

# EVOLUCIÓN DE LAS LEYES LABORALES QUE PROTEGEN A LAS MUJERES EN BOLIVIA

NICOLÁS RODRÍGUEZ

nicolas.rodriguez@cides.edu.bo

<https://orcid.org/0009-0001-8362-5334>

CIDES-UMSA, Bolivia

ELIZABETH JIMÉNEZ

ejimenez@cides.edu.bo

<https://orcid.org/0000-0003-3659-3306>

CIDES-UMSA, Bolivia

GUILLERMO GUZMÁN PRUDENCIO

gguzman@cides.edu.bo

<https://orcid.org/0000-0001-6112-6967>

CIDES-UMSA, Bolivia

Recibido: 21 de agosto del 2023 / Aceptado: 4 de octubre del 2023

doi: <https://doi.org/10.26439/interfases2023.n018.6614>

**RESUMEN.** Este trabajo presenta la evolución de la construcción de institucionalidad orientada a proveer igualdad de oportunidades laborales a hombres y mujeres en Bolivia. Hace especial énfasis en la identificación de la normativa nacional (leyes, decretos supremos, convenios internacionales y regulación formal desde el Estado), que incentiva la integración al mercado de trabajo en áreas de STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*).

**PALABRAS CLAVE:** mujeres / Bolivia / legislación / derecho / STEM

## EVOLUTION OF EMPLOYMENT LAWS THAT GUARANTEE WOMEN IN BOLIVIA

**ABSTRACT.** This work presents the evolution of regulations to provide equal employment opportunities for men and women in Bolivia. It emphasizes national regulation (laws, supreme decrees, international agreements, and other formal State regulations) that encourage women's integration into the STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*) job market.

**KEYWORDS:** women / Bolivia / legislation / law / STEM

## EVOLUÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS QUE GARANTEM AS MULHERES NA BOLÍVIA

RESUMO. Este trabalho apresenta a evolução das regulamentações para oferecer oportunidades de emprego iguais para homens e mulheres na Bolívia. Ele enfatiza a regulamentação nacional (leis, decretos supremos, acordos internacionais e outras regulamentações formais do Estado) que incentivam a integração das mulheres no mercado de trabalho STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática).

PALAVRAS-CHAVE: mulheres / Bolívia / legislação / lei / STEM

## 1. INTRODUCCIÓN

La legislación laboral relativa a las mujeres en Bolivia ha ido evolucionando de acuerdo con el avance internacional y nacional en materia de derechos laborales. Se ha ido dando cierta institucionalidad y estabilidad laboral para las mujeres, lo cual ha propiciado una mayor inserción de ellas en el mercado laboral.

Los orígenes de la legislación laboral en Bolivia se remontan a la época de la República, cuando se promulgaron las primeras disposiciones legales relacionadas con el trabajo. La Constitución de 1938 y la subsiguiente Ley General del Trabajo de 1939 reconocieron los derechos sociales y laborales de los trabajadores. En 1942, mediante la Ley General del Trabajo promulgada ese año, se establecieron los principios y normas que rigen hasta hoy las relaciones laborales en Bolivia y se institucionalizó la protección laboral.

El período de análisis del presente artículo será a partir de 1942 hasta los años más recientes (el Decreto Supremo 4668, que regula la aplicación de los derechos laborales adquiridos, por ejemplo, se promulgó el 2022) y considera, también, la normativa introducida a través de organismos internacionales, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de los cuales Bolivia es signataria.

La protección de los derechos de las mujeres, en particular, ha tenido avances en Bolivia durante la última década. En la última Constitución política del Estado, promulgada en el año 2009, se incorporaron artículos relacionados con los derechos humanos de las mujeres, su protección en general y, específicamente, la laboral (artículos 46-55 de la sección III, relativa al derecho al trabajo y al empleo).

Desde el 2012, además, se han promulgado leyes que tienen como orientación específica avanzar en materia de derechos humanos. Destacan, por ejemplo, la “Ley contra el acoso y violencia política hacia las mujeres” y la “Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia”, promulgadas el 2012 y 2013, respectivamente.

