

Percepción sobre la brecha salarial de género en la ciudad de Tarija – Bolivia

Bernardino Jesús Vásquez Fernández¹

Fecha de recepción:
28 de junio, 2019

Fecha de aprobación:
23 de septiembre, 2019

Resumen

La brecha salarial de género se define como la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y el salario medio de las mujeres, en donde la mujer gana menos que el hombre por hacer el mismo trabajo, generalmente ocasionado por desigualdades en el trabajo, educación y responsabilidades familiares que tienen las mujeres. La investigación busca determinar si la brecha salarial presenta diferencias significativas en la ciudad de Tarija, en base a sus principales causas, efectos y alternativas para reducirla. El estudio aplicó mil encuestas de opinión, mediante un muestro no probabilístico por cuotas de sexo y edad, en la ciudad de Tarija en Bolivia, en los meses de abril y mayo de 2019. Los resultados más importantes señalan que la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 32%. El ingreso promedio de los hombres es de Bs 3304 al mes (aproximadamente USD\$454), mientras que el ingreso promedio de las mujeres es de Bs 2495 al mes (aproximadamente USD\$358). Los principales causantes son la antigüedad laboral, la formación profesional y la experiencia laboral. Las mujeres dedican más horas a las actividades domésticas y cuidados familiares que los hombres. Las principales consecuencias son la limitación de las mujeres para tomar decisiones, mayor dependencia de otras personas, baja autoestima, pensiones más bajas y empobrecimiento. Entre las medidas para reducir la brecha están la promoción de las mujeres a puestos directivos, políticas retributivas más claras y la promoción de una labor más equitativa en los trabajos domésticos del hogar.

Palabras clave: Derechos de la mujer, educación, igualdad de oportunidades, discriminación, empleo de las mujeres.

Abstract

The gender wage gap is defined as the difference between the average salary of men and that of women, where women earn less than men for doing the same work, usually caused by inequalities in work, education and family responsibilities that women have. The research seeks to determine if the wage gap presents significant differences in the city of Tarija, based on its main characteristics, causes, effects and alternatives to reduce it. The study applied a thousand opinion surveys, through a non-probabilistic sampling by sex and age quotas, in the city of Tarija in Bolivia, in the months of April and May of 2019. Some of the most important results indicate that the salary gap is 32% between men and women. The average

¹Director del Centro de Investigación Estadística de la Universidad Privada Domingo Savio de la ciudad de Tarija en Bolivia. Bernardino.Vasquez@upds.edu.bo

income of men is Bs 3304 per month (approximately USD\$454), while the average income of women is Bs 2495 per month. (Approximately USD\$358). The main causes are seniority, professional training and work experience. Women devote more hours to domestic activities and family care than men. The main consequences are the limitation of women to make decisions, greater dependence on other people, low self-esteem, lower pensions and impoverishment. Among the measures to reduce the gap, are the promotion of women to managerial positions, clearer remuneration policies, promote an equitable work in domestic household chores.

Keywords: Women's rights, education, equal opportunities, discrimination, and women's employment

Introducción

La brecha salarial entre hombres y mujeres se define como la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores (Van Leeuwen, 2016).

Otra definición señala que la brecha salarial es conocida como la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y mujeres, es decir, que la mujer gana menos que el hombre por hacer el mismo trabajo. Las principales razones de esta desigualdad se deben a los distintos niveles de formación en la educación, oportunidades que se reciben, la asociación de las mujeres a la crianza de los hijos que tiende a interrumpir la formación profesional y el estereotipo de considerar a la mujer más débil (Carazo, 2019).

En relación al trabajo que promueven las Naciones Unidas y la Organización Mundial del Trabajo a nivel mundial, estas hacen un llamado a acelerar los avances hacia el cierre de la brecha salarial entre hombres y mujeres, que establece la meta de lograr empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Las organizaciones también

reconocen que las medidas para lograr la reducción de la brecha son muy lentas y que es preciso adoptar medidas más dinámicas y decisivas, como el compromiso político, reforzar la educación, mejorar la protección laboral y promover enfoques de igualdad de género, para evitar las desventajas que niñas y mujeres enfrentan dentro y fuera del mercado de trabajo. (OIT, 2018).

Esta particular brecha debe ser considerada, si se espera alcanzar una sociedad más igualitaria e incluyente, ya que un mercado laboral con elevada inequidad de género, origina una menor participación de la mujer en el mismo, mayores tasas de desempleo y menor acceso al empleo remunerado de las mujeres, pudiendo señalar que existe una menor distribución equitativa del capital educativo entre hombres y mujeres. (Rojo y Tumini, 2008).

Según la OIT en América Latina, la brecha salarial se redujo durante los últimos años, los países del Cono Sur cuentan con una brecha salarial entre hombres y mujeres del 21,4%, los países Andinos una brecha del 16% y los países de Centroamérica una brecha de 9,9% mostrando avances reveladores en el desarrollo. (OIT, 2017).

