

DÍA INTERNACIONAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES

MUJERES EN EL MERCADO LABORAL MAYOR PARTICIPACIÓN, MENOR ACCESO A EMPLEO DIGNO



**OBSERVATORIO
DE GÉNERO**
COORDINADORA DE LA MUJER

BOLETÍN DEL OBSERVATORIO DE GÉNERO DE LA COORDINADORA DE LA MUJER
MAYO DE 2026

Presentación

Este 1 de mayo, Día Internacional de las y los Trabajadores, pone en evidencia una realidad persistente: en Bolivia, las mujeres participan cada vez más en la economía, pero lo hacen en condiciones de desigualdad.

Acceden menos al empleo, se concentran en trabajos más precarios, enfrentan mayores niveles de informalidad y perciben menores ingresos que los hombres. Estas brechas limitan su autonomía económica y el ejercicio pleno de sus derechos laborales.

En este contexto, el Observatorio de Género de la Coordinadora de la Mujer presenta el boletín “Mujeres en el mercado laboral: mayor participación, menor acceso a empleo digno”, que evidencia, a partir de datos oficiales, que estas desigualdades no son coyunturales, sino estructurales.

Reducir estas brechas exige transformaciones profundas en el mercado laboral y acción decidida del Estado, el sector privado y la sociedad. La autonomía económica de las mujeres sigue siendo una deuda pendiente.



Las mujeres representan el 45% de la población económicamente activa del país



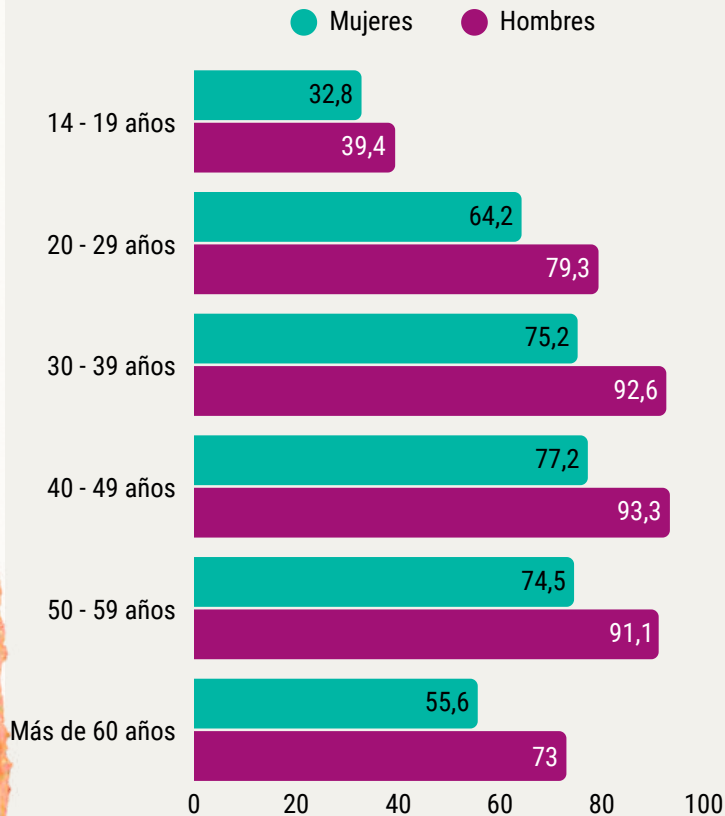
Fuente: Elaboración del Observatorio de Género, con datos del Censo 2024 - INE (2025).

La población económicamente activa (PEA) en Bolivia alcanza a cerca de 6 millones de personas, de las cuales el 45% son mujeres (INE, 2025). Sin embargo, esta presencia no se traduce en igualdad: las mujeres enfrentan mayores barreras para acceder, permanecer y desarrollarse en el mercado laboral.

Estas desigualdades no son coyunturales, sino estructurales, y reflejan un modelo económico y social que continúa asignando a las mujeres las condiciones más precarias de inserción laboral.