En una primera etapa del trabajo se identificó, organizó y sistematizó toda la información sobre leyes, decretos y regulaciones que existen en Bolivia, desde 1942, sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral. Adicionalmente, se recolectó la información relevante —leyes y normativa— dirigida a garantizar la igualdad de oportunidades en los campos relacionados con los ámbitos STEM en particular.

Para la revisión bibliográfica se recurrió a la técnica de revisión de fuentes primarias y secundarias (*grey literature*), entre las cuales están la gaceta oficial del Estado, leyes, decretos, entre otros. La información se organizó y sistematizó en una base de datos que existe como parte del esfuerzo de investigación del proyecto ELLAS.

El ensayo se organiza en cinco secciones: un resumen de los principales hallazgos y contribuciones en materia legislativa laboral en Bolivia; un análisis de los convenios internacionales de los derechos laborales de las mujeres; una visión histórica del

desarrollo de los marcos institucionales para la igualdad de género y la inclusión en Bolivia; un análisis comparativo de la situación actual de las mujeres en el empleo en áreas STEM en Bolivia; y una discusión de las implicaciones y recomendaciones para futuras investigaciones y políticas.

Se espera que esta misma metodología pueda ser replicada en Brasil y Perú para hacer posteriormente un análisis comparativo en el contexto del proyecto ELLAS. Como se sabe, varias universidades del Brasil y la Universidad de Lima, conjuntamente con la Universidad Católica Boliviana “San Pablo” y el Posgrado en Ciencias del Desarrollo de la Universidad Mayor de San Andrés (CIDES-UMSA), están participando en un proyecto piloto cuyo objetivo es gestionar actividades políticas y mecanismos que favorezcan la participación de las mujeres en las áreas STEM.

## 2. LEYES LABORALES EN BOLIVIA

En Bolivia, la normativa laboral data de 1939, cuando se promulgó la Ley General del Trabajo. Esta ley fue modificada en 1942 y, desde entonces, sigue vigente sin mayores modificaciones. Asimismo, existen otras normas, como los decretos supremos, que complementan los derechos laborales. En la actual Constitución política del Estado existen varios artículos que también hacen referencia a los derechos de los trabajadores y, recientemente (en el 2022), apareció el Decreto Supremo 4668, que reglamenta los derechos laborales adquiridos por las trabajadoras y los trabajadores.

### 2.1 Ley General del Trabajo de 1942

La Ley General del Trabajo contiene 12 capítulos y 122 artículos. Fue promulgada y elevada a rango de ley el 8 de diciembre de 1942. Posteriormente se incluyeron varios artículos nuevos, conforme al avance de la legislación en temas de garantías laborales. Asimismo, la legislación en materia laboral se va ampliando a través de decretos supremos que veremos más adelante.

El tercer artículo de la ley en mención establece, en relación con las mujeres y su inserción laboral, establece que:

En ninguna empresa o establecimiento, el número de trabajadores extranjeros podrá exceder del 15 por ciento del total y comprenderá exclusivamente a técnicos. El personal femenino tampoco podrá pasar del 45 por ciento en las empresas o establecimientos que, por su índole, no requieran usar del trabajo de esta en una mayor proporción. (Ley General del Trabajo, 1942, art. 3)

Este artículo acerca de la proporción máxima de trabajadores extranjeros (15 %) y de mujeres (45 %), actualmente ya no está vigente, dado que resulta discriminatorio limitar la participación de personas (mujeres y extranjeros) en las empresas. En cualquier caso, aunque hoy pareciera un criterio restrictivo, es posible que, en su tiempo,

este artículo fuera concebido como un intento por promocionar la participación de la mujer en el mercado laboral.

En su primer artículo, la ley señala que no aplica a los trabajadores agrícolas (Ley General del Trabajo, 1942, art. 1), funcionarios y empleados públicos y del ejército, de las Fuerzas Armadas, de la Policía Nacional, y maestros del área rural y urbana. Estas personas y trabajadores están sujetos a otro tipo de normas laborales, por ser empleados públicos; en particular, la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público de Bolivia, promulgada en 1999.