En relación al país y de acuerdo al programa de las Naciones Unidas *ONU Mujeres*, la situación señala que en Bolivia la brecha salarial es de un 47%, en donde los hombres

ganan más que las mujeres por realizar el mismo trabajo sin importar que tengan la misma formación. La organización también señala que en el mundo seis de cada diez mujeres están en el sector informal, lo que repercute en situaciones de vulnerabilidad, como así también explica que las mujeres son víctimas de violencia y discriminación, con baja participación en los procesos de toma de decisiones. (Naciones Unidas Bolivia, 2016).

Otros datos en el estudio de salario, remuneración y empleo del sector privado 2012-2017 realizado por el Instituto Nacional de Estadística, señalan que en promedio los hombres tienden a percibir un 25% más de remuneración que las mujeres. En un desglose de este tipo de diferencias de género por categorías, destacan una brecha en gerentes y profesionales del 35%, en profesionales del 23%, en empleados del 34%, en obreros del 68%. (INE, 2018).

Con respecto a la ciudad de Tarija, lugar de referencia de la presente investigación, esta cuenta con 204144 habitantes de un total de 573331 (35% de todo el departamento) según proyecciones. (INE Bolivia, 2019).

En Tarija, la brecha salarial es un tema poco analizado y se desconocen sus principales características, incluso provocando rechazo entre las autoridades relacionadas con el tema laboral. Dirigentes de la central obrera de trabajadores y representantes del Ministerio de Trabajo, regionales niegan su existencia o señalan que desconocen cifras de la misma, síntoma muy preocupante que evidencia falta de información estadística que refleje esta problemática. (Cardona, 2019).

En relación a los principales efectos de la brecha salarial, la misma está asociada generalmente, a diferentes tipos de

discriminación que provocan desigualdad, ocasionando pérdida de oportunidades laborales en las mujeres. Estos tipos de discriminación se detallan a continuación:

1. Discriminación o segregación horizontal: Alude a la concentración de mujeres y concentración de hombres en determinados puestos de trabajo, por ejemplo, mujeres en el trabajo asalariado del hogar, y hombres en el sector de la construcción, en base a la falsa creencia de que hay puestos exclusivos para un sexo u otro. Este tipo de discriminación también es conocida como el suelo pegajoso. (Barberá, Dema, Estellés y Devece, 2011).
2. Discriminación vertical: Tiene que ver con las diferentes posiciones y status que hombres y mujeres ocupan en las jerarquías empresariales o institucionales, haciendo referencia a la concentración de mujeres en determinadas categorías profesionales y niveles de responsabilidad. Independientemente de su formación las mujeres se concentran en los niveles de responsabilidad más bajos, mientras que los más altos son ocupados por hombres. Este tipo de discriminación también es conocida como el techo de cristal. (Barberá, Ramos, Sarrió y Candela, 2002).
3. Discriminación temporal: Consiste en la desigual distribución del tiempo dedicado a las horas de trabajo doméstico y cuidado familiar asignado tradicionalmente a las mujeres. Existe la concepción naturalizada de que la mujer es quien debe hacer compatible este trabajo con la actividad profesional, limitando su acceso al mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres, lo que se traduce en

periodos de mayor inactividad laboral e informalidad. Este tipo asimetría en las responsabilidades domésticas y familiares, señala al hombre como el principal responsable del sustento familiar y tareas productivas y la mujer como responsable del trabajo en el hogar y tareas reproductivas, limitando así su desarrollo en el ámbito profesional y académico. (Montes, 2013).

4. Discriminación legal: A pesar que la Ley General del Trabajo en Bolivia (LGT, 1942) prohíbe expresamente en su artículo 52 la diferencia de salarios por razón de sexo, esta contiene disposiciones legales discriminatorias, que dificultan la empleabilidad de las mujeres y la corresponsabilidad en el cuidado familiar por parte de los hombres, que derivan en la aparición de brechas salariales. El artículo reza así: “Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, (...). El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad” .

La Universidad Privada Domingo Savio de la ciudad de Tarija en Bolivia, a través de su Centro de Investigación Estadístico, busca brindar datos sobre la brecha salarial, respondiendo a la necesidad de contar con información relativa al tema y espera que la información generada permita promover el respeto a los derechos de las mujeres. De esta forma el problema se formula de la siguiente manera: ¿Cuál es la brecha salarial y sus principales características en la ciudad de Tarija?

Otras interrogantes son: ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen las personas sobre la

brecha salarial?, ¿cuáles son sus principales causas y efectos?, ¿cuál el tiempo promedio que hombres y mujeres dedican a cuidados familiares y responsabilidades domésticas?, ¿qué tipos de discriminación se presentan?, ¿qué alternativas existen para reducir la brecha salarial?

El objetivo principal del trabajo es determinar las principales características de la brecha salarial de género en la ciudad de Tarija.

Materiales y métodos

El estudio se llevó a cabo en la zona urbana de la ciudad de Tarija en Bolivia, bajo la dirección del Centro de Investigación Estadística de la Universidad Privada Domingo Savio, a través de encuestas de opinión a 1000 habitantes mayores de 18 años. La investigación se realizó entre marzo y abril de 2019, bajo el enfoque del método inductivo, con carácter descriptivo y transversal. El trabajo se desarrolló en la ciudad de Tarija, capital del Departamento, ubicado al sur de Bolivia y que limita con la Republica Argentina. La ciudad capital tiene una población estimada de 137328 habitantes mayores de 18 años al año 2019, en base al Censo de Población del 2012. (INE Bolivia, 2019).

