

La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política

Andrew Morrison

División de Género y
Diversidad

NOTA TÉCNICA N°
IDB-TN-2147

Marzo 2021

La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política

Andrew Morrison

Catalogación en la fuente proporcionada por la Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo

La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política / Andrew Morrison.

p. cm. — (Nota técnica del BID; 2147)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Women-Employment-Peru. 2. Women-Government policy-Peru. 3. Leadership in women-Peru. 4. Women-owned business enterprises-Peru. 5. Gender mainstreaming-Peru. 6. Sex discrimination in employment-Peru. I. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Género y Diversidad. II. Título. III. Serie. IDB-TN-2147

Códigos JEL: J7, J10, 054, O15

Palabras claves: BID, Perú, Mujeres, Inserción laboral, Participación laboral femenina, Recomendaciones de política, Empleo femenino, Programas de empleo, Reactivación económica

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2021 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



LA
PARTICIPACIÓN
LABORAL DE LAS

MU JE RES

EN EL **PERÚ**

10 MENSAJES CLAVE Y
6 RECOMENDACIONES DE POLÍTICA



La participación laboral de las mujeres del Perú:

10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política 

Este documento fue preparado por Andrew Morrison, Asesor Principal del BID. Cita información proveniente de varios estudios y bases de datos. Sin embargo, son tres los documentos más utilizados: (i) BELTRÁN, A., A. DE LA PIEDRA, M.P. BASURTO, A. CABELLO, A. SALDARRIAGA, C. LUPICA. 2021. “Diagnóstico de Brechas Económicas de Género en el Perú”. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP) y BID (no publicado); (ii) L. ALCÁZAR (2019). *Las brechas que perduran: Una radiografía de la exclusión social en el Perú*. Lima: BID; y (iii) M. JARAMILLO y H. ÑOPO (2019), “Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú.” Documento de investigación, 106. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.

Mensajes clave

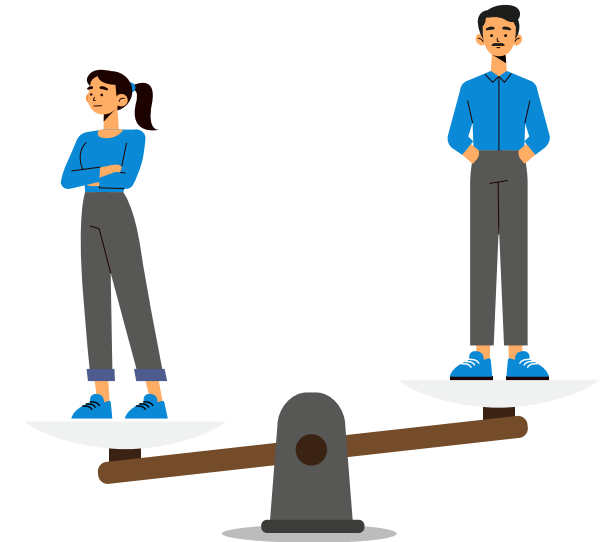
1

La crisis económica ocasionada por la COVID-19 ha empeorado un panorama que ya era complicado para las mujeres con respecto a su participación laboral.

El empleo femenino se ha visto más afectado por la crisis que el empleo masculino. Entre febrero y diciembre del 2020, el empleo femenino en Lima Metropolitana cayó 14,7%, versus una caída de 11,3% para los hombres (BID Observatorio Laboral, 2021).

En América Latina, proporcionalmente al nivel precrisis, las mujeres han perdido el doble de empleo que los hombres, 9% contra 4,5% (BID, 2021a).

El impacto diferenciado se produjo por: (i) la concentración de mujeres en trabajos vulnerables, definidos como empleos por cuenta propia o en negocios familiares donde los trabajadores están más expuestos a los ciclos económicos y donde es menos



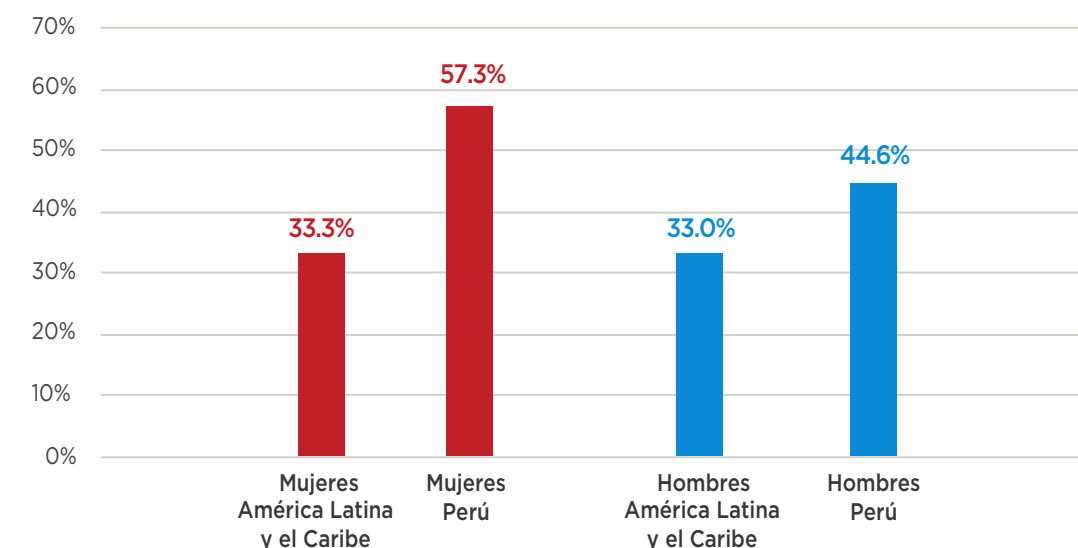
probable tener una relación contractual formal o acceso a las prestaciones o a la protección social (MTPE, 2019a); (ii) la concentración de mujeres en sectores más golpeados por la crisis y (iii) una brecha digital de género que dificulta la transición de muchas mujeres al trabajo remoto.

El 57,3% de las mujeres empleadas está en trabajos vulnerables, versus un 44,6% de los hombres.

Tanto para hombres como para mujeres, los trabajos en el Perú son más vulnerables que el promedio de América Latina (ver Gráfico 1).

Gráfico 1

Empleo vulnerable según sexo: Perú y América Latina y el Caribe, 2019



Fuente: Banco Mundial Databank, citado en VEGA (2021).

Cuatro de cada cinco mujeres trabajan en servicios o comercio, los sectores más afectados por la crisis al requerir trato directo con el público. Los sectores de mayor concentración de empleo masculino, como la construcción y las industrias extractivas, han sido afectados en menor medida (JARAMILLO y ÑOPO, 2020; VEGA, 2021).

Las mujeres trabajan principalmente en las microempresas y pequeñas empresas, que han sido más afectadas por la crisis: entre junio y agosto del 2020, el empleo en las microempresas en Lima Metropolitana disminuyó en 30,1%, versus una reducción de 18,7% en empresas más grandes (INEI, 2020).

Las mujeres tienen menos acceso a internet que los hombres en el Perú. El 45,9% de las ellas accede, mientras que en los hombres la tasa se eleva al 51,95% (FLORES y ALBORNOZ, 2019). Si de por sí se trata de un bajo porcentaje de acceso general, la situación

El 57,3% de las mujeres empleadas está en trabajos vulnerables, versus un 44,6% de los hombres.

es más crítica para que las mujeres, lo cual dificulta el teletrabajo para ellas.

La participación en el mercado laboral, que incluye tanto a las personas empleadas como a aquellas que buscan empleo, se ha reducido mucho más para las mujeres que para los hombres. Entre enero del 2020 y enero del 2021, la participación laboral femenina bajó 8%, mientras que la masculina cayó apenas 2,7% (INEI, 2021)¹. Esta cifra refleja que muchas más mujeres que hombres han salido del mercado laboral como resultado de la crisis².



2

La falta de servicios de cuidado siempre ha sido una barrera a la participación en el mercado laboral de las mujeres, pero se ha vuelto aún más crítica durante la pandemia.

La cobertura de servicios de cuidado es muy limitada. Por ejemplo, solo el 7% de niños entre 0 y 36 meses de edad participan en el Servicio de Cuidado Diurno (SCD) del Programa Cuna Más (MIDIS, 2017)³.

Ante la ausencia de una oferta adecuada de servicios de cuidado y la concentración de la responsabilidad para proveer estos servicios en manos de las mujeres, la presencia de niños en el hogar reduce la participación laboral de las mujeres, mientras que aumenta en el caso de los hombres (ver Gráfico 2).