Mediante el Decreto Supremo 224 del 23 de agosto de 1943 se emite el Reglamento de la Ley General del Trabajo. En su artículo 52, este reglamento establece que los menores de dieciocho años están impedidos de trabajar; el artículo 53, que hace específicamente mención a las mujeres, establece lo siguiente:

Las mujeres y los menores de 18 años no podrán ser ocupados durante la noche en las industrias. En los trabajos distintos de las industrias, no podrán ser ocupados los menores de 18 años desde las 24 horas hasta las 5 horas, y de todos modos gozarán de un descanso no menor de 11 horas consecutivas. Se exceptúan casos fortuitos que exijan una atención inmediata. Sin embargo, el Ministerio del Trabajo, podrá conceder autorizaciones especiales en casos determinados. (Decreto Supremo 224, 1943, art. 53)

Este artículo es un tanto proteccionista y paternalista. Sin embargo, se entiende su inserción, ya que el trato diferenciado hacia las mujeres y los menores de edad se hace en resguardo de su integridad física y protección en contra de la explotación laboral femenina e infantil.

Muchos años después, en 2020, el “Decreto supremo 4401, que impulsa medidas para la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la remuneración y el trato igualitario en el trabajo entre mujeres y hombres, con el fin de contribuir en la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres” establece en su primer artículo la igualdad de género y la no discriminación, así como la igualdad de salarios, ya que tiene como objeto:

impulsar medidas para la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la remuneración y el trato igualitario en el trabajo entre mujeres y hombres, con el fin de contribuir en la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres. (Decreto Supremo 4401, 2020. art. 1)

Se puede ver que la Ley General del Trabajo ha tenido modificaciones a lo largo del tiempo, tanto la primera de 1939 como la de 1942, la cual —a través de la promulgación de decretos supremos— se actualizó periódicamente. Asimismo, mediante la promulgación de normativa internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de protección laboral, se incorporan nuevos artículos, como se revisará más adelante. En general, se debería plantear la idea de elaborar una nueva ley general del trabajo.

## 2.2 Ley 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar (2003)

Esta ley promulgada el 2003 tiene como objeto proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras del hogar, que son las personas que: “realizan trabajos de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar”(Ley 2450, 2003, art. 1).

Las personas que realizan estos trabajos del hogar son, en su mayoría, mujeres y esta ley las ampara y dota de derechos. El artículo 8 dice:

Todo trabajo del hogar realizado bajo dependencia está sujeto a los siguientes derechos: pago de salarios, indemnización por años de servicio, desahucio en caso de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, sindicalización, afiliación a la Caja Nacional de Salud, en el marco de lo dispuesto en la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, Código de Seguridad Social y disposiciones conexas. (Ley 2450, 2003, art. 8)

En ese sentido, el 28 de setiembre del 2021 se promulgó el Decreto Supremo 4589, que tiene por objeto reglamentar la Ley 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar. En él se reglamenta la afiliación de las trabajadoras del hogar a la Caja Nacional de Salud, a fin de garantizar ese derecho sin exclusión ni discriminación alguna.

Tradicional y culturalmente, el trabajo asalariado del hogar ha sido y es un campo laboral casi exclusivamente femenino, al mismo tiempo que no es un trabajo bien remunerado. Un reciente estudio del Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo (Inesad), con la colaboración de ONU Mujeres en Bolivia, demuestra lo mencionado:

La participación económica de estas [las mujeres] se ve muy limitada por la segmentación y segregación laboral que las condiciona a trabajar en sectores de baja productividad, en entornos inseguros de trabajo, percibiendo bajos ingresos y careciendo de protección social. (Inesad, 2022, pp.5-6)

## 2.3 Constitución Política del Estado

En la actual Constitución Política del Estado, que entró en vigencia el 2009, existen varios artículos que hacen referencia a la protección laboral y las garantías de las mujeres. Concretamente, los artículos siguientes: el principio de igualdad de todas las bolivianas y bolivianos, sin discriminación (artículo 3), la incorporación de la equidad de género como principio fundamental (artículos 8.II y 11.I), la prohibición y sanción de todas las formas de discriminación, entre ellas, la discriminación en razón de género (artículo 14.II), el reconocimiento del trabajo del hogar (artículo 338), el reconocimiento de que toda persona tiene derecho al trabajo (artículo 46, incisos I, II y III).

Por su parte, el artículo 45 de la Constitución señala que las mujeres en Bolivia: “tienen derecho a la maternidad segura, con una visión y práctica intercultural; gozarán de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo, parto y en los periodos prenatal y posnatal” (Constitución Política del Estado de Bolivia, 2009, art. 45).

