

# Hacia la equidad económica de género entre las adultas peruanas

## Contexto