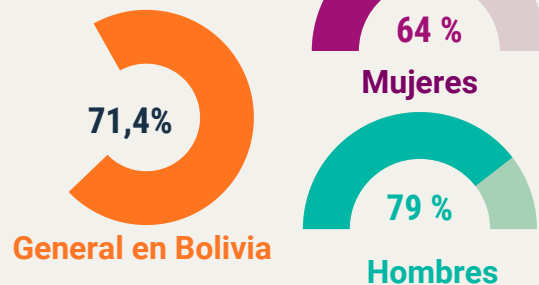
Las mujeres acceden menos al empleo que los hombres en todas las edades

TASA DE OCUPACIÓN, POR SEXO Y EDAD, 2024



Fuente: Elaboración del Observatorio de Género, con datos del INE (Feb,2026).

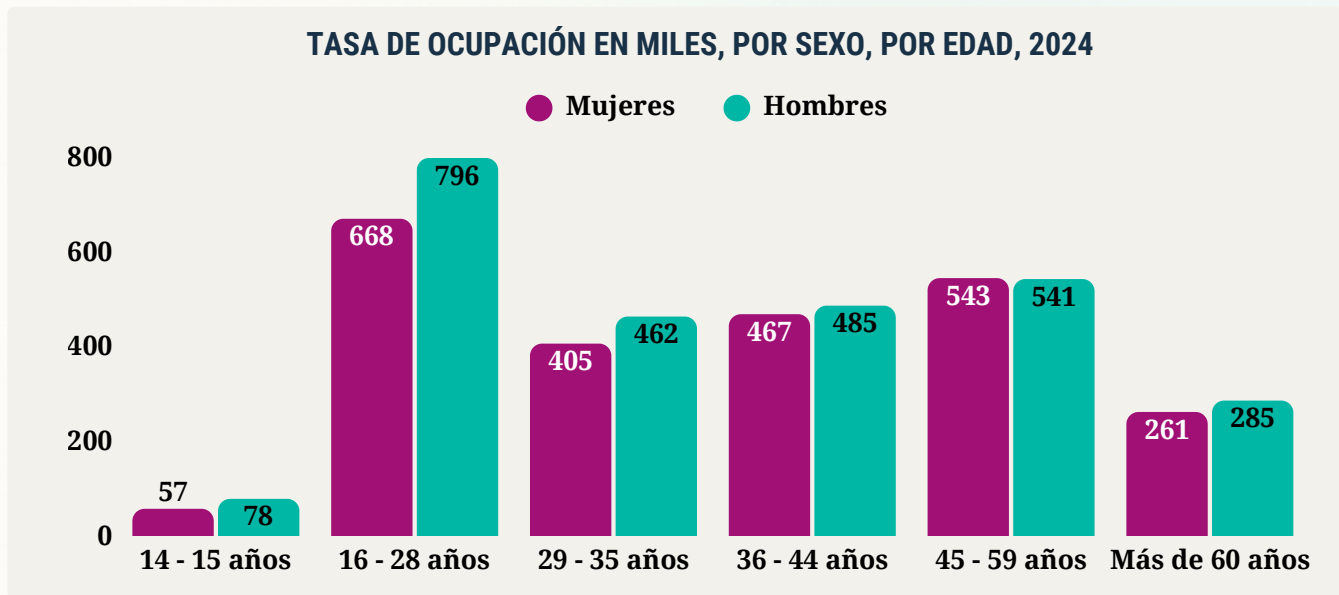
BOLIVIA: TASA DE OCUPACIÓN, 2024



Fuente: Elaboración del Observatorio de Género, con datos del Censo 2024 - INE (2025)

En Bolivia, la tasa de ocupación alcanza el 71%. Este promedio oculta profundas desigualdades de género: 79% de los hombres tiene empleo; en el caso de las mujeres la cifra desciende al 64%. Esta brecha se reproduce en todos los grupos de edad, evidenciando que las mujeres enfrentan mayores dificultades tanto para ingresar como para mantenerse en el mercado laboral. Las diferencias son más marcadas en jóvenes y personas mayores, lo que confirma la existencia de barreras estructurales que limitan el acceso equitativo al empleo.

El mercado laboral cierra más puertas a las mujeres jóvenes



Fuente: Elaboración del Observatorio de Género, con datos del INE (Feb, 2026).