Según la ENAHO (2018), el 59% de las mujeres laboralmente inactivas⁴ declaró que su inactividad se debía al trabajo en el hogar, versus un 18% de los hombres inactivos que citaron este motivo.



Cerca del 60% de las mujeres encuestadas afirmaron ser las únicas responsables de la educación de sus hijos en el hogar, en comparación con el 14% de los hombres.

El distanciamiento social, el cierre de las escuelas y servicios de cuidado infantil, así como las recomendaciones de quedarse en casa para prevenir y mitigar los contagios por el coronavirus acarrearán altos costos para las mujeres, al aumentar la carga de labores domésticas y de cuidados familiares. En la actualidad, hay más personas que atender en los hogares: familiares infectados con el virus o recuperándose del mismo, niños que están estudiando desde casa y adultos que no pueden ir a sus lugares de trabajo.

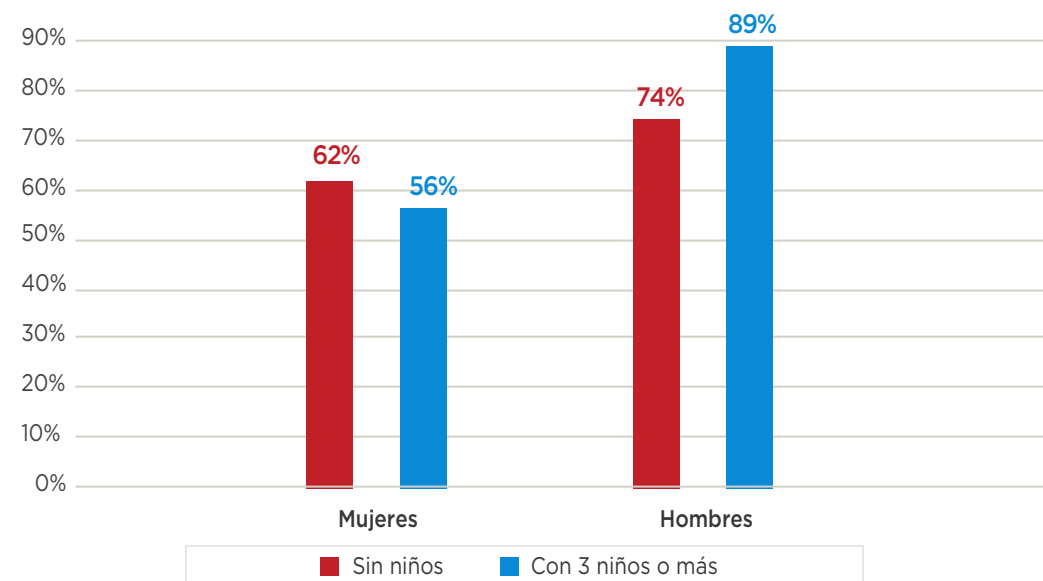
Según datos para 17 países de América Latina y el Caribe, durante el confinamiento dos de cada tres mujeres encuestadas afirmaron ser las únicas a cargo de realizar las tareas de limpieza y cocina, mientras que menos de una cuarta parte de los hombres afirmaron encargarse de ellas (BOTTAN *et al.*, 2020)⁵.

Cerca del 60% de las mujeres encuestadas afirmaron ser las únicas responsables de la educación de sus hijos en el hogar, en comparación con el 14% de los hombres⁶.

El teletrabajo, que permite a algunas personas seguir laborando durante la crisis, es un arma de doble filo para las mujeres porque tiende a aumentar la carga de servicios de cuidado que las mujeres ofrecen, dificultando así el ejercicio del teletrabajo.

Gráfico 2

Participación en el mercado laboral y la presencia de niños en el hogar, 2018



Fuente: ENAHO (2018); Jaramillo y Ñopo (2020)

3

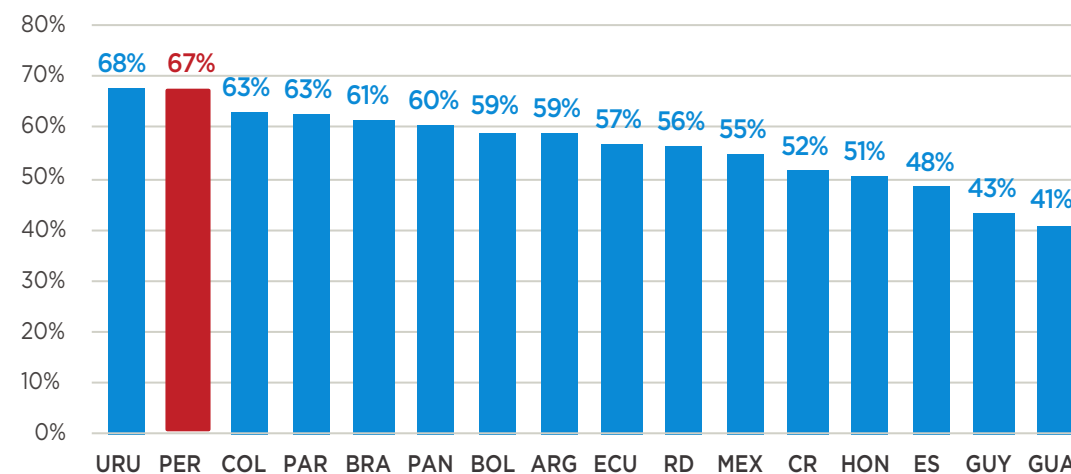
Antes de la crisis, las mujeres en el Perú tenían una tasa de participación en el mercado laboral alta y estable en el tiempo.



La tasa de participación laboral femenina en el Perú se ubicó entre las más altas de la región. En el 2018, solo Uruguay tenía una tasa mayor de participación (ver Gráfico 3).

Gráfico 3

Población femenina económicamente activa, 2018



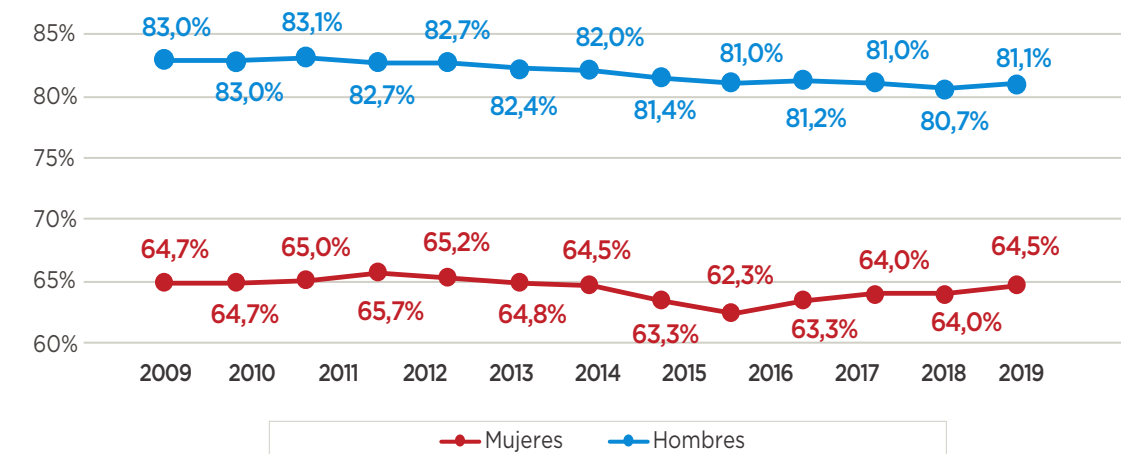
Fuente: BID, Sistema de indicadores de mercados laborales (SIM).

Entre el 2007 y el 2019, la tasa de participación femenina en el mercado laboral fue bastante estable, empezando el periodo con un valor de 64,7% y terminando el periodo con un valor de 64,5%. Si bien hubo una leve reducción de 1,7 puntos porcentuales en la brecha

de participación entre hombres y mujeres (de 18,3 puntos porcentuales a 16,6 puntos porcentuales), esta reducción se explica por una menor tasa de participación masculina y no por el incremento en la tasa de participación femenina (ver Gráfico 4).