En el artículo 48 se establecen, además, los siguientes puntos: “El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado” (Constitución Política del Estado de Bolivia, 2009, artículo 48.V).

El mismo artículo establece, en su inciso VI, que: “las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos” (Constitución Política del Estado de Bolivia, 2009, art. 48.VI).

## 2.4 Decreto Supremo 4668

El Decreto Supremo 4668, promulgado el 17 de febrero de 2022 por el actual presidente Luis Arce Catacora, tiene por objeto: “regular la aplicación de los derechos laborales adquiridos por las trabajadoras y los trabajadores, sujetos al régimen laboral de la Ley General del Trabajo, de 8 de diciembre de 1942” (Decreto Supremo 4668, 2022, art. 1).

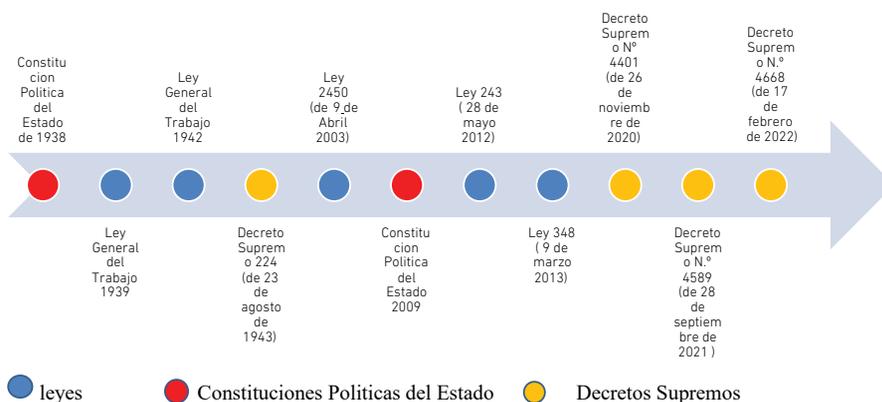
El fin de este decreto es garantizar los derechos laborales adquiridos y protegerlos, conforme al artículo 48 de la Constitución, dentro de la sección III referida al derecho al trabajo y al empleo.

Podemos ver que existe una evolución en cuanto a los derechos laborales de hombres y mujeres, ya que se fueron incluyendo nuevos artículos en la Ley General del Trabajo, pero también promulgando nuevos decretos supremos, en especial el ya mencionado Decreto Supremo 4668, que protege los derechos laborales adquiridos.

Sin embargo, la actual Ley General del Trabajo no está actualizada y existe un debate acerca de si se debe elaborar una nueva, que se adecúe más a la realidad actual e incorpore los avances que se han dado en los últimos años mediante los decretos supremos aquí analizados.

**Figura 1**

*Línea de tiempo de la evolución de las normas laborales que protegen a las mujeres en Bolivia*



En la Figura 1 se pueden ver los avances en cuanto a la normativa laboral, a partir de las reformas constitucionales de 1938 y del 2009, pero también en cuanto a la Ley General del Trabajo de 1939 y, subsecuentemente, la de 1942, las cuales empezaron a regir la normativa laboral muy tempranamente y que, a través de decretos supremos posteriores, se fueron actualizando de forma constante.

### **3. CONVENIOS INTERNACIONALES DE DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES**

Asimismo, en conformidad con la normativa internacional como los convenios de la OIT que veremos a continuación, Bolivia ha ido incorporando otros decretos y leyes laborales.

La Constitución de 2009 establece que: “Los tratados internacionales ratificados forman parte del ordenamiento jurídico interno con rango de ley” (Constitución Política del Estado de Bolivia, 2009. art. 257). Por ello analizaremos los convenios internacionales de la OIT que Bolivia ratificó y que, por lo tanto, tienen rango de ley internamente.

La OIT es el organismo internacional que protege los derechos laborales de las personas en general, en todo el mundo, estableciendo convenios internacionales a los que los países se adhieren.

La OIT, desde su creación, tiene como principio fundamental el reconocimiento de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades. Esto implica la misión de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. (Organización Internacional del Trabajo, 2006, p.7)

Sin embargo, pese a los avances en materia de derechos laborales de las mujeres, siguen existiendo grandes diferencias de género en el mercado laboral, según varios informes como el del Inesad, mencionado previamente.