Al analizar la tasa de ocupación por edades, se observa que las mayores diferencias se concentran en los grupos más jóvenes: entre los 14 y 28 años de edad, lo que evidencia barreras tempranas en su inserción laboral.

Esta desventaja inicial no solo limita sus oportunidades inmediatas, sino que impacta en toda su trayectoria laboral, reduciendo sus posibilidades de acumulación de experiencia, ingresos y acceso a mejores condiciones de empleo en el futuro.

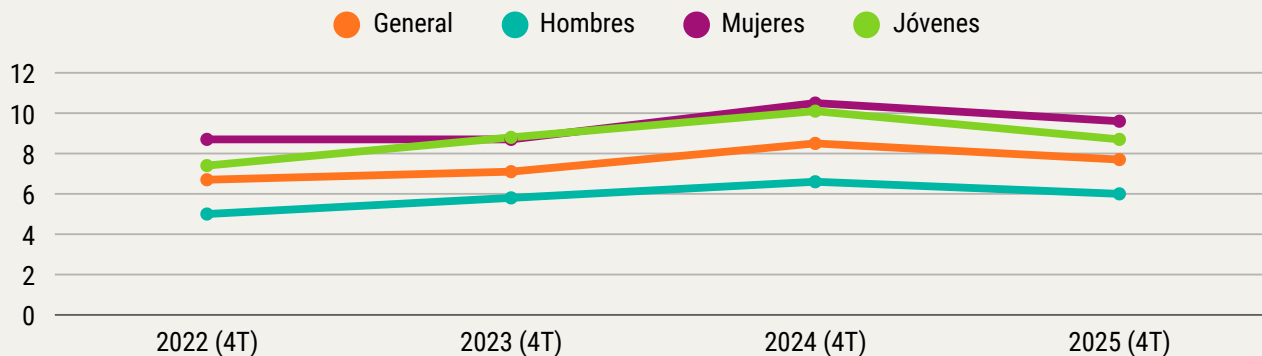
Trabajan, pero en condiciones insuficientes: la subocupación les afecta más a ellas

La subocupación muestra una tendencia general al alza en Bolivia, pasando de 6,7% en 2022 a 8,5% en 2024, con una leve reducción a 7,7% en 2025. En este contexto, las mujeres presentan sistemáticamente los niveles más altos de subocupación, alcanzando un 8,7% en 2022 y 2023, y elevándose hasta 10,5% en 2024, por encima tanto de los hombres (6,6% en 2024), del promedio general e incluso de la población joven (8,7%).

Esto quiere decir que, aunque muchas mujeres están ocupadas, lo hacen en condiciones insuficientes, ya sea trabajando menos horas de las que quisieran o desempeñándose en actividades que no corresponden a su formación o especialidad.

SUBOCUPACIÓN:
personas que pese a tener empleo, trabajan menos de una jornada completa, desean trabajar más horas y están disponibles para hacerlo.

EVOLUCIÓN DE LA SUBOCUPACIÓN EN BOLIVIA SEGÚN SEXO, 2022 - 2025



Fuente: Elaboración del Observatorio de Género, con datos del INE (Feb, 2026).

Las mujeres se dedican más a trabajos por cuenta propia y labores no remuneradas

CATEGORÍA OCUPACIONAL SEGÚN SEXO, 2026



Por cuenta propia

General: 51,8%
Mujeres: 51,6%
Hombres: 51,9%



Empleado/a

General: 37,5%
Mujeres: 34,9%
Hombres: 39,6%



Cooperativista



Familiar o aprendiz sin remuneración

General: 8,6%
Mujeres: 11,8%
Hombres: 6%



Empleador/ra o socio/a

General: 1,9%
Mujeres: 1,6%
Hombres: 2,1%

General: 0,2%
Mujeres: 0,1%
Hombres: 0,3%

Fuente: Elaboración del Observatorio de Género, con datos del Censo 2024 - INE (2025).

Más del 60% del trabajo de las mujeres se concentra en el trabajo por cuenta propia (51,6%) y en labores no remuneradas, como el trabajo de cuidados (11,8%). En contraste, su participación es menor en categorías como asalariadas, cooperativistas y empleadoras o socias, donde se registran porcentajes inferiores a la media.