Gráfico 4

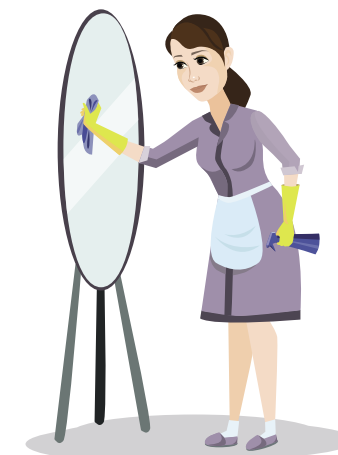
Tasas de participación en el mercado laboral, 2007-2019



Fuente: INEI (2020b), MTPE (2020)

4

Aunque la tasa de participación femenina es alta, la mayoría de mujeres está en trabajos precarios y de baja calidad.



El 53% de las mujeres está en empleos vulnerables, versus el 43% de los hombres (ver Gráfico 5).

El 22,1% de mujeres son trabajadoras familiares no remuneradas o trabajadoras domésticas, versus solo un 5,7% de hombres (MTPE, 2017).

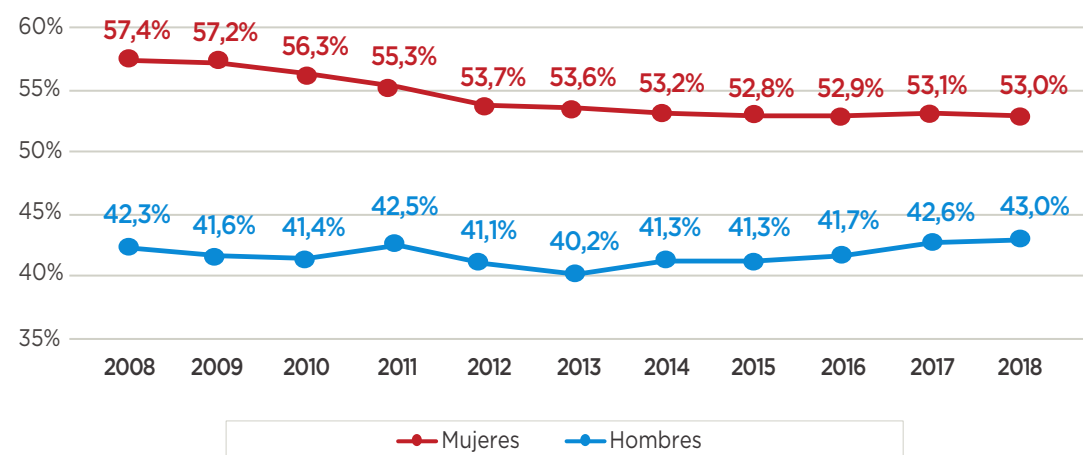
La tasa de informalidad es alta tanto para hombres como para mujeres, pero es aún más alta para las mujeres: 75% versus 70% (MTPE, 2019a)⁷.

La participación laboral en trabajos precarios y de baja calidad explica la alta tasa de participación femenina en el Perú, comparada con países similares como México (MARCHIONNI *et al.*, 2019).

5

Gráfico 5

Tasa de empleo vulnerable por sexo: Perú, 2008-2018



Fuente: MTPE, 2019a.

La otra cara de la moneda de alta vulnerabilidad e informalidad es una baja participación de las mujeres en ocupaciones productivas y del futuro, como son las carreras en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM).

A pesar de constituir más del 50% del alumnado universitario, las mujeres representaban apenas el 33% de los egresados de carreras CTIM en el 2017.

El Perú está en el lugar 65 de 114 países en el mundo en cuanto a la presencia de mujeres en carreras universitarias CTIM (BANCO MUNDIAL, 2019).

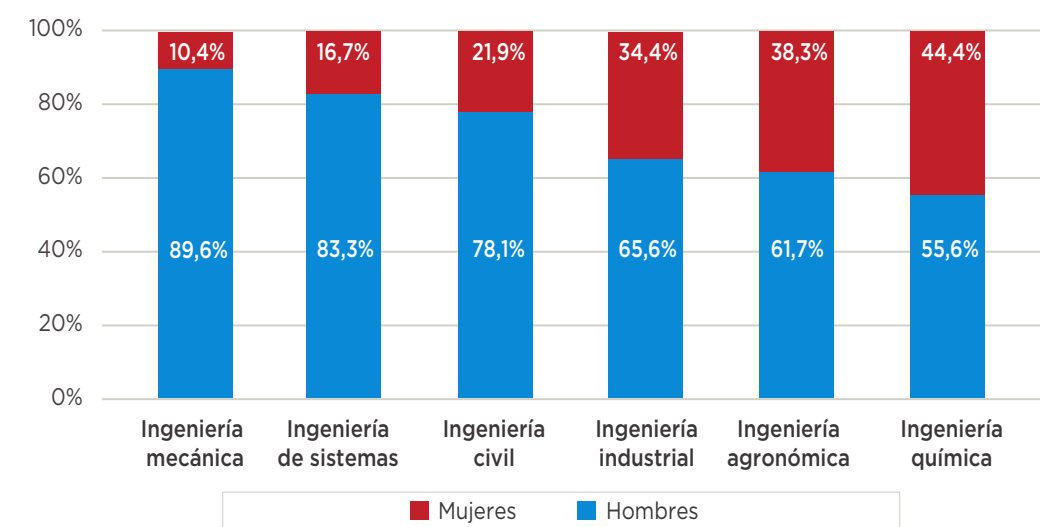


El porcentaje de mujeres en carreras universitarias de ingeniería y tecnología varía mucho según especialización: de un mínimo de 10,4% en ingeniería mecánica hasta un máximo de 44,4% en ingeniería química en el 2017 (ver Gráfico 6; SUNEDU, 2020).

La menor presencia de mujeres en ocupaciones CTIM implica un menor acceso a oportunidades de empleo y una menor capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos que se han visto durante la pandemia y se verán hacia el futuro.

Gráfico 6

Porcentaje de la matrícula universitaria (pregrado) por sexo, según carreras de ingeniería y tecnología seleccionadas, 2017



Fuente: SUNEDU (2020).

6

Las microempresas y pequeñas empresas (mypes) son una fuente de empleo importante para las mujeres, pero su crecimiento está limitado por los bajos niveles de productividad y las dificultades para acceder a financiamiento. Además, han sido duramente afectadas por la crisis.

En el Perú, las mypes representaron el 95% de las empresas y emplearon al 47,7% de la población económicamente activa en el 2019. Son, en su abrumadora mayoría (84%), informales y lideradas por mujeres en el 51% de los casos (COMEXPERU, 2020).



Las dueñas y dueños de las mypes tienen un acceso limitado a productos financieros. En el 2019, solo el 35% accedió a un producto financiero formal (COMEXPERU, 2020). Las mypes han sido particularmente vulnerables al impacto de la pandemia. Esto se debe a que,

incluso en tiempos regulares, tienen menor productividad de sus factores, menos acceso al sistema financiero y menor diversificación en sus carteras de clientes que las empresas más grandes (JARAMILLO y ÑOPO, 2019).

7

Aunque hubo una reducción importante en las brechas de ingresos entre hombres y mujeres en los últimos 10 años, estas brechas todavía son significativas.

El sector comercio, donde un 75% de las mypes son lideradas por mujeres (COMEXPERU, 2020), ha sido uno de los sectores más golpeados por la crisis actual.



Por cada 100 soles ganados por un hombre, una mujer con las mismas calificaciones y características ganaba 74,1 soles en el 2018.

De esta brecha de 25,9%, 11,9 puntos porcentuales se explican por características individuales de los hombres y las mujeres y 14 puntos porcentuales no se explican por dichas características. Esta última brecha es frecuentemente interpretada como una medida de discriminación laboral.

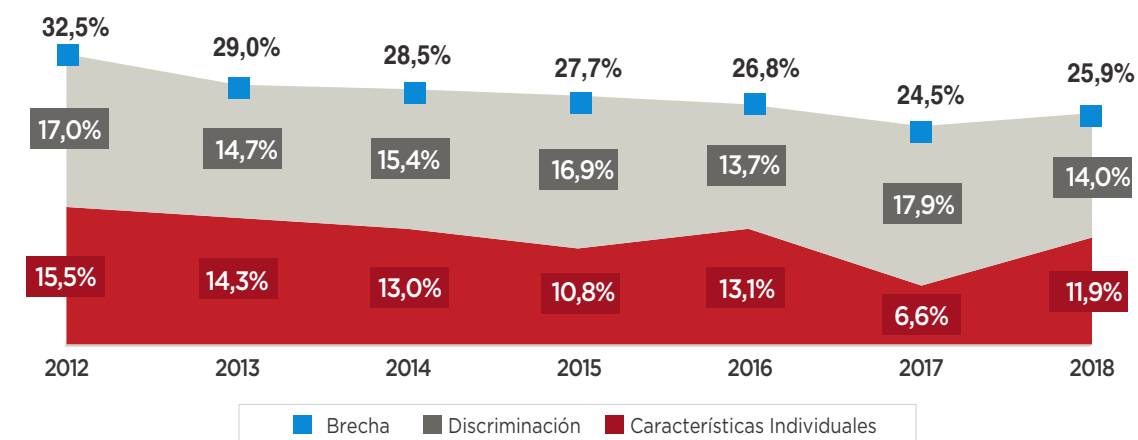
Entre el 2012 y el 2018, la brecha en ingresos por hora se redujo en 6,6 puntos porcentuales

o en un 20% (ver Gráfico 7). Aunque esta es una reducción importante, de mantenerse dicho ritmo de avance, al Perú le tomará 23 años cerrar completamente la brecha de género en ingresos por hora.