El tipo de investigación describe el nivel de conocimiento que tienen las personas sobre la brecha salarial de género. El análisis, interpretación y comparación de resultados se dio por medio de cuadros de frecuencias, promedios y gráficos de estadística descriptiva, además de análisis comparativos por sexo del encuestado.

La encuesta fue consensuada con una consultora en Derechos Humanos y Género y se construyó un instrumento dividido en las siguientes secciones:

- Ocupación laboral, rubro e ingreso salarial.
- Nivel de conocimiento sobre la brecha salarial.
- Causas y efectos de la brecha salarial.
- Alternativas para reducir la brecha salarial.

Se aplicó un muestreo no probabilístico y estratificado por cuotas de sexo y edad del encuestado. El levantamiento de datos se desarrolló en Google Forms mediante encuestas digitales aplicadas en los distritos urbanos de la ciudad de Tarija, el análisis estadístico descriptivo y comparativo se generó en Microsoft Excel.

Resultados y discusión

Entre los principales resultados y en base a la primera parte de la investigación, se busca determinar las características de ocupación laboral e ingreso de las personas. La figura 1 señala que existe una diferencia importante entre hombres y mujeres al momento

de contar con una ocupación laboral remunerada. Señalando que casi la mitad de las mujeres encuestadas no cuentan con una fuente de ingresos estable.

En la figura 2, se presenta más la diferencia que existe en la ocupación laboral remunerada.

Existe una mayor cantidad de hombres que cuentan con una ocupación laboral remunerada a tiempo completo que las mujeres, lo cual repercute en un ingreso menor en las mujeres por concepto de su trabajo y evidencia cierto tipo de discriminación temporal debido a que las mujeres se ven en la obligación de optar por trabajos a medio tiempo para cubrir sus responsabilidades domésticas y familiares en el hogar. (Montes, 2013).

Continuando con la descripción del tipo de ocupación laboral en busca de conocer algún tipo de discriminación salarial de género, se detalla la tabla 1 con los tipos de ocupación que presentaron las diferencias más importantes por sexo del encuestado.

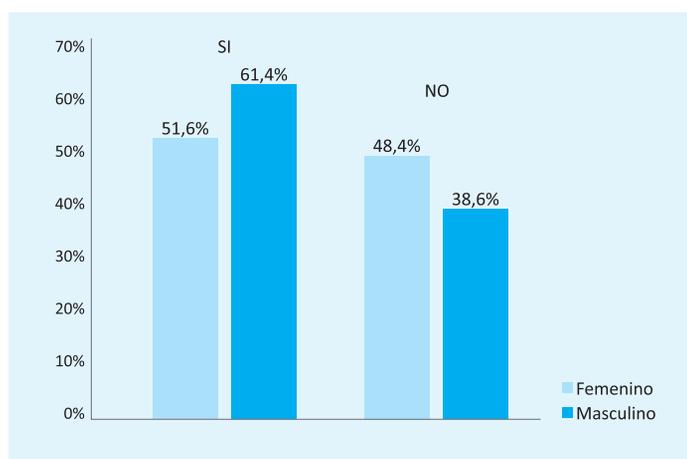


Figura 1. Ocupación laboral remunerada por sexo del encuestado.

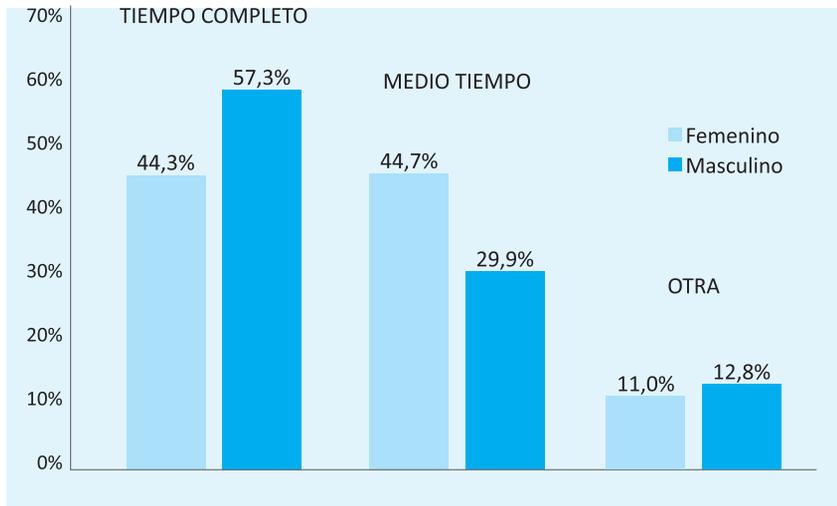


Figura 2. Tipo de ocupación laboral remunerada por sexo del encuestado

Tabla 1. Rubro principal en ocupación laboral – Clasificado por sexo del encuestado

Detalle	Femenino	Masculino	Diferencias importantes (mayor al 3%)
Automotor*	0,0%	3,3%	Si
Comercio en general*	16,3%	7,2%	Si
Construcción*	0,4%	5,9%	Si
Gastronomía*	4,6%	1,3%	Si
Informática/ Tecnología/ Sistemas*	2,1%	8,5%	Si
Salud*	5,8%	2,3%	Si
Seguridad*	0,4%	3,9%	Si
Trabajo asalariado del hogar*	3,3%	0,0%	Si
Transporte*	0,8%	5,9%	Si
Ventas y comercio*	12,1%	8,2%	Si

Nota de la tabla: * Presenta diferencias importantes - mayor al 3%.