Este patrón de inserción laboral evidencia una concentración en formas de trabajo con menor estabilidad y protección, lo que sitúa a las mujeres en una mayor situación de vulnerabilidad económica, limitando su acceso a ingresos sostenibles, seguridad social y pleno ejercicio de sus derechos laborales.

+ 60%

del trabajo de las mujeres es por cuenta propia y en labores no remuneradas.

La informalidad es la norma para las trabajadoras en Bolivia



Fuente: Elaboración del Observatorio de Género, con datos la OIT (2025).

La informalidad laboral comprende actividades fuera del marco legal, sin acceso a derechos ni protección social, como contrato, seguro de salud o jubilación. Se trata de una forma de empleo precaria que limita condiciones laborales dignas

La informalidad laboral en Bolivia alcanza niveles estructurales críticos: según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2023 llegó al 83,9% de la población ocupada, muy por encima del promedio de América Latina, que se sitúa alrededor del 47% . Además, presenta un claro sesgo de género, ya que afecta al 86,1% de las mujeres frente al 81,9% de los hombres .

Estos datos evidencian un mercado laboral altamente precarizado, donde la mayoría de las personas trabaja sin derechos ni protección social.

En el caso de las mujeres, esta situación es aún más preocupante: aunque muchas están ocupadas, su inserción se da mayoritariamente en condiciones informales, lo que refleja mayores niveles de vulnerabilidad económica y limita el ejercicio pleno de sus derechos laborales.

Las mujeres ganan hasta 20% menos que los hombres

La brecha salarial es la desigualdad en el acceso, oportunidades, condiciones y resultados laborales entre hombres y mujeres, basada únicamente en su género. Según estimaciones de la OIT (2025), en Bolivia ronda alrededor del 20%.

¿CÓMO SE EXPLICA ESTA DESIGUALDAD?

Por la experiencia laboral que la mayoría de mujeres no logra acumular, por ubicarse en el autoempleo o dedicarse al trabajo doméstico y de cuidados no asalariado (cuidado de hijos/as, personas enfermas, con discapacidad o adultas mayores), a diferencia de los hombres que, históricamente, han accedido a los trabajos productivos fuera del hogar.

20%

brecha salarial entre
mujeres y hombres en
Bolivia según la OIT
(2025)

¿CÓMO SE MANIFIESTA?

Distribución ocupacional
parcializada en favor de
los hombres.

Salarios y
remuneraciones
distintos.

Oportunidades dispares
en ascensos, liderazgo y
acceso a beneficios
sociales.

En el sector privado, la brecha salarial disminuyó en los últimos años

La brecha salarial entre mujeres y hombres muestra una leve reducción en el tiempo, pasando de alrededor del 10% en 2021 a poco más del 8% en 2025, según datos del IBCE (2026). Sin embargo, esta disminución es gradual y no elimina la desigualdad, que persiste como una característica estructural del mercado laboral. El análisis de este sector permite observar con mayor claridad las dinámicas recientes del empleo y evidencia que, incluso en espacios formales, las mujeres continúan percibiendo menores ingresos que los hombres.

BRECHA SALARIAL, EN PORCENTAJE, 2021 - 2025

2021 → 10,1%

2022 → 9,9%

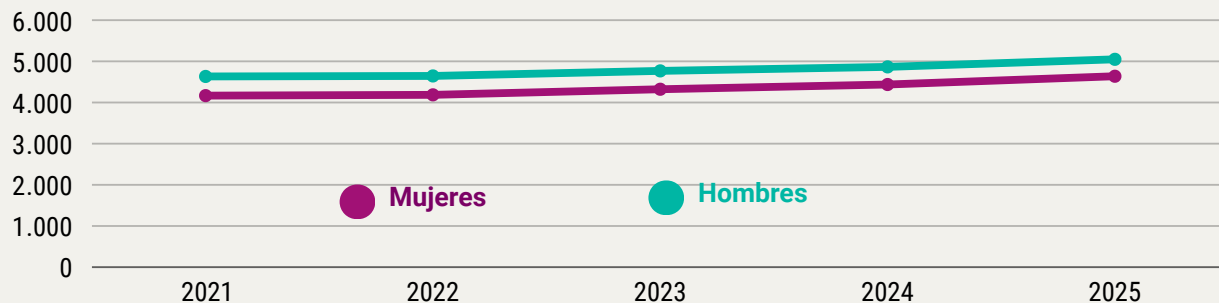
2023 → 9,4%

2024 → 8,8%

2025 → 8,1%

Fuente: Elaboración del Observatorio de Género con datos del IBCE, 2026.