En cuanto a la regulación relacionada con la protección de los derechos laborales de las mujeres, en el marco de la OIT existen cuatro convenios específicos:

1. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951. Las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor que estos. El convenio fue ratificado el 15 noviembre de 1973 y está actualmente en vigor.
2. Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. Ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas, condición social. Fue ratificado el 31 de enero de 1977 y está actualmente en vigor.

3. Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminados en el empleo y ocupación por esta condición. Ratificado el 1 de septiembre de 1998, también se encuentra vigente.
4. Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, 2000. Este convenio revisa y actualiza el Convenio 103 para la protección de la maternidad de 1952, con el objetivo de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, así como la salud y la seguridad de la madre y el niño. En el artículo 1 de este convenio se estipula que "el término mujer se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término hijo a todo hijo, sin ninguna discriminación" (OIT, 2006, p. 10). Este convenio no está ratificado y no se encuentra actualmente en vigor.

**Tabla 1***Convenios de la OIT en materia de protección de la mujer*

Convenio N.º	Año	Ratificado	Vigente
100 sobre la igualdad de las remuneraciones	1951	SI	SI
111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación	1958	SI	SI
156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares	1981	SI	SI
183 sobre la protección de la maternidad	2000	NO	NO

#### **4. VISIÓN HISTÓRICA DEL DESARROLLO DE LOS MARCOS INSTITUCIONALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA INCLUSIÓN EN BOLIVIA**

En el marco institucional y jurídico referido a igualdad de género e inclusión de las mujeres en el mercado laboral, Bolivia ha avanzado mucho durante los últimos años, como lo hemos visto a través de la revisión de la legislatura y la promulgación de leyes que protegen los derechos humanos y laborales de las mujeres.

En ese sentido, en el ámbito multilateral, Bolivia se alinea también en el cumplimiento de la Agenda 2030 para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteados por Naciones Unidas. Bolivia, al igual que los demás países, se ha comprometido a cumplir varios objetivos, entre los cuales se encuentra el objetivo 5: "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas". (Naciones Unidas, s.f.)

En Bolivia se promulgaron leyes que apuntan a cumplir las metas de dicho objetivo. Entre ellas se encuentran la Ley 243 (“Ley contra el acoso y violencia política hacia las mujeres”), promulgada el 28 de mayo de 2012, y la Ley 348 (“Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia”), promulgada el 9 de marzo del 2013.

Asimismo, organismos internacionales como la Unesco trabajan en una estrategia para la igualdad de género en y a través de la educación, que se centra en la transformación de todo el sistema educativo en beneficio de los y las estudiantes por igual.

La Unesco pide que se preste atención a la igualdad de género en todo el sistema educativo en relación con el acceso, el contenido, el contexto y las prácticas de enseñanza y aprendizaje, los resultados del aprendizaje y las oportunidades de vida y trabajo. (Unesco, 2023)

La estrategia de la Unesco (2019-2025) a través de su plan de acción para dar prioridad a la igualdad de género se basa en tres intervenciones clave: mejores datos para sustentar la acción, mejores marcos jurídicos y políticos para promover los derechos y mejores prácticas de enseñanza y aprendizaje para el empoderamiento (Unesco, 2023).

## **5. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO EN ÁREAS DE STEM EN BOLIVIA**

No existen muchos estudios en Bolivia sobre la situación laboral de las mujeres en áreas STEM. Sin embargo, el año 2020 se realizaron estudios entre investigadores de distintas universidades, como la Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra (UPSA), la Universidad Tecnológica Privada de Santa Cruz (UTEPSA) y Universidad Católica Boliviana (UCB) con el apoyo del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC, por sus siglas en inglés) y conjuntamente con el Observatorio Universitario de Igualdad de Género, con el fin de formular una propuesta de políticas públicas que logre incrementar la participación efectiva de las mujeres en áreas STEM en Bolivia para el 2025.

