y más para los hombres.

- No hay justicia para las mujeres en el ingreso monetario.
- El mismo trabajo pero no el mismo salario.
- Espacio entre ingreso salarial de hombres y mujeres.
- Hay diferencia de salarios, por que las mujeres ganan menos en su mayoría.

En general, las respuestas al cuestionario planteado, indican que no se percibe del todo la brecha salarial en el sector salud. Esto puede deberse a que horizontalmente y en principio, la escala salarial es igual para hombres y mujeres; sin embargo, la brecha salarial existente, se sustenta en las diferencias de intensidad laboral de la que dan fe los testimonios de nuestras entrevistadas. Queda por investigar más a fondo las diferencias en cuanto a intensidad de las jornadas, que estarían afectando negativamente a las mujeres del sector salud.

En otros sectores, las entrevistadas perciben que “los hombres tienen mejor cobertura, los colocan en mejores puestos y consecuentemente con mejores sueldos. Un 25% de entrevistadas no respondió a la pregunta; lo que puede significar que de cada 10 trabajadoras, al menos 3 no tienen idea de lo que significa la brecha salarial entre hombres y mujeres y menos están sensibilizadas con la problemática.



El cambio aún debe llegar al mercado laboral para las mujeres

María Esther Ibáñez¹

Uno de los factores de mayor discriminación para las mujeres en el mercado laboral son las alarmantes brechas en torno a la remuneración que perciben las mujeres en relación a sus pares masculinos por un trabajo igual.

El nuevo texto constitucional reconoce la existencia de las mismas y en la sección III artículo 48 inciso V, establece la promoción de la incorporación de las mujeres al trabajo y además garantiza la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.

Las brechas salariales son conocidas y reconocidas por los diferentes sectores, un análisis de los datos que nos muestra el INE nos indica que a pesar del paso de los años y de los diferentes gobiernos las condiciones y discriminación hacia las mujeres las brechas de inequidad en torno al salario para mujeres y hombres se mantienen y perviven en el tiempo.

A pesar del tipo de cargo que las mujeres ocupen, las diferencias son visibles en todo nivel, así las mujeres que se incorporan en cargos dirigenciales y ejecutivos tanto a nivel público como privado percibían 15% menos que sus pares varones en iguales posiciones y res-

ponsabilidades en la gestión 2007, la diferencia se ha ido acortando en los últimos años, esto puede deberse al avance de las mujeres a nivel de formación y preparación profesional que ha permitido mujeres más preparadas para este tipo de responsabilidades, pero que no ha logrado revertir las brechas salariales aun vigentes.

Un profesional o técnico especializado percibe un 29 a 33% de ingresos más que una mujer con los mismos niveles de formación y preparación y en cargos similares. Estos datos se agravan si evaluamos algunas actividades donde regularmente se paga menos a las mujeres que a los varones, por ejemplo en el sector de

los servicios y comercio, donde un trabajador varón recibe un 37% de ingresos adicionales que una mujer, las mujeres suelen centrarse en actividades como las ventas, atención por ventanilla, recepción, servicios, mientras los varones en cargos de dirección y supervisión.

Los segmentos en los que la situación se agudiza están en el trabajo de agricultura, pecuaria y pesca, donde los trabajadores varones reciben hasta un 78% más que las mujeres en un cargo similar, muchas veces se toma la mano de obra de las mujeres como complementaria, y se la valora de la misma forma.



¹ Gregoria Apaza

Un sector donde las condiciones de discriminación salarial se han mantenido inalteradas es el sector de la manufactura, industrias extractivas y construcción donde los hombres reciben hasta un 52% de ingresos superiores a los de las mujeres.

Podemos observar que en general, no importa el tipo de cargo o formación pues la brecha salarial entre mujeres y hombres persiste pese que las mujeres se incorporan al mercado laboral cada vez con mejores niveles de formación y calificación. Aún persisten las injusticias en torno a las remuneraciones de mujeres y hombres.¹

No podemos olvidar mencionar que un análisis más detallado desde lo urbano y rural, nos da indicadores aún más críticos para la situación de desigualdad hacia las mujeres, en especial en el área rural, donde las condiciones son aún mas adversas y las brechas mucho mas significativas.