Por cada 100 soles ganados por un hombre, una mujer con las mismas calificaciones y características ganaba 74,1 soles en el 2018.

Gráfico 7

Descomposición del diferencial de ingresos entre hombres y mujeres, 2012-2018



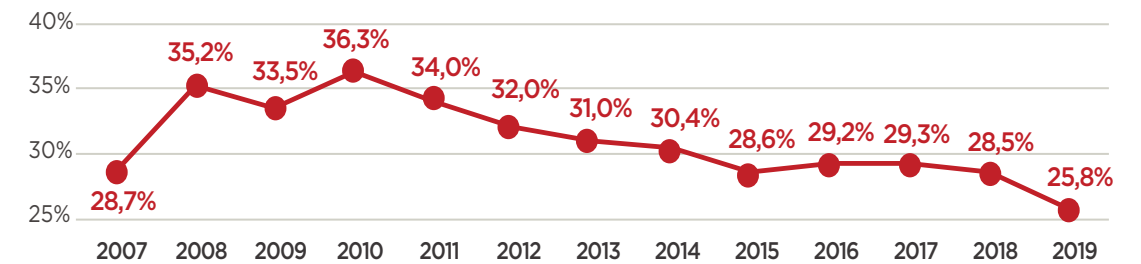
Fuente: MTPE (2019a)

Una tendencia similar se observa en los ingresos laborales mensuales totales entre el 2012 y el 2018, aunque con una reducción más modesta de la brecha (ver Gráfico 8). La evolución de este indicador durante un periodo más largo,

sin embargo, es menos alentadora: el ingreso promedio mensual de las mujeres ocupadas en el 2019 fue 25,8% inferior al ingreso de los hombres, un porcentaje no muy diferente de la brecha de 28,7% registrada en el 2007.

Gráfico 8

Brecha de ingreso mensual entre hombres y mujeres, 2007-2019



Fuente: INEI (2020)

8

Hay tres grupos de mujeres que experimentan vulnerabilidades especialmente severas en el mercado laboral: las “ninis”, las mujeres indígenas y las afrodescendientes.

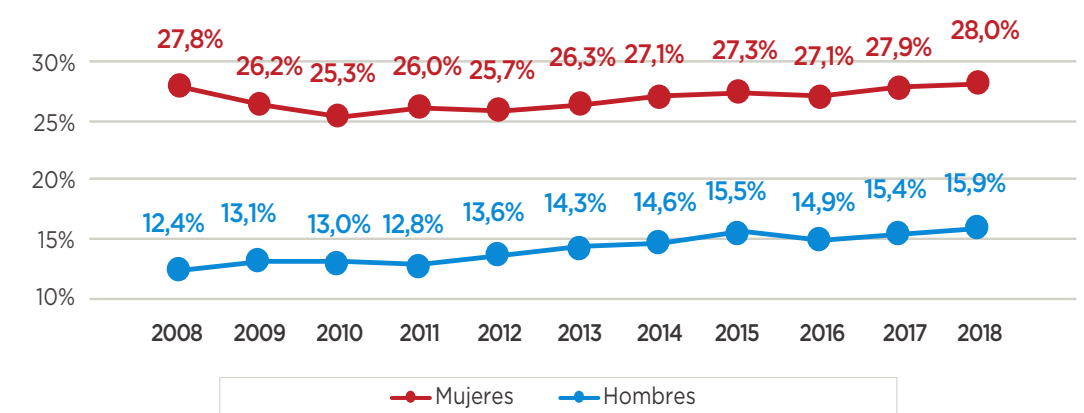


Las jóvenes que ni estudian ni trabajan (“ninis”) representan un grupo de magnitud importante: un 28.0% de las mujeres entre 15 y 29 años son “ninis”, comparativamente muy superior al 15,9% de los hombres. Entre las mujeres y hombres pobres,

estos porcentajes suben al 36,1% y 17%, respectivamente. El alto porcentaje de mujeres “ninis” se explica por su involucramiento en el trabajo doméstico no remunerado y el cuidado de los miembros del hogar (ver Gráfico 9; MTPE, 2019a).

Gráfico 9

Ninis jóvenes según sexo, 2008-2018



Fuente: MTPE (2019a)

El 36,1% de las “ninis” vive bajo la línea de pobreza y el 36,9% tiene al menos un hijo (MTPE, 2019a)⁸.

Los principales factores de riesgo para ser una “nini” en el Perú son estar casada o emparejada, tener hijos o un nivel educativo bajo (MÁLAGA et al., 2014).

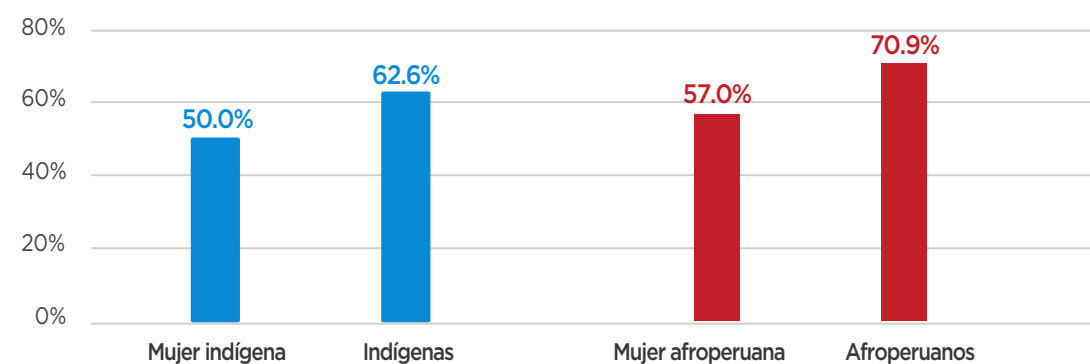
El ingreso promedio de una persona indígena es el 62,6% del de una persona blanca o mestiza, y el de las mujeres indígenas es

apenas el 50% (ver Gráfico 10). En el 2018, el 27,5% de los hogares indígenas vivían en pobreza, en comparación con el 12,8% de hogares no indígenas (ENAH0, 2018; ALCÁZAR, 2019).

Los ingresos promedio de los afroperuanos representan 70,9% de los ingresos de blancos y mestizos y los de las afroperuanas 57%, es decir, un monto ligeramente superior al de las mujeres indígenas (ver Gráfico 10; ALCÁZAR, 2019).

Gráfico 10

Ingreso de afroperuanos e indígenas con respecto al de mestizos/blancos



Fuente: ALCÁZAR (2019)

9

Las mujeres están subrepresentadas en posiciones de liderazgo en las empresas privadas. Históricamente, su liderazgo en el sector público ha estado concentrado en los rubros sociales, pero este patrón está cambiando.

Un 19,9% de los gerentes generales de empresas medianas y grandes en el Perú son mujeres, un valor ligeramente por encima del promedio mundial de 18,3%, pero debajo del promedio regional de 21,4% (WORLD BANK ENTERPRISE SURVEY, 2017).



Cifras provenientes de empresas del Ranking PAR muestran un techo de cristal: las mujeres representan 45% de los empleados de quinto nivel, pero solo el 25% de los empleados del primer nivel (ver Gráfico 11). Si hay un techo de cristal incluso en empresas del Ranking PAR⁹ que buscan medir su desempeño en la promoción de la igualdad de género, es probable que el techo sea aún más serio en otras empresas.