En ese contexto, se hicieron estudios de caso de mujeres exitosas que trabajan en profesiones del área de STEM, se identificaron buenas prácticas y mecanismos que faciliten su participación efectiva. Se hicieron tres trabajos de investigación con estudios de casos. En uno de ellos, “Representación social de mujeres en zonas STEM en Bolivia”, la investigadora Mariana Santa Cruz demuestra que:

Existe desigualdad de trato e influencia en la comunidad escolar y el acceso a la educación superior, el empleo, la carrera profesional o puestos estratégicos asumidos por mujeres y en ese sentido, el mundo de la educación y el acceso a trabajos en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) es una representación de esta brecha de género, que es compleja y se debe a mecanismos de segregación que no siempre son muy claros en su comportamiento. (Coordinación Regional de Investigación Santa Cruz, 2023, p. 2)

Asimismo, en “Análisis estadístico de la participación efectiva de mujeres en áreas STEM en Bolivia”, estudio realizado por Ernesto Viscarra de la UTEPSA, se utilizó una serie de datos estadísticos históricos de diversas fuentes de información, primarias y secundarias y tanto nacionales como departamentales. Los datos primarios fueron de escuelas primarias y secundarias y se obtuvieron del Ministerio de Educación durante el periodo 2011-2020. Asimismo, se recopilaron datos relacionados con estudiantes universitarios, según género y desempeño académico, del Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana (CEUB) durante el periodo 2008-2020. Finalmente, estos datos se cruzaron con otros referidos al mercado laboral, recolectados del Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año 2020.

El análisis muestra que

no existe una barrera de inserción o permanencia aparente en la educación primaria y secundaria, ya que se tiene un 50 % de participación, tanto de hombres como de mujeres, en esta etapa, incluso la tasa de aprobación es mayor en las mujeres. (Coordinación Regional de Investigación Santa Cruz, 2023, p. 3)

En el mismo trabajo de investigación, Viscarra afirma que:

En cuanto a la educación universitaria, la distribución de estudiantes de acuerdo al género en el área de ingeniería y tecnología en Bolivia señala que solo un tercio de la población está constituida por mujeres, lo que puede ser un indicio de las barreras que las mujeres enfrentan al ingresar a las carreras relacionadas con las áreas STEM, sin embargo, la tasa de titulación es mayor en las mujeres. (Coordinación Regional de Investigación Santa Cruz, 2023, p. 3)

En ese sentido, la capacidad y compromiso de las mujeres es superior a la de los hombres en áreas de STEM. Este dato es interesante, ya que se ve que las carreras universitarias en el área de STEM son, en primera instancia, carreras con mayor población estudiantil masculina (solamente un tercio son mujeres). Sin embargo, se ha demostrado en ese estudio que las mujeres se titulan más que los hombres en estas carreras.

Adicionalmente, según este mismo estudio:

Los datos estadísticos del mercado laboral muestran que cerca del 40 % de los cargos como directivos públicos y privados y cerca del 35 % de los cargos de los técnicos y profesionales de apoyo, se encuentran ocupados por mujeres. Vemos una ligera inequidad, por lo tanto, en el mercado laboral también se han identificado barreras que las mujeres enfrentan. (Coordinación Regional de Investigación Santa Cruz, 2023, p. 3)

Estos resultados demuestran que, en la mayoría de los cargos profesionales —tanto los gerenciales, pero también a nivel profesional y técnico— están ocupados mayoritariamente por hombres. Por lo tanto, sigue existiendo la brecha de género en cuanto a empleo en áreas de STEM.

## 6. CONCLUSIONES

Se puede constatar que en Bolivia existe una evolución en cuanto al marco legislativo laboral que protege a las mujeres. La evidencia es que la promulgación de la legislación laboral empezó desde muy temprano en Bolivia, a través de la Ley General del Trabajo de 1939 y la posterior de 1942, en las cuales existen varios artículos que hacen referencia y favorecen a la mujer.

También se demostró que existen leyes y decretos en favor de la protección de las mujeres, provenientes tanto del ámbito nacional como del internacional. Por ejemplo, Los acuerdos internacionales, como la Agenda 2030 de la ONU y los objetivos de desarrollo sostenible, junto con los acuerdos de la OIT, tienen fuerza legal en Bolivia. Estos acuerdos fortalecen las leyes nacionales y alinean las políticas internacionales y nacionales. Además, organismos como la UNESCO tienen agendas que complementan la igualdad de género, especialmente a través de la educación.