Pero incorporarse al mercado laboral como trabajadora o propietaria no disminuye las brechas salariales hacia las mujeres, debemos observar que no importa la condición en la que las mujeres se incorporen, las brechas persisten, los datos muestran que una obrero varón recibe 48% de ingresos adicionales que una mujer en igual condición, un empleado varón un 23% adicional y un patrón o empleador al menos un 17% adicional que una empleadora mujer, la situación más crítica la vemos en la brecha salarial de un cooperativista de producción varón que percibe hasta un 71% de ingresos más que una mujer cooperativista, que generalmente ocupa los trabajos y asignaciones más precarias y de baja remuneración.

¿la situación varía de acuerdo al tipo de empresa? ¿donde existen mayores brechas salariales hacia las mujeres en las instancias estatal, privadas o en el sector familiar?

La información nos muestra que un trabajador varón del sector estatal percibe hasta un 23% de ingresos adicionales que una mujer, en el sector empresarial un 22% adicional y en el semiempresarial hasta un 30% adicional. Las mayores brechas se observan en el sector familiar donde los hombres perciben hasta un 44% más. Muchas veces esto se debe al rol de administrador asignado al varón en el hogar, él es propietario y jefe de familia y la mujer “complementa” con su trabajo y aporte que al final no es visibilizado por la familia.

En conclusión podemos observar que después de un análisis comparativo de las últimas gestiones de información, los datos nos muestran que las brechas salariales perviven y se mantienen casi inalteradas, no importa el rubro de actividad, el nivel de formación que las mujeres hayan adquirido o el sector en el cual las mujeres se incorporen al mercado laboral, la desigualdad de remuneraciones para mujeres y hombres se mantiene. Las diferencias se agudizan si separamos la información del área urbana de la rural, donde la subvaloración de la fuerza de trabajo de las mujeres es evidente, los niveles de formación son aún menores para las mujeres y ellas están concentradas en los sectores familiares y el trabajo en la agricultura, pesca y pecuaria.

En esta situación las mujeres podemos afirmar que continuamos subsidiando con nuestro trabajo el desarrollo de los diferentes sectores productivos y de servicios, recibiendo remuneraciones muy por debajo de las percibidas por nuestros pares masculinos.



2 Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, Los datos del período 2003-2004 provienen de la Encuesta Continua de Hogares, realizada entre noviembre de 2003 y octubre de 2004.

Las brechas salariales entre hombres y mujeres

Lourdes Montero



A pesar de los avances en términos de representación y visualización de sus problemas, las mujeres no han logrado acceder a las políticas distributivas en el mundo económico. Un reciente informe de Naciones Unidas

sostiene que “las mujeres siguen teniendo menos acceso a los recursos económicos y financieros, (...) por lo que urge disminuir esta inequidad sobre todo en tiempos de crisis”¹. Así, los avances en temas como representación política, violencia doméstica o indicadores de salud y educación se ven oscurecidos por los pocos logros ante el problema de la “feminización de la pobreza”.

Según datos actuales, en el mundo sólo un 27% de las mujeres ejercen cargos con “estatus, influencia y poder para tomar decisiones. La representación femenina en estas posiciones es de 31% en América Latina, comparado con un 32% en las economías en transición, 28% en los países desarrollados, 15% en Asia y 9% en el Medio Oriente.