La tabla 1 señala que existen ciertos tipos de trabajo en donde destacan una mayor cantidad de hombres o mujeres, como ser: comercio, salud, trabajo asalariado del hogar, ventas, salud, y gastronomía en las mujeres y en los hombres: transporte, informática, seguridad, construcción y sector automotor. Esto evidencia cierto tipo de segregación horizontal al señalar una distribución desproporcionada de género por ciertos sectores laborales, lo que tiende a generar sueldos más bajos y mayor índice de desempleo. (Barberá et al., 2002).

Completando esta primera parte de la investigación, se presenta la figura 3 que señala las diferencias de ingresos económicos entre hombres y mujeres, permitiendo medir la brecha salarial de género.

La figura 4 señala que mientras más bajo es el ingreso de las personas, mayor es el porcentaje de mujeres y que mientras más alto es el ingreso mayor es la cantidad de

hombres, confirmado una brecha salarial de género en función al ingreso personal. Para profundizar y detallar el trabajo de investigación, se realizó una prueba estadística para comparar los ingresos promedios entre hombres y mujeres y así estimar la brecha salarial de género. Señalando que los hombres cuentan con un ingreso promedio de 3304 Bs. al mes y las mujeres un ingreso promedio de 2496 Bs. al mes, generando una diferencia de 808 Bs. (aproximadamente 116 \$us) a favor de los hombres, lo que equivale a una brecha salarial del 32% entre los hombres y mujeres. (Vásquez, 2019).

La siguiente y segunda sección de análisis de resultados considera el nivel de conocimiento que tienen las personas sobre la brecha salarial.

Es mayor la cantidad de mujeres que consideran que el salario que perciben es menor al de los hombres, como así también

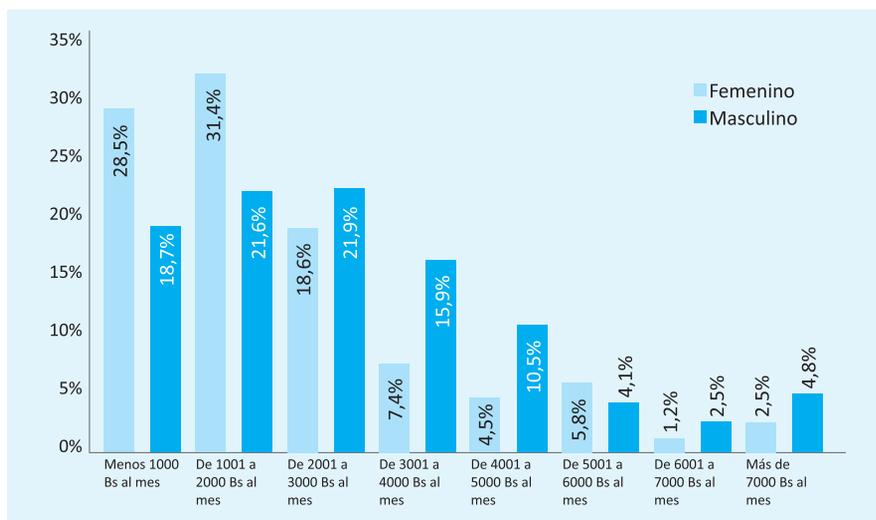


Figura 3. Ingreso mensual en Bs al mes por sexo del encuestado.

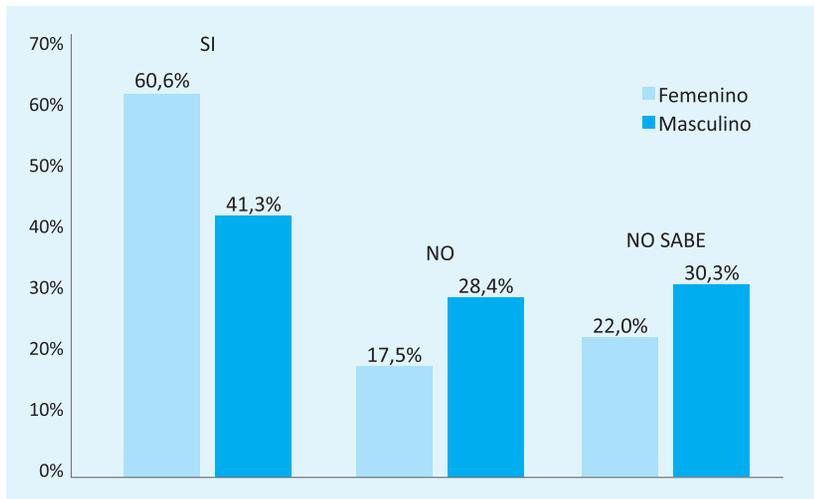


Figura 4. Desigualdades importantes en el salario entre hombres y mujeres.

es importante la cantidad de personas que desconocen o niegan el tema, en especial hombres. Sin embargo, y a pesar de estas diferencias, en general se concluye que es mayor la cantidad de personas que consideran que el salario entre hombres y mujeres tiene diferencias importantes. Lo cual nos lleva a reflexionar a favor de que grupo se presenta esta diferencia salarial (ver figura 5).