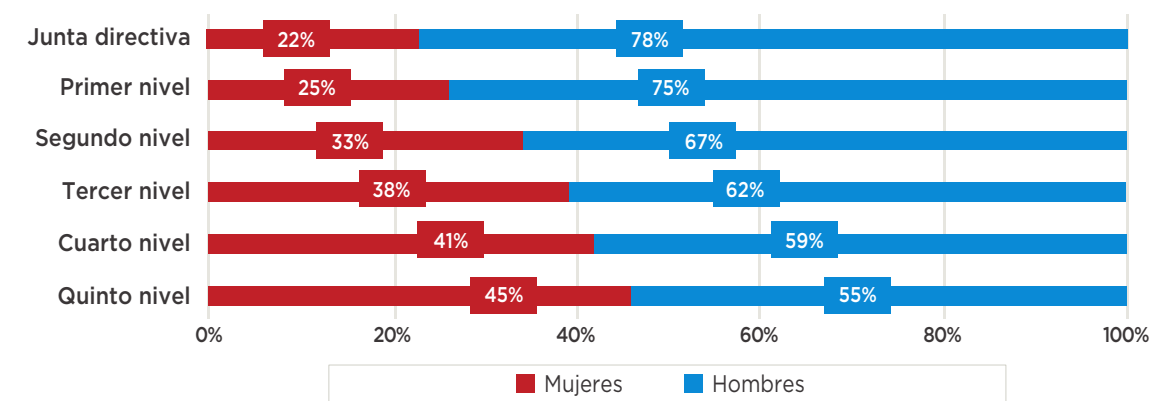
La falta de mujeres en niveles directivos de las empresas no es solo una herencia del

pasado; las contrataciones recientes también replican este patrón.

Las mujeres en el 2018 representaban 48% de las personas contratadas en el cuarto nivel de empresas latinoamericanas que participan en el ranking PAR, pero solo 37% en el tercer y segundo nivel, los niveles más altos de la estructura organizacional¹⁰. Las proporciones más bajas de mujeres contratadas para estos niveles se encuentran en las empresas más grandes (AEQUALES, 2018).

Gráfico 11

Techo de cristal en organizaciones del Ranking PAR, 2018



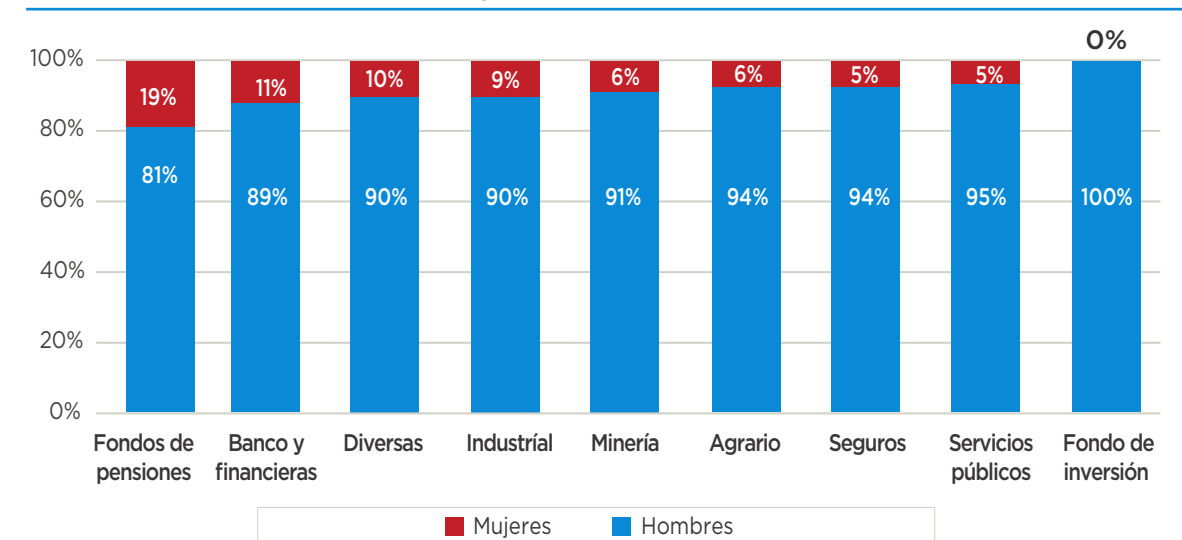
Fuente: AEQUALES (2018).

En las 236 empresas de la Bolsa de Valores de Lima, las mujeres ocuparon el 9,2% de las posiciones en las juntas directivas en el 2018 (ver

Gráfico 12 para las cifras desglosadas por sector) y apenas un 4,2% de los gerentes generales fueron mujeres (CENTRUM PUCP et al., 2018).

Gráfico 12

Composición de las juntas directivas de las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Lima por sector económico, 2018



Fuente: Centrum PUCP (2018).

Las mujeres identificaron los estereotipos de género y las responsabilidades familiares como las dos barreras más importantes para acceder a cargos gerenciales (SEMANA ECONÓMICA *et al.*, 2018).

En el sector público, el liderazgo de las mujeres históricamente ha estado

concentrado en los rubros sociales (ver Cuadro 1), pero este patrón está cambiando: el gabinete inicialmente nombrado por el Presidente Sagasti fue paritario y contaba con la participación de mujeres en posiciones importantes y no tradicionales para las mujeres como primera ministra y ministra de Defensa.

Cuadro 1

Presencia de mujeres en ministerios públicos, 2014-2019

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Ministerios de sector social | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 6 |
| Ministerios de sector económico productivo | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| Ministerios de sector Seguridad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 4 | 6 | 5 | 5 | 5 | 8 |

Sector social: Justicia, Educación, Relaciones Exteriores, Salud, Trabajo, Mujer, Ambiente, Cultura, Desarrollo e Inclusión Social. Sector económico-productivo: Economía y Finanzas, Agricultura, Comercio, Energía y Minas, Vivienda, Producción, Transportes y Comunicaciones. Sector seguridad: Defensa, Interior.

Fuente: BELTRÁN *et al.* 2021.

10

A nivel internacional, el Perú se compara favorablemente con otros países en cuanto a legislación y regulaciones que promueven (o no obstaculizan) la participación laboral de la mujer, pero su desempeño es solo regular en rankings que miden las condiciones en el mercado laboral, la calidad del empleo femenino y el entorno para el emprendedurismo femenino.

En el Índice de la Mujer, Empresa y el Derecho 2021 del Banco Mundial (Banco Mundial, 2021), que mide cómo las leyes y regulaciones afectan las oportunidades económicas de las mujeres¹¹, el Perú obtuvo un puntaje de 95 de 100 (Ver Gráfico 13). Es el puntaje más alto de América Latina y el Caribe, muy por encima del promedio regional de 80,1.



Gráfico 13

Puntajes del Perú en el Índice de la Mujer, Empresa y el Derecho, 2021



Fuente: Banco Mundial (2021)

El Women’s Workplace Equality Index, otro índice que captura obstáculos legales formales a la participación laboral de la mujer, ubica al Perú en el quintil de países con legislación más amigable para la participación laboral de la mujer, en el puesto 34 de 189 países a nivel global y en sexto lugar en América Latina y el Caribe¹².

El Perú alcanzó el puesto 90 de 153 países en materia de participación y oportunidad económica para las mujeres en el ranking del Foro Económico Mundial de 2020.

Ocupó el puesto 15 de 25 países de América Latina y el Caribe (ver Gráfico 14, WEF, 2020). Dicho ranking compara las condiciones en el mercado laboral que experimentan las mujeres con las de los hombres, incluyendo

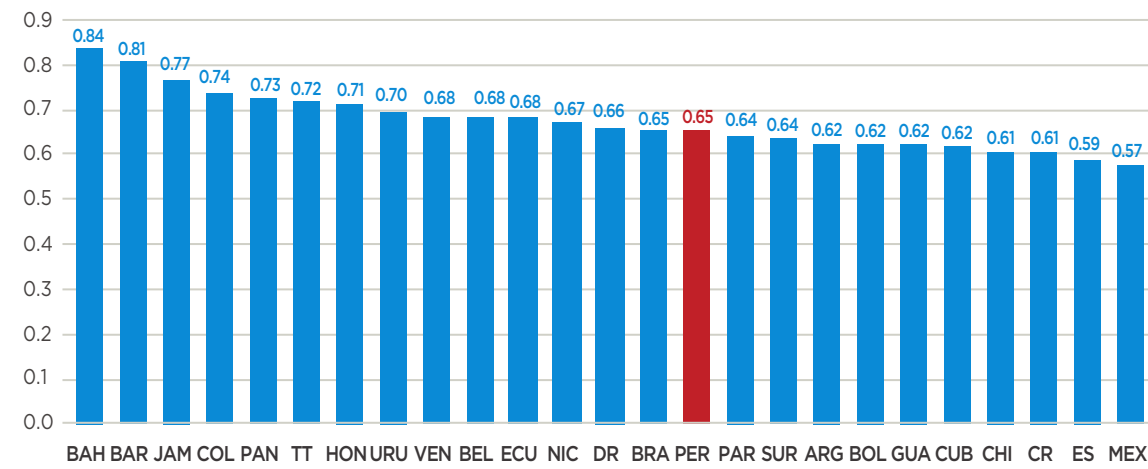
El Perú alcanzó el puesto 90 de 153 países en materia de participación y oportunidad económica para las mujeres en el ranking del Foro Económico Mundial de 2020.

tasas de participación, salarios, ingreso laboral, presencia en posiciones técnicas y profesionales, y en posiciones de liderazgo.