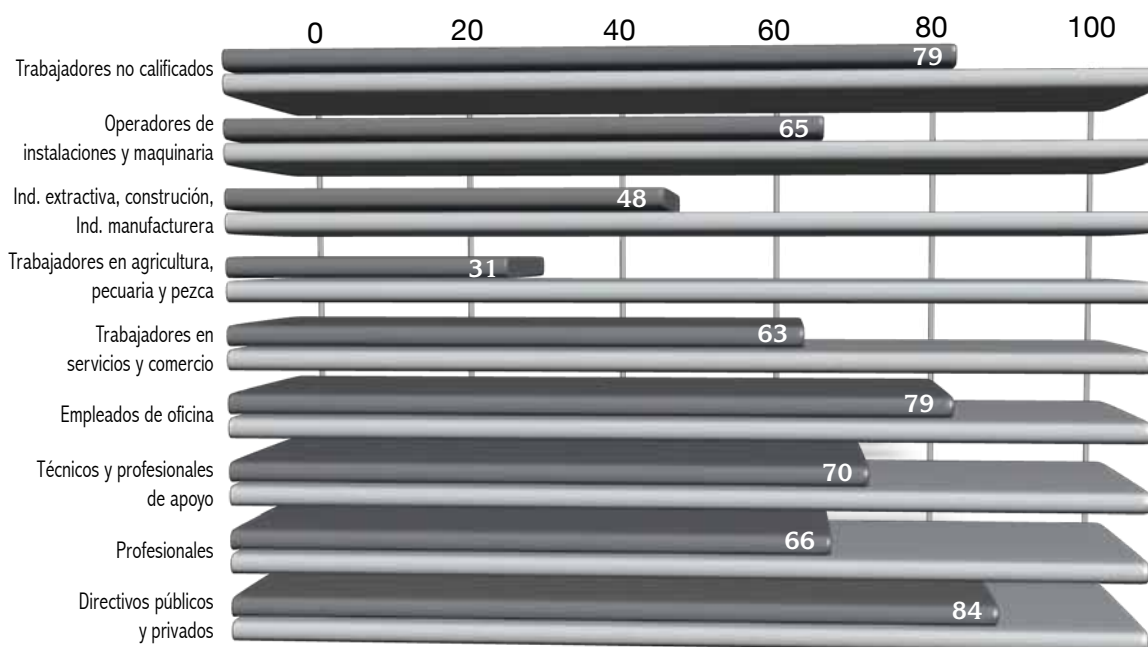
Un indicador sobre la calidad de empleos a los que las mujeres han accedido en los últimos años es la brecha salarial. En el mundo, los salarios de las mujeres son 16,5% más bajos que los de los hombres

y en América Latina más de la mitad de las que no tienen ingresos propios (entre 20 y 24 años de edad) realizan labores domésticas no remuneradas.

En Bolivia, la brecha salarial continua siendo una preocupación central. Según el INE, durante el 2007, las mujeres recibieron en promedio el 53% del salario de los hombres. Si bien hay marcadas diferencias entre una y otra categoría ocupacional, en todos los casos la brecha de género esta a favor de los hombres.

Por ejemplo, en el caso de los/as directores/as del sector publico y privado, si el puesto es desempeñado por una mujer, en promedio recibirá tan solo el 84% del salario de un varón, en el caso de los y las profesionales, las mujeres perciben tan solo el 66% del salario de un varón. Los casos extremos se presentan en el trabajo extractivo y manufacturero donde las mujeres tiene salarios menores al cincuenta por ciento respecto de los hombres, así como en las labores agrícolas donde las mujeres reciben una quinta parte del ingreso de un hombre.

Veamos el siguiente cuadro que muestra las brechas de ingresos según la categoría laboral:



INE, Encuesta integrada de hogares, 2007.

¹ Para más información el informe, <http://www.un.org/womenwatch/daw/ws2009/>.

María Luz Pinto

Secretaria General de CASEGURAL
de la CNS (Sucre)



1. ¿Cómo ve usted el problema de brecha salarial de género en Bolivia?

En nuestro medio evidentemente las mujeres no somos valoradas en los trabajos que realizamos, por el hecho de ser mujeres. Considero que es un prejuicio que tiene el hombre por el machismo y complejo de superioridad en nuestra sociedad, razón por la que las mujeres no hemos visto motivadas para superarnos día a día y conseguir espacios que nos permitan desarrollarnos y demostrar nuestra capacidad en todo aspecto.

Considero que las mujeres debemos ser valoradas por la triple función que realizamos, primero somos esposas, madres y no somos reconocidas y mucho menos remuneradas.

2. Según Ud. ¿cuáles cree que son las razones para que exista esta diferenciación de salarios entre hombres y mujeres en Bolivia?