En esta oportunidad la opinión es contraria entre ambos grupos, las mujeres en su mayoría consideran que el salario de los hombres es mayor al de las mujeres, por otra parte, el grupo masculino señala en mayor cantidad, de que esta afirmación no es cierta y que no existe una diferencia importante entre el salario de hombres y mujeres. Luego de analizar las figuras se puede concluir que el nivel de conocimiento sobre la brecha salarial aún sigue siendo bajo entre los habitantes de la ciudad Tarija, demostrando así la falta de políticas de educación en el tema de discriminación y brecha salarial que coincidan con las medidas y estrategias aplicadas para cerrar la brecha salarial en

América Latina y El Caribe, mejorando el desarrollo económico de las mujeres, generación de justicia social, productividad, competitividad en las empresas y desarrollo de las naciones. (OIT, 2019).

La tercera sección de análisis trata las causas y efectos que generan la brecha salarial. La antigüedad en el trabajo, la formación profesional y experiencia laboral son factores identificados como causantes de brecha salarial, relacionados especialmente por el tiempo dedicado a los cuidados y responsabilidades familiares, limitando el desarrollo personal de las mujeres y autonomía económica (ver figura 6). Los mismos que presentan similitudes con las principales causas de inequidad de género en el mercado de trabajo que analizan Brizuela y Tumini (2008) en relación a la búsqueda de mayores beneficios en empresas, ingresos del trabajo, competencias laborales adquiridas en la educación formal, capacitación, experiencia y una mayor movilidad laboral en las mujeres asociada a la crianza de niños y carga de trabajo doméstico.

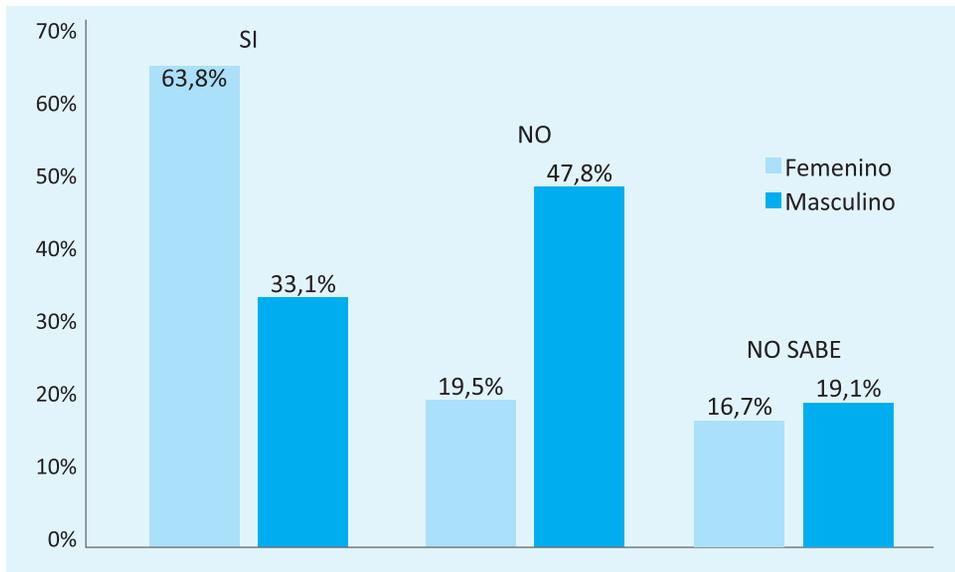


Figura 5. Opinión sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

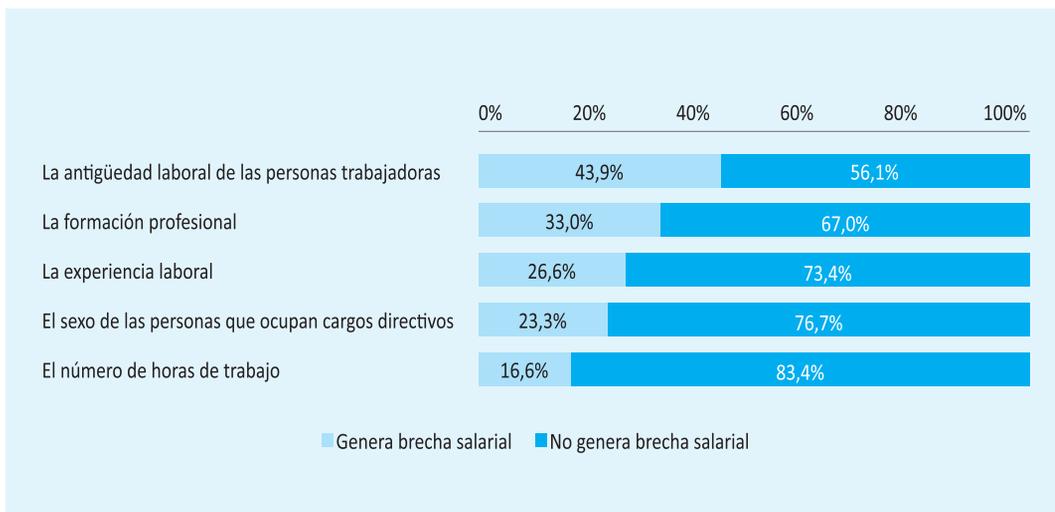


Figura 6. Factores que generan brecha salarial.