El desempeño regular en este índice se debe a una brecha salarial grande entre hombres y mujeres (puesto 128 de 153) y a la baja proporción de mujeres como trabajadoras profesionales y técnicas (puesto 94 de 153).

Gráfico 14

Puntaje en el Índice de Participación Económica y Oportunidades para las Mujeres, 2020



Fuente: World Economic Forum (2020)

En un ranking sobre las oportunidades para mujeres emprendedoras (MASTERCARD, 2020), el Perú ocupó el puesto 39 de 58 países, ubicándose en el octavo lugar entre nueve países de la región.

De los tres subíndices del Índice Mastercard, el Perú muestra debilidad en dos: activos de conocimiento/acceso a financiamiento (puesto 45 de 58 países) y condiciones favorables al emprendedurismo (puesto 42 de 58 países)¹³.



Recomendaciones de política

Nº 1

Es esencial incorporar plenamente a las mujeres en los programas de empleo y crédito de emergencia. Con el incremento de la pobreza ocasionado por la crisis, la recuperación del empleo femenino debe ser una herramienta fundamental para reactivar la economía y aliviar la pobreza al mismo tiempo¹⁴.

Incentivar la participación de las mujeres en los proyectos de infraestructura que están siendo promovidos en el Perú como parte de las medidas adoptadas por el Gobierno para reactivar la economía ante el impacto de la COVID-19 (Decreto Legislativo N.º 1500), así como en el programa de empleo temporal Trabaja Perú¹⁵.

Asegurar que Reactiva Perú y otros programas que ofrecen garantías para

créditos promuevan la participación de las mujeres a través de un esfuerzo comunicacional y un monitoreo continuo del perfil de los beneficiarios de los programas (JARAMILLO y ÑOPO, 2020).

Ofrecer salarios a las mujeres que trabajan en los comedores populares del Programa de Complementación Alimentaria como estrategia temporal de lucha contra la pobreza (VEGA, 2021).



Nº 2

Adaptar leyes, regulaciones y políticas empresariales para mejorar el funcionamiento del mercado laboral, con especial énfasis en la promoción del empleo femenino.

No se trata de solo volver a la situación que existía antes de la crisis, sino de aprovechar la oportunidad de promover regulaciones de trabajo que respaldan el trabajo a tiempo parcial, teletrabajo y empleo flexible, con especial énfasis en el empleo femenino (BID, 2021b).

Tiempo parcial. Actualmente las empresas no tienen un incentivo para ofrecer puestos a tiempo parcial que permitiría una mayor participación laboral femenina, ya que trabajar más de cuatro horas diarias en un solo día de la semana es considerado tiempo completo.

Trabajo flexible. Se recomienda flexibilizar el trabajo, tanto con respecto al lugar donde se realiza como en otras políticas de recursos humanos que favorecen la participación y liderazgo de las mujeres en las organizaciones. Como se ha notado, el teletrabajo es un arma de doble filo para las mujeres. Por lo tanto, se recomienda que las empresas que lo ofrecen lo acompañen con intervenciones para aliviar la carga doméstica. Por ejemplo, a través de subvenciones para la contratación de servicios de cuidado de personas o un “guion” para entablar conversaciones para repartir más equitativamente las tareas del cuidado entre los miembros del hogar.

Políticas de recursos humanos. En cuanto a otras políticas de recursos humanos, se recomienda considerar las siguientes: días

flexibles para fechas especiales, salas de lactancia, horarios flexibles y licencias de paternidad o maternidad extendidas y/o compartidas entre hombres y mujeres (OIT, 2019; AEQUALES, 2018).

Promover el empleo femenino requiere prácticas empresariales inclusivas y políticas públicas inteligentes, así como una mayor articulación entre los dos sectores (BID, 2021b).



Expandir significativamente el acceso a servicios de cuidado.

La expansión de acceso a servicios de cuidado es esencial para incrementar tanto la cantidad como la calidad de inserción laboral de las mujeres. Para lograr esta expansión, hay una gama de opciones de política que van desde ajustes menores de programas existentes hasta el desarrollo de nuevas políticas nacionales.

Un ajuste al Programa Nacional Cuna Más para ampliar el horario de atención y proveer servicios de orientación laboral a las clientes, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, podría incrementar la cantidad y calidad de la participación laboral de las mujeres usuarias del Servicio de Ciudad Diurno¹⁶.

Para ampliar significativamente el acceso a servicios de cuidado, es prioritario **desarrollar una política nacional de cuidados que aborde tanto el cuidado infantil como servicios de asistencia a adultos mayores.** Dicha política puede nutrirse de la experiencia regional en países como Uruguay, así como de buenas prácticas mundiales. Deben establecer estándares mínimos de calidad y aclarar el rol del Estado como regulador y proveedor directo de servicios. Es esencial establecer estándares de calidad, dada la evidencia de que servicios de mala calidad pueden generar impactos negativos en el desarrollo infantil.

Una expansión importante de los servicios de cuidado no solo aumentaría la participación femenina a través de su impacto en el uso de tiempo de las mujeres, sino que podría ser una fuente de puestos de trabajo para muchas de ellas. Vale la pena notar que en el caso de Cuna Más, las cuidadoras son

voluntarias y, aunque reciben capacitaciones y un pequeño “incentivo monetario”, no son empleadas ni reciben un salario. Este es un ejemplo de trabajo vulnerable y no debe ser la modalidad de contratación utilizada para una expansión en los servicios de cuidado.

Expandir el acceso a servicios de cuidado no es solo una tarea para el sector público. El sector privado puede contribuir a través de: (i) **la provisión de servicios de cuidado** para sus empleados con o sin subsidio del Estado; (ii) **la promoción del uso de licencias de paternidad** para que los hombres asuman mayores responsabilidades para el cuidado de los niños y, en el caso donde los padres trabajan en una misma empresa, adoptar un sistema de licencias compartidas donde ambos tienen que hacer uso de un número mínimo de los días de licencia; y (iii) **la sensibilización del personal para reforzar los mensajes que promueven la corresponsabilidad en las tareas del hogar y de cuidados entre hombres y mujeres.**



Promover la entrada de mujeres en ocupaciones/carreras mejor remuneradas, con énfasis en áreas donde se espera una demanda laboral robusta en los próximos años.



Asegurar que **el servicio de orientación laboral del MTPE y la Plataforma Ponte en Carrera promuevan la inserción laboral de mujeres en ocupaciones y carreras no tradicionales** y ofrezcan información sobre oportunidades laborales desagregada por ocupación y sexo.

Impulsar el desarrollo de programas de orientación en las instituciones educativas y fuera de ellas, así como las clínicas y campamentos CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) con el fin de promover la entrada de mujeres en carreras de estudio no tradicionales y especialmente en áreas de CTIM.

No hay una sola política o acción capaz de cerrar las brechas de ingresos que afectan a las mujeres indígenas y afroperuanas, que a su vez son consecuencia de un conjunto de factores económicos y sociales. Sin embargo, un par de acciones puntuales y factibles deben ser consideradas:

Crear un programa dentro de PRONABEC para financiar estudios superiores tanto universitarios como técnicos de afroperuanos e indígenas, con énfasis en mujeres y carreras CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)¹⁷.

Apoyar el crecimiento de los emprendimientos de mujeres indígenas y afroperuanas a través de: (i) **preferencias en el sistema de licitación pública** y (ii) **apoyo crediticio y técnico** a los emprendimientos no agrícolas de mujeres indígenas en zonas rurales¹⁸.

Mejorar las políticas activas del mercado de trabajo y otras políticas para apoyar la inserción laboral formal de las personas vulnerables, incluyendo las y los “ninis”.