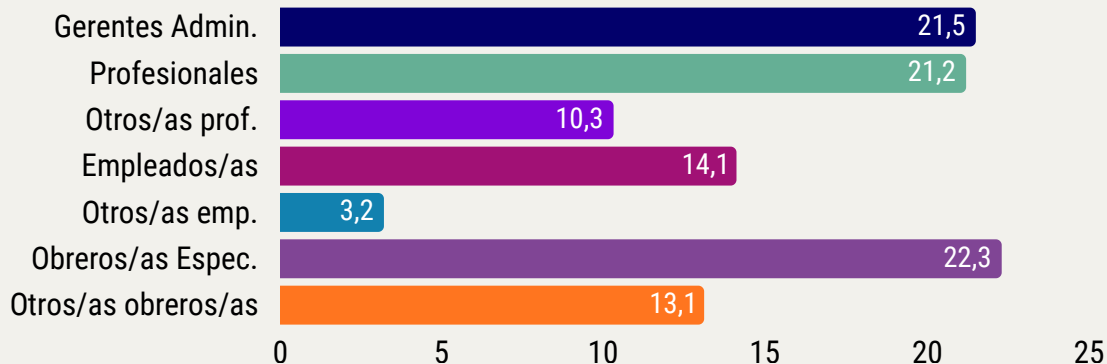
EVOLUCIÓN DEL SALARIO MEDIO NOMINAL EN SECTOR PRIVADO, 2021 - 2025



Fuente: Elaboración del Observatorio de Género, con datos del Instituto Boliviano de Comercio Exterior (IBCE), 2026.

A mayor jerarquía o especialización, mayor es la brecha salarial

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA Y POR SEXO, EN PORCENTAJE, 2025



Fuente: Elaboración del Observatorio de Género, con datos del IBCE, 2026.

La brecha salarial se amplía a medida que aumenta la jerarquía en el mercado laboral. Mientras en cargos de menor nivel la diferencia es de 3,2%, en posiciones de mayor jerarquía, como gerencias, alcanza el 21,5%, evidenciando mayores barreras para el acceso de las mujeres a ingresos en condiciones de igualdad. Esta desigualdad también se reproduce en el trabajo manual: entre obreros especializados, los hombres ganan un 22,3% más que las mujeres, y en los no especializados la brecha alcanza el 13,1% (IBCE, 2026).

Lejos de reducirse, la desigualdad salarial se mantiene en todos los niveles y se profundiza en los espacios de mayor poder.

Desafíos urgentes para garantizar igualdad y empleo digno

Estos son desafíos y proyecciones clave que requieren acción articulada del Estado, el sector privado y la sociedad civil para mejorar las condiciones laborales de las mujeres y de la sociedad en su conjunto.

Estructura económica

- Garantizar igualdad de acceso a oportunidades, recursos y derechos económicos, especialmente para las mujeres.
- Implementar políticas fiscales progresivas que impulsen la equidad de género y el desarrollo sostenible.
- Promover una reforma tributaria para que el sistema sea progresivo y promueva incentivos para el fortalecimiento de emprendimientos emergentes.

Empleo y protección social

- Asegurar empleo digno, con protección social y pleno ejercicio de derechos laborales.
- Impulsar la igualdad salarial y eliminar la precarización laboral.
- Ampliar el acceso a seguridad social (salud y jubilación) especialmente para: trabajadoras del sector informal, emprendedoras y trabajadoras del cuidado.



**OBSERVATORIO
DE GÉNERO**
COORDINADORA DE LA MUJER



**coordinadora
de la
mujer**

Con el apoyo de:



aecid

ELLAS+

**TRABAJO
DIGNO
PARA LAS
MUJERES**

**MOVIMIENTO
JUNTAS HACEMOS
HISTORIA**

**#JUNTASHACEMOS
HISTORIA**