Con el objetivo de profundizar el conocimiento de las principales causas de la brecha salarial que están directamente relacionados al tema de investigación, se enlistan los factores que publica la revista económica y empresarial especializada en el tema, La Información (2015):

- La discriminación en el lugar del trabajo, con un trato menos favorable para las mujeres
- Diferenciación de empleos y sectores para hombres y mujeres, con la presencia de sectores con menor remuneración como la salud y educación.
- Prácticas laborales y sistemas salariales en la formación y desarrollo profesional, que benefician a los hombres con beneficios complementarios y bonos extras.
- Infravaloración del trabajo femenino y las capacidades, subestimando sus capacidades.

- Escasa presencia de la mujer en puestos de liderazgo.
- Tradiciones y roles de género, que señalan que trabajos pueden desarrollar las mujeres.
- La conciliación entre lo laboral y familiar, obliga a optar por trabajos a tiempo parcial.

Continuando con el análisis, la figura 7 busca determinar la existencia de algún tipo de discriminación temporal.

Los hombres tienden a dedicar menos tiempo en el hogar para distintas actividades domésticas, en promedio 4,56 horas cada día, mientras que las mujeres tienden a dedicar más tiempo a distintas tareas de cuidados familiares, en promedio 5,91 horas cada día. Con una diferencia del 29% que genera algún tipo de discriminación temporal, debido a que existe una concepción naturalizada de que únicamente es la mujer quien debe hacer compatible este tipo de cuidados con

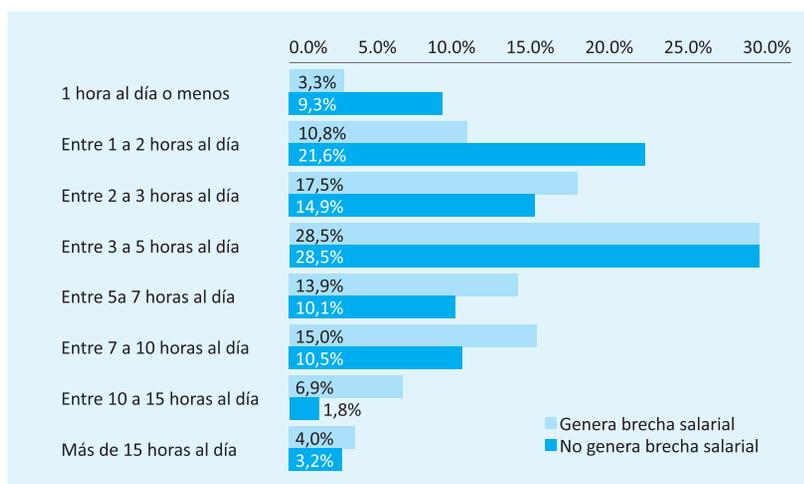


Figura 7. Horas dedicadas al cuidado y responsabilidades del hogar.

su trabajo, limitando su acceso al mercado laboral en condiciones similares a la de los hombres, generando períodos de mayor inactividad laboral para la mujer. Resultados que coinciden con la hipótesis de Batthyány (2001) sobre la atribución exclusiva de los cuidados y responsabilidades familiares a las mujeres, la misma que lesiona el desarrollo de la ciudadanía social que, al no redistribuir las tareas y responsabilidades de hombres y mujeres en el hogar, sobrecargando la labor de la mujer.

Las principales consecuencias de la brecha salarial evidencian diferentes niveles de discriminación, en especial horizontal, vertical y temporal. Y entre los indicadores más preocupantes están mayores índices de pobreza en las mujeres, discriminación salarial, desigualdad en la distribución de la renta de hogares, dificultades al momento de encontrar empleo, limitaciones en las pensiones futuras por concepto de jubilación, nula remuneración por el trabajo del hogar y responsabilidades domésticas. (Gradín, Del Río y Cantó, 2005), como se aprecia en la figura 8.

La cuarta y última sección de análisis busca alternativas de solución para reducir la brecha salarial según la opinión de los habitantes de la ciudad de Tarija, como se muestra en la figura 9.

La promoción de las mujeres a puestos directivos, políticas retributivas más claras y la promoción de la labor equitativa en el hogar entre hombres y mujeres surgen como alternativas para reducir la brecha salarial, medidas que coinciden en gran parte con propuestas específicas para lograr la igualdad de género en América Latina y el Caribe, como la búsqueda de la inserción de la mujer a la esfera pública y al mercado de trabajo, junto a la formación en educación superior. (Papadópolus y Radakovich, 2006).

Conclusiones

- Existe una brecha salarial del 32% entre hombres y mujeres. El ingreso promedio de los hombres es de Bs 3304 al mes y el ingreso promedio de las mujeres es de Bs 2495 al mes.