Mejorar la focalización en la población vulnerable de los programas de subsidios a la contratación, capacitación laboral y de intermediación laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En cuanto a los cursos de capacitación, es prioritario identificar las áreas de capacitación donde existe demanda y promover una oferta de capacitación correspondiente, tanto del sector público como del sector privado (JARAMILLO y ÑOPO, 2020).

Más allá de una mejor focalización del gasto, el Perú gasta relativamente poco en políticas activas del mercado de trabajo. Según estadísticas comparativas, el Perú tenía hace 10 años (no hay datos más recientes) el tercer nivel más bajo de gasto en políticas activas de 36 países a nivel mundial, medido como porcentaje del PIB, y gastaba menos de la mitad del promedio para América Latina y el Caribe (OIT, 2016; ALAIMO *et al.*, 2016). Aumentar este gasto sería muy difícil dado el actual contexto fiscal, lo cual refuerza la necesidad de mejorar la focalización y la eficiencia de dichas políticas.

Reconocer que hay dos tipos de políticas necesarias para enfrentar el problema de los “ninis” y mayormente las “ninis”: por un lado, **programas que evitan la deserción escolar y promueven la transición de la escuela al trabajo** y, por otro lado, **programas que ayudan a reinserir a los y las “ninis”** en programas de capacitación o directamente al trabajo.

En el primer grupo, es clave la **prevención del embarazo adolescente**, como factor

que genera una salida temprana del sistema escolar de las “ninis”, a través del acceso a la educación sexual y métodos de planificación familiar.

En el segundo grupo, **los programas especializados en la reinserción de “ninis” son de pequeña escala y relativamente caros** dado que tienen que reclutar jóvenes alejados de los sistemas de capacitación y empleo, motivarlos a participar, mejorar su empleabilidad y facilitar su ingreso a un empleo formal (LARRA BUJALANCE, 2017). En vez de crear programas focalizados en “ninis”, **en general es más costo eficiente facilitar su acceso a otros programas de capacitación** a través de, por ejemplo, cursos cortos de nivelación o la provisión de servicios de cuidado para las ninis con niños.



Priorizar la solución de los nudos críticos donde Perú está rezagado vis-a-vis otros países, como son las brechas salariales/de ingresos y la presencia de mujeres en posiciones técnicas, profesionales y de liderazgo, así como la falta de condiciones favorables al emprendedurismo y el acceso a financiamiento.

Fortalecer la capacidad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) de hacer cumplir la Ley 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres¹⁹.

Considerar la legislación que establece una cuota mínima de representación de las mujeres en los directorios de las empresas grandes. En el 2018, solo el 17% de las empresas peruanas tenían una cuota para los directorios (SEMANA ECONÓMICA, *et al.*, 2018), a pesar de que el 57% de las empresas inscritas en la Bolsa de Valores de Lima (2020) no tenían una sola mujer en sus directorios (WAYKA, 2020). Las empresas que sí tienen una cuota cuentan con una participación femenina 10 puntos porcentuales mayor en sus directorios (AEQUALES, 2018).

Promover políticas de flexibilidad dentro de las empresas privadas (ver discusión en la recomendación N.º 2).

Reconocer el poder de programas de certificación o reconocimiento, sean

gubernamentales como Empresa Segura o privados como los premios Aequales y la Comunidad Aequales, para incentivar a las empresas a promover la igualdad de género y la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo.

Promover el acceso al financiamiento de mypes lideradas por mujeres. Si bien se han implementado programas de crédito para mypes lideradas por mujeres²⁰, no hay evaluaciones de su efectividad. Una crítica de las garantías otorgadas dentro del programa Reactiva Perú es que las instituciones financieras han sido reacias a prestar a mypes informales, que representan el 84% del universo de mypes y donde las mujeres representan más del 50% de los dueños. **Se recomienda: (i) no establecer topes de interés dentro de los programas de crédito para mypes precisamente para incrementar la disposición de prestar a mypes informales y compensar el riesgo involucrado en estos préstamos; y (ii) trabajar con los agentes que dan crédito para reducir sus sesgos en la asignación del mismo.**

Facilitar la digitalización de las mypes, especialmente las lideradas por mujeres. Se ha documentado que las mypes en los sectores de servicios y comercio han sido fuertemente impactadas por la crisis dado el requerimiento de trato directo con el público. La digitalización de estas empresas permitiría recuperar y expandir la escala de negocio durante y después de la pandemia. La hoja de ruta sobre economía digital y el Kit Digital 2.0 que brinda asesoría a las mypes, ambos desarrollados por el Ministerio de la Producción, son un buen comienzo (VIDENZA CONSULTORES, 2020).



Bibliografía

AEQUALES. 2018. *Ranking PAR Perú*. Lima: Aequales.

ALAIMO, V., M. BOSCH, D. KAPLAN y C. PAGÉS. 2016. *Empleos para crecer*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.

ALCÁZAR, L. 2019. *Las brechas que perduran: Una radiografía de la exclusión social en el Perú*. Lima: BID.

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID). 2021. Observatorio Laboral. Washington: BID. <https://observatoriolaboral.iadb.org/es/empleo/PER/>.

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID). 2021a. “La gran oportunidad: De la crisis a la transformación del empleo femenino”. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 2021b. “Marco de acción de empleo con perspectiva de género” (febrero).

BANCO MUNDIAL. 2021. *Mujer, Empresa y el Derecho* 2021. Washington, Banco Mundial.

BANCO MUNDIAL. 2019. “There are fewer female than male STEM graduates in 107 or 114 countries”. World Bank Data Blog. <https://blogs.worldbank.org/opendata/there-are-fewer-female-male-stem-graduates-107-114-economies>

BANCO MUNDIAL, 2012. *The Effect of Women’s Economic Power in Latin America and the Caribbean*. Washington: Banco Mundial.

BÁRCENA, A. 2020. Latin America and the Caribbean and the COVID-19 pandemic: Economic and social effects and the impact on women’s lives. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/latin_america_and_the_caribbean_and_the_covid-19_pandemic_economic_

[and_social_effects_andthe_impact_on_womens_lives_0.pdf](#)

BELTRÁN, A., A. DE LA PIEDRA, M.P. BASURTO, A. CABELLO, A. SILDARRIAGA, C. LUPICA. 2021. “Diagnóstico de Brechas Económicas de Género en el Perú”. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP) y BID.

BOTTAN, N., B. HOFFMAN y D. VERA-COSSIO. 2020. “Encuesta Coronavirus-BID/Cornell: Descripción de datos y nota metodológica”. Departamento de Investigación y Economista Jefe N.º IDB-DT-45. Washington, DC: BID.

BOYD, C., & RENTERÍA, J. M. 2018. “Economía del cuidado, desigualdades de género y participación en el mercado laboral: el caso de Cuna Más”. Instituto de Estudios Peruanos. Lima: CIES.

CÁMARA DE COMERCIO DE LIMA. 2019. “MYPES con poco acceso al financiamiento”. Informe Económico.

CENTRUM PUCP, WOMEN CEO Y PWC. 2018. *Primer Estudio sobre Mujeres Miembros de Directorios de las Empresas en el Mercado de Valores Peruano*. Lima: Centrum.

ENTERARSE. 2019. “¿Cuál es la situación de los embarazos adolescentes en el Perú?” https://www.enterarse.com/20191217_0007-cual-es-la-situacion-de-los-embarazos-adolescentes-en-el-peru.

FLORES, M. y D. ALBORNOZ. 2019. *¿Estamos conectadas? Brecha digital de género en el Perú*. Lima: Hiperderecho.

GASPARINI, L., y MARCHIONNI, M. “La Participación Laboral Femenina en América Latina: Avances, Retrocesos y Desafíos”. Documento de Trabajo Nro. 185, junio, 2015.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI). 2021. “Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana” (febrero). Lima: INEI.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI). 2020. “Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana” (septiembre). Lima: INEI.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI). 2020b. *Compendio Estadístico*. Lima: INEI.

JARAMILLO, M. y ÑOPO, H. 2020. “Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú”. Documento de investigación, 106. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.

LARRA BUJALANCE, F. 2017. “Soluciones efectivas para los jóvenes que ya no quieren ser ninis”. Blog Factor Trabajo. Washington, DC: BID.

MÁLAGA, R., T. ORÉ y TAVERA, José. 2014. “Jóvenes que no trabajan ni estudian: evolución y perspectivas”. Documento de Trabajo 431. Lima: Departamento de Economía, PUCP.