Cabe señalar que en Bolivia, desde temprano, se lograron ciertos avances bastante progresistas para la época. Por ejemplo, desde 1949 la mujer tuvo participación política a través del voto universal; en 1932 ya existía la ley de divorcio, que permitió desde ese año que las mujeres puedan separarse de sus parejas.

Sin embargo, pese a la promulgación de varias normas en favor y defensa de la mujer, como la Ley Contra el Acoso y Violencia Política o la Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida libre de Violencia, siguen persistiendo problemas. Por ejemplo, el que se refiere a la violencia en contra de la mujer, que trajo consigo la mencionada ley, pero que lamentablemente de poco sirvió para reducir las tasas de feminicidios.

En ese aspecto, se puede concluir que, a pesar de tener cierto marco legal de institucionalidad a través de leyes, normas y regulaciones, todavía se debe trabajar en la normativa y legislación para que estos avances y logros se apliquen efectiva y cotidianamente.

Otra conclusión está referida a la inserción de las mujeres en el campo laboral en áreas de STEM en Bolivia. A través del trabajo de investigación de varias universidades en el proyecto "Construcción de política pública para una participación efectiva de las mujeres en los campos de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas en Bolivia", se evidencia que todavía existe la brecha de inserción laboral en áreas de STEM entre hombres y mujeres. Los resultados muestran que las mujeres tan solo ocupan un 35 % de los empleos técnicos o de profesionales en estas áreas y solo el 45 % de puestos gerenciales. Ese mismo estudio demostró que la población universitaria femenina en carreras en áreas de STEM es menor a la masculina; sin embargo, las mujeres tienen un mayor grado de titulación que los varones.

Pese a ello, según el Inesad, todavía persiste una escasa y limitada participación económica de las mujeres, ya que existe una segmentación y segregación laboral que las

condiciona a trabajar en condiciones precarias y en sectores de baja productividad, con entornos inseguros de trabajo, percibiendo bajos ingresos y sin alguna protección social.

## REFERENCIAS

- Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. 7 de febrero del 2009 (Bolivia). <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/NCPE>
- Coordinación Regional de Investigación Santa Cruz. (2023). *Presentación de resultados del proyecto "Construcción de política pública para una participación efectiva de las mujeres en los campos de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas en Bolivia"*. Universidad Católica Boliviana. [https://portal.scz.ucb.edu.bo/public/Imagenes/General/2023/02\\_NOTA\\_DE\\_PRENSA\\_2.pdf](https://portal.scz.ucb.edu.bo/public/Imagenes/General/2023/02_NOTA_DE_PRENSA_2.pdf)
- Decreto Supremo 224 del 1943. Bolivia: Reglamento de la Ley General del Trabajo. 23 de agosto del 1943
- Decreto Supremo 4401 del 2020. Impulsa medidas para la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la remuneración y el trato igualitario en el trabajo entre mujeres y hombres. 25 de noviembre del 2020.
- Decreto Supremo 4668 del 2022. Regula la aplicación de los derechos laborales adquiridos por las trabajadoras y los trabajadores, sujetos al régimen laboral de la Ley General del Trabajo. 16 de febrero del 2022.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas-UNPFA. (2014). *Ley 348. "Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia". Conociendo mis derechos para ejercerlos.*
- Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo-INESAD. (2022). *Inclusión financiera de las mujeres. Hacia la igualdad de género en servicios financieros: Diagnóstico y propuesta.* Embajada de Suecia en Bolivia; COSUDE; ONU Mujeres; Embajada de Canadá en Bolivia; Comité de Emprendedoras y Empresarias de Bolivia. [https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2022-07/Inclusio%CC%81n\\_financiera\\_%20ONU%20Mujeres%20Bolivia.pdf](https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2022-07/Inclusio%CC%81n_financiera_%20ONU%20Mujeres%20Bolivia.pdf)
- Ley General del Trabajo de 1942. Determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo. 8 de diciembre de 1942.
- Ley 2450 del 2003. Ley de regulación del trabajo asalariado del hogar. 9 de abril del 2003.
- Naciones Unidas. (s. f.). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.* <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Promoviendo la igualdad de género:*

*convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres.* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_184031.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf)

Unesco. (2023). *Igualdad de género y educación. Del acceso al empoderamiento.* <https://www.unesco.org/es/gender-equality/education>