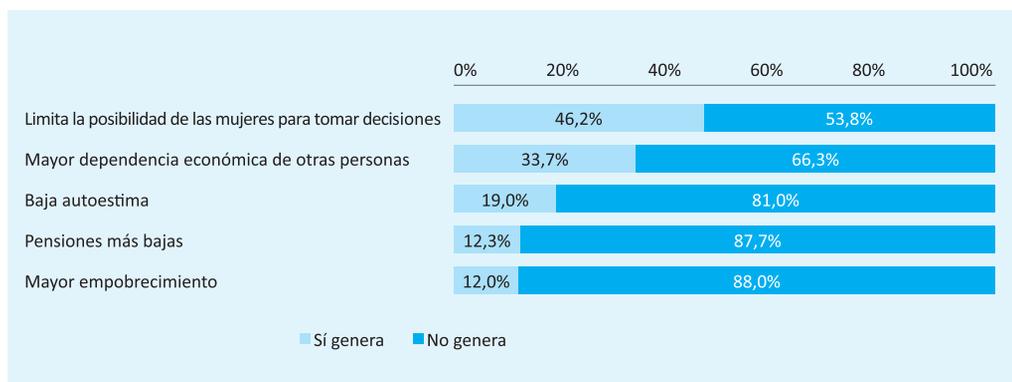


Figura 8. Consecuencias de la brecha salarial para las mujeres.

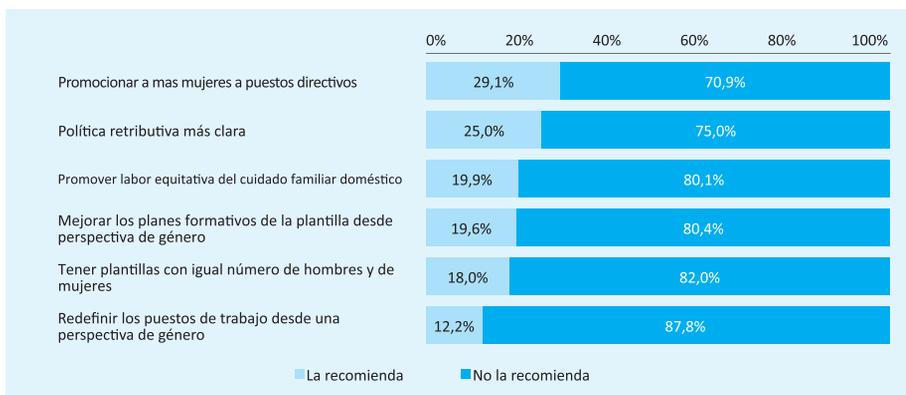


Figura 9. Medidas recomendadas para reducir la brecha salarial.

- El nivel de conocimiento sobre la brecha salarial aún sigue siendo bajo, demostrando la falta de políticas de comunicación y educación efectivas en el tema.
- Entre las causas están la antigüedad en el trabajo, la formación profesional y experiencia laboral, todas relacionados al tiempo dedicado a los cuidados y responsabilidades familiares, limitando el desarrollo de las mujeres y su autonomía económica.
- Discriminación temporal: Las mujeres dedican en promedio 5,91 horas cada día a las responsabilidades domésticas y cuidados familiares, mientras que los hombres dedican en promedio 4,56 horas cada día a este tipo de actividades.
- Discriminación horizontal: La concentración de mujeres y la concentración de hombres en determinados rubros evidencian la existencia de discriminación horizontal. Los porcentajes de presencia laboral en transporte, metal, carpintería, automotor, industria, manufactura entre otros son muy masculinizados. Los rubros del comercio, gastronomía, salud y trabajo asalariado del hogar se caracterizan por su feminización.
- Evidencia de discriminación legal: Según el artículo 46 de la Ley General del Trabajo se considera que una persona posee trabajo de jornada completa cuando emplean en la prestación de sus servicios 48 horas semanales en el caso de los hombres y 40 horas semanales en el caso de las mujeres. La parcialidad de jornada laboral se presenta en un porcentaje superior en las mujeres trabajadoras respecto a los hombres, y menos horas de trabajo suponen a las mujeres no solo un menor salario sino también menores cotizaciones al sistema de seguridad social. Esta medida es discriminatoria para ambos sexos, para el hombre porque fomenta su explotación excediendo la recomendación que en 1935 hizo la Organización Internacional del Trabajo, en la que señaló que el promedio semanal debía estar alrededor de 40 horas de trabajo, y para la mujer porque dificulta su empleabilidad.

- Entre las alternativas para reducir la brecha salarial están: La promoción de las mujeres a puestos directivos, políticas retributivas más claras y la promoción de la labor equitativa en el hogar entre hombres y mujeres.