MARCHIONNI, M., P. GLUZMANN, J. SERRANO y M. BUSTELO. 2019. Participación laboral femenina: ¿Qué explica las brechas entre países? Washington: BID.

MASTERCARD. 2020. *The Mastercard Index of Women Entrepreneurs: 2020 Report*.

MATEO DÍAZ, M. y L. RODRÍGUEZ-CHAMUSSY. 2013. “Childcare and women’s labor participation: Evidence for Latin America and the Caribbean”. Technical Note IDB-TN-586. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.

MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL (MIDIS). 2017. *Evaluación de Impacto del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más - Resultados finales*. Informe de evaluación elaborado por Gabriela Guerrero y Juan León. Lima: MIDIS.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (MTPE). 2019a. *Informe anual de la mujer en el mercado laboral 2018*. Lima: MTPE.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (MTPE). 2019b. “Valoración objetiva de puestos de trabajo entre hombres y mujeres”. Guía para la Igualdad N.º 2. Lima: MPTE.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 2019. *Panorama Temático Laboral 5: Mujeres en el mundo del trabajo: Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 2016. *Soluciones eficaces: Políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe*. Geneva: OIT.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 2015. *Estudio sobre la situación laboral de las mujeres indígenas en el Perú*. Lima: OIT.

SEMANA ECONÓMICA, APOYO Y CÁMARA DE COMERCIO DE ESPAÑA EN EL PERÚ. 2018. *1er Estudio de Equidad de Género en las Empresas*.

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA (SUNEDU). 2020. *II Informe Bial sobre la Realidad Universitaria en el Perú*. Lima: SUNEDU.

VEGA, G. 2021. “Los costos del COVID-19 han sido mayores para las mujeres peruanas”. Net-Equitics.

VIDENZA CONSULTORES. 2020. “Las MYPES: Antes y después del COVID-19”. <https://videnza.org/las-mypes-antes-y-despues-del-covid-19/>

WAYKA. 2020. *Mujeres en la Bolsa de Valores*. <https://mujeresenlabolsa.quienesquien.wiki/mujeres-en-la-bolsa>.

WORLD ECONOMIC FORUM (WEF). 2020. *Global Gender Gap Report*. Geneva: WEF.

¹ Medido como promedio móvil del trimestre, es decir, de noviembre a enero de cada año.

² En crisis anteriores, la participación femenina se incrementaba como estrategia de sobrevivencia de los hogares. Parece ser distinto en esta crisis tanto por los altos niveles de desempleo que desincentivan la participación como por un incremento significativo en las responsabilidades de cuidado.

³ Aunque la participación laboral de madres con niños en el SCD aumenta en 14%, la gran mayoría de este incremento está representada por trabajos informales debido en parte a la incompatibilidad del trabajo formal con el horario de atención del SCD (BOYD y RENTERÍA, 2018).

⁴ Es decir, ni empleadas o buscando empleo.

⁵ La encuesta recolectó datos de 230,540 personas en 17 países de América Latina y el Caribe en abril del 2020: 8 países sudamericanos (Chile, Colombia, Bolivia, Ecuador, Guyana, Perú, Surinam y Uruguay), 4 países norteamericanos y centroamericanos (Costa Rica, El Salvador, México y Panamá), y 5 países caribeños (República Dominicana, Bahamas, Barbados, Jamaica y Trinidad & Tobago).

⁶ Para más información, ver: <https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/brechas-de-genero-en-tiempos-de-la-covid-19/>

⁷ La informalidad incluye trabajadores que laboran en unidades productivas no registradas en la SUNAT, asalariados que no están cubiertos por el seguro social pagado por el empleador y los trabajadores familiares no remunerados. Los conceptos de informalidad y vulnerabilidad son distintos. Los empleos vulnerables porque

son por cuenta propia o en un negocio familiar, pueden estar tanto en el sector formal como en el informal. Obviamente, hay trabajos que son informales y vulnerables también (por ejemplo, una trabajadora doméstica sin beneficios sociales).

⁸ La tasa de embarazo adolescente en el Perú casi no ha variado en los últimos 17 años (ENTERARSE, 2019), a pesar de la existencia de un plan multisectorial de largo plazo para su reducción (“Plan multisectorial para la prevención del embarazo en adolescentes, 2013-2021”).

⁹ El Ranking PAR es una herramienta de la organización Aequales que mide el desempeño en equidad de género de empresas privadas, entidades públicas y pymes de América Latina.

¹⁰ Primer nivel: CEO y/o presidente, Comité de Gerencia; Segundo nivel: gerencias de áreas o equivalentes; tercer nivel: subgerencias, jefaturas o equivalentes; cuarto nivel: coordinadores/as, analistas o equivalentes; quinto nivel: todo el personal administrativo por debajo del cuarto nivel.

¹¹ Los elementos del índice son: Going Places, Starting a Job, Getting Paid, Getting Married, Having Children, Running a Business, Managing Assets and Getting a Pension.

¹² Los elementos del índice son: acceso a instituciones, acceso al crédito, empleo, acceso a justicia, protección de violencia, incentivos para trabajar y habilidad de usar el patrimonio.

¹³ Los tres subíndices son (i) resultados de las mujeres (mujeres líderes de negocios; presencia de mujeres entre profesionales y trabajadores técnicos; tasa de actividad empresarial femenina;

tasa de participación laboral femenina), (ii) activos de conocimiento y acceso al financiamiento (mujeres contratando préstamos o ahorrando para los negocios; la inclusión financiera de las mujeres; apoyo al PYME; tasa de matrícula femenina en la educación terciaria) y (iii) condiciones favorables al emprendedurismo (facilidad de hacer negocios; percepciones culturales de emprendedores; calidad de gobernanza; factores que apoyan el emprendedurismo).

¹⁴ Históricamente, la participación laboral de las mujeres ha sido una herramienta fundamental para la reducción de la pobreza en el Perú y en la región. Entre el 2000 y el 2010, la tasa de participación laboral femenina aumentó 15% en América Latina y el Caribe. Sin este incremento, se estima que la tasa de pobreza extrema hubiera sido 30% mayor (BANCO MUNDIAL, 2012).

¹⁵ Actualmente las mujeres representan aproximadamente el 60% de los beneficiarios de Trabaja Perú. Las acciones para asegurar el mantenimiento del acceso de mujeres a Trabaja Perú deben ser en el contexto de un rediseño y fortalecimiento del programa que incluye un mecanismo anticíclico, la inclusión de cursos de capacitación laboral cortos y modulares, y una conexión directa con la Bolsa de Trabajo para apoyar la inserción o reinserción laboral de los trabajadores vulnerables.

¹⁶ Puede haber impacto tanto en la probabilidad de trabajar como en el número de horas trabajadas. En un estudio del impacto de provisión de servicios de cuidado en la participación laboral femenina (MATEO y RODRÍGUEZ-CHAMUSSY, 2013), se encontró un impacto tanto sobre participación como horas trabajadas en 2 países (México y Colombia), solo sobre horas trabajadas en 1 país

(Guatemala) y solo sobre participación en 1 país (Brasil). Es importante enfatizar que ampliar el horario de atención de Cuna Más no solucionará el problema de fondo de acceso a servicios de cuidado, ya que solo el 7% de niños entre 0 y 36 meses de edad participan en el Servicio de Cuidado Diurno de Cuna Más (MIDIS, 2017).

¹⁷ Existen en la actualidad cupos muy limitados en PRONABEC para estudiantes indígenas de la región amazónica. Ha habido un incremento importante en la participación en actividades no agrícolas de mujeres indígenas en zonas rurales (OIT, 2015), lo cual tiene el potencial de incrementar la productividad e ingresos en dichas zonas.

¹⁸ La “Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones”, aprobada en el 2019, contiene el detalle metodológico que permite medir el “valor relativo de los puestos de trabajo dentro de una organización o entidad, a través de criterios objetivos y homogéneos. A partir de ello, la valoración permite realizar una apropiada jerarquización de los puestos de trabajo y de las remuneraciones...” (MTPE, 2019b)”

¹⁹ Este 57% de empresas ubica al Perú en el penúltimo lugar de 16 países de América Latina y España en cuanto a la representación de mujeres (WAYKA, 2020).

²⁰ FAE-MYPE, el Fondo de Apoyo Empresarial, implementado por COFIDE, cuenta con una ventanilla de S/ 27 millones dirigidos a mujeres emprendedoras. En febrero del 2021 FAE-MYPE fue absorbido/reemplazado por el Programa de Apoyo Empresarial, PAE-MYPE.