La idiosincrasia de la sociedad, porque siguen pensando que el trabajo del hombre tiene más valor que de la mujer.

3. En función a lo descrito ¿cuáles cree que son las consecuencias, a la que desemboca esta variante salarial entre hombres y mujeres?

El resentimiento, la discriminación hacia el sexo femenino y eso ocasiona que hombres y mujeres lleguemos a una pugna de quién es mejor.

4. Según Ud. ¿en qué sectores cree que existe mayores diferencias de salarios y por qué?

De acuerdo a la experiencia que tengo, hay equidad en el salario. Gracias a la perseverancia de la mujer tenemos grandes profesionales, por el mismo hecho de que las mujeres somos más responsables.

5. En la NCPE, el Art. 48 numeral V, señala: hombres y mujeres, deben recibir un salario igual por un trabajo del mismo valor, tanto en el ámbito público como en el privado. ¿Cómo cree usted que se puede implementar este artículo?

Reglamentarlo para que se dé cumplimiento de acuerdo al marco legal, exigiendo que las mujeres no se queden en un cajón, las mujeres tenemos la obligación de velar porque esto se implemente.

6. ¿Qué estrategia cree que se debe implementar para reducir la brecha salarial de género?

Capacitarnos, actualizarnos, investigar, tratar en lo posible de superarnos.



Una historia de vida

Amalia Coaquira

Responsable de Coordinación de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas



Tengo 54 años y 6 hijos. Comencé a trabajar a los 9 años cuando iba a vender verduras con mi madre. A los 11 años, costuré las presillas de las polleras; inicialmente la actividad que realizaba era gratuita por un lapso aproximado de un año, después me pagaron 0, 50ctvs, por cada pollera, me ocupé de esta actividad hasta los 17 años.

Cuando tuve a mi bebé, a los 22 años me dediqué a vender comida hasta aproximadamente los 35 años, deje esta ocupación por que estaba delicada de salud por el excesivo peso de levantar las ollas. Por tanto, comencé a viajar al Desaguadero a traer mercadería, me ocupé de esta labor un buen tiempo.

En el transcurso de mi vida ocupé diferentes cargos, inicialmente el año 1978, presidí el Club de Madres Manuela Gandarillas, durante dos años. En el año 1980, en representación del Club de Madres fui parte de la Federación Departamental de Mujeres de La Paz. En el año 1982, en la ciudad de El Alto, fundé una cooperativa con aproxi-

madamente 30 mujeres; la función era vender productos de primera necesidad: azúcar, fideo, arroz; con esta actividad nos fue muy bien, por esta razón adquirimos algunos terrenos en la ciudad de El Alto.

En el año 1985, candidateamos con una fórmula de la junta de vecinos, éramos solo mujeres y ganamos la elección, fui delegada a FEJUVE (Federación de Juntas de Vecinos) La Paz. En el año 1987 en el congreso de FEJUVE presenté una propuesta para la Secretaria de la Mujer, porque en la Federación mencionada existía el cargo de vinculación femenina, lo que causaba risas de los que participaron en el Congreso, finalmente, la propuesta fue aprobada.

En el año 1989, fui fundadora del Comité Organizador de la Federa-

ción de Mercados de La Paz, por el atropello que sufrimos las vendedoras de los mercados. El Alcalde de esa gestión quería privatizar los mercados de La Paz, no fue fácil concientizar a las compañeras la necesidad de organizarnos para defender nuestros puestos de venta que eran nuestra fuente de trabajo. Para que se conforme la Federación de Mercados de La Paz, tuvimos que esperar aproximadamente un año.

En el año 1990 nos afiliamos a la Confederación Nacional de Gremiales, pero nos desafiamos el año 2000 por que la estructura que tenían y la conformación de su directorio era vertical y no querían reconocernos como Federación ya que tenían la Federación de Gremiales de La Paz. Como Federación independiente, conseguimos



la no privatización de mercados, la regulación de impuestos, la obtención de servicios como: instalación de agua potable y luz eléctrica.

Con el cargo de Secretaria General por dos años, el 2002 se fundó la Confederación de Trabajadoras por Cuenta Propia en la ciudad de Potosí y el año 2004, como Federación de Mercado de La Paz, nos afiliamos a esa Confederación. Ahí fui nominada como delegada a la Confederación.

En el año 2005, me delegaron al Congreso de la Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia, me eligieron como Ejecutiva Nacional en representación del departamento de La Paz. La estructura de la Confederación es horizontal, existen cinco Ejecutivos Nacionales todos tienen el mismo rango de decisión y cuatro secretarios generales. Cada departamento trabaja por comisión según los estatutos de la Confederación y reglamentos.

Los (as) trabajadores (as) por Cuenta Propia, no teníamos derechos fundamentales, específicamente los laborales, por esta razón como Ejecutiva Nacional busqué apoyo para nuestro sector, con el fin de visibilizar cuán vulnerados estaban nuestros derechos, además de acuerdo a datos del INE, el mayor porcentaje de desnutrición de niños es de nuestro sector, así como el de la mortalidad materna.

La sociedad, los gobiernos nacionales y municipales nunca hicieron nada para este sector. Con la Coordinadora de la Mujer a través de un convenio institucional se trabajó tres años en el que se realizaron talleres departamentales y elaboraron propuestas para la CPE. Hicimos seguimiento constante de las propuestas del sector por lo cual, siempre vamos a estar agradeci-

das a la Coordinadora porque nos dio la oportunidad de visibilizarnos como mujeres trabajadoras.

Como Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas, al conocer nuestro sector diferentes organizaciones se solidarizaron, lo que nos ayudó para que nuestras propuestas estén inscritas en cuatro artículos de la CPE, sobre todo en el Art.47. Con apoyo de otras mujeres que nos veían que éramos mujeres trabajadoras, nosotras sin sueldo fijo, aguinaldo, ni subsidio de lactancia, derivó a que algunas autoridades del gobierno nos visibilizaron contactándonos con el Ministerio de Trabajo. Hoy estamos trabajando una propuesta hacia la seguridad social, y ponemos más énfasis en el largo plazo referente a la jubilación.

Del 74% que somos como sector por Cuenta Propia, alrededor de 65 y 67% somos mujeres y siguen a la cabeza de la organización nacional ejecutivos hombres, el desafío es que en nuestra Confederación se implemente lo que dice la CPE participación del 50% de mujeres y 50% de hombres. Es un proceso a largo plazo, para que las personas que nos siguen lo hagan cumplir.

Sueño que las mujeres estaremos de ejecutivas, para que desde la mirada de la mujer se cumplan leyes y normas, se hagan políticas públicas para nosotras.

Para las mujeres estar en cargos dirigen-

les es difícil, es hacer la lucha día a día es un desafío por que sigue existiendo el machismo, las mujeres que hemos llegado a cargos de decisión, la sociedad nos juzga, a veces la familia, personalmente para mí ha sido un camino y proceso de construcción de aprendizaje de conocimientos y de derechos, difícil... aunque no imposible, Las mujeres siempre debemos ser perseverantes y consecuentes para lograr nuestros objetivos muchas gracias por darme la oportunidad de escribir mi historia tal vez no toda.

Soy responsable del área de coordinación de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas, y también ocupó el cargo de Secretaria de Relaciones Internacionales de la Confederación Nacional de Trabajadores Por Cuenta Propia de Bolivia.





Red de Mujeres Trabajadoras
y Sindicalistas

Celulares:

**719 49469 • 735 08853
719 47875**

Correo: redmts@hotmail.com
redmts@yahoo.com

Esta publicación ha sido posible
gracias al apoyo de FES-ILDIS

NOTICIAS

- ✓ El pasado 6, 7 y 8 de noviembre la RMTS participó en calidad de invitada, de un encuentro nacional de mujeres en la ciudad de Cochabamba, que contó con la asistencia de mujeres de diversos sectores del ámbito nacional.
- ✓ Próximamente, la RMTS tendrá su página web donde se incorporará su historial, datos de sus actividades a desarrollarse en la gestión 2010, y demás eventos en las que participarán.