Recomendaciones

- Es necesario realizar estudios, investigaciones y publicaciones sobre la brecha salarial y acciones de difusión masiva con énfasis en entornos laborales, sindicales y educativos, así como en la población general.
- La administración pública en todos los niveles, puede efectuar programas y/o proyectos de corresponsabilidad entre hombres y mujeres sobre trabajo doméstico y cuidados familiares.
- Se recomienda implementar una red de servicios corresponsabilidad con las familias para la atención de personas dependientes (menores, con discapacidad y mayores), con el doble propósito de asumir la corresponsabilidad entre la administración y las familias, así como estrategia de creación de empleo e incremento de la productividad.
- Otorgar ayudas económicas a las empresas que fomenten la conciliación de la vida personal laboral y familiar tanto de trabajadores como de trabajadoras.
- Es imprescindible la revisión de las disposiciones de la LGT que vulneran el artículo 14 de la CPE que prohíbe la discriminación por sexo y que dificultan la empleabilidad de las mujeres (restricción cuantitativa en las plantillas, diferencias en la jornada laboral, prohibición para desempeñar ciertos trabajos, otros...)

Referencias

- Asamblea Constituyente de Bolivia. (7 de febrero, 2009). *Constitución Política del Estado*. Recuperada de <https://bit.ly/2OFo5Nd>
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M. y Candela, C. (2002). Más allá del "techo de cristal". Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 40, 55-67. Recuperado de <https://bit.ly/2R8QaOF>
- Barberá, T., Dema, C., Estellés, S. y Devece, C. (septiembre, 2011). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. En 5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. Recuperado de <https://bit.ly/2Rcdgnt>
- Batthyány, K. (2001). El trabajo de cuidado y las responsabilidades familiares en Uruguay: Proyección de demandas. Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur, 223-244. Recuperado de <https://bit.ly/2LhwXX4>
- Carazo, J. (2019). Brecha Salarial. En *Economipedia. Haciendo fácil la economía* [Blog]. Recuperado de <https://bit.ly/2DBOjtt>
- Cardona, A. (21 de junio, 2019). La COD y el Ministerio niegan brecha salarial entre hombres y mujeres. En *El País*. Recuperado de <https://bit.ly/2OHqXJh>
- Congreso Nacional de Bolivia. (8 de diciembre, 1942). *Ley General de Trabajo*. Recuperada de <https://bit.ly/2OLmci9>
- Gradín, C., Del Río, C. y Cantó, O. (mayo, 2005). *Pobreza y mercado de trabajo en España: El papel de la discriminación*

- por razón de género* [Versión preliminar]. Recuperado de <https://bit.ly/2LcYU2b>
- Instituto Nacional de Estadística Bolivia. (2019). *Banco de datos* [Estadísticas en línea]. Recuperado de <https://www.ine.gob.bo/>
- Instituto Nacional de Estadística. (marzo, 2018). *Salario, Remuneraciones y Empleo del Sector Privado 2009-2016*. Recuperado de <https://bit.ly/35UXdhV>
- La Información. (6 de octubre, 2015). Siete factores responsables de la brecha salarial entre hombres y mujeres. En *Revista La Información* [Economía]. Recuperado de <https://bit.ly/2P88q82>
- Montes, E. (2013). El desigual uso del tiempo de hombres y mujeres y su influencia en el ámbito laboral. *Sociología del tiempo*, 1-21. Recuperado de <https://bit.ly/33I4iRF>
- Naciones Unidas Bolivia. (29 de enero, 2016). Los hombres ganan un 47 % más que las mujeres en Bolivia. En *Naciones Unidas en Línea*. Recuperado de <https://bit.ly/33B7BKg>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Evolución de los salarios en América Latina en el periodo 2005-2015. Panorama Laboral 2017 América Latina y El Caribe*. Recuperado de <https://bit.ly/2P3Oe7i>
- Organización Internacional del Trabajo. (26 de noviembre, 2018). *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 Qué hay detrás de la brecha salarial de género* [Resumen Ejecutivo]. Recuperado de <https://bit.ly/2qddek5>
- Organización Internacional del Trabajo. (30 de mayo, 2019). *OIT destaca necesidad de adoptar medidas para cerrar brecha salarial en América Latina y el Caribe* [Nota de prensa]. Recuperado de <https://bit.ly/33JiR7e>
- Organización Internacional del Trabajo. (junio, 1935). *Convenio sobre las cuarenta horas*. Recuperado de <https://bit.ly/35WoyQK>
- Papadópolus, J. y Radakovich, R. (2006). Educación superior y género en América Latina y el Caribe. Capítulo 8. En *Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005* (pp. 117-118). Recuperado de <https://bit.ly/2Lfvt6a>
- Rojo, S. y Tumini, L. (agosto-diciembre, 2008). Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: Las brechas salariales. *Revista de Trabajo*, 4(6), 53-70. Recuperado de <https://bit.ly/2OIMVfh>
- Van Leeuwen, V. (7 de septiembre, 2016). *Brecha salarial de género en España* [Memoria del trabajo de fin de grado, Universidad de La Laguna, España]. Recuperada de <https://bit.ly/2DG6JJP>
- Vásquez, B. (17 de junio, 2019). En Tarija hay una brecha salarial del 32% entre hombres y mujeres. En *El País* [Cifras]. Recuperado de <https://bit.ly/2P7gIgl>

Para citar este artículo utilice el siguiente formato:

Vásquez, B. (julio-octubre de 2019). Percepción sobre la brecha salarial de género en la ciudad de Tarija – Bolivia. *YACHANA, Revista Científica*, 8(2), 13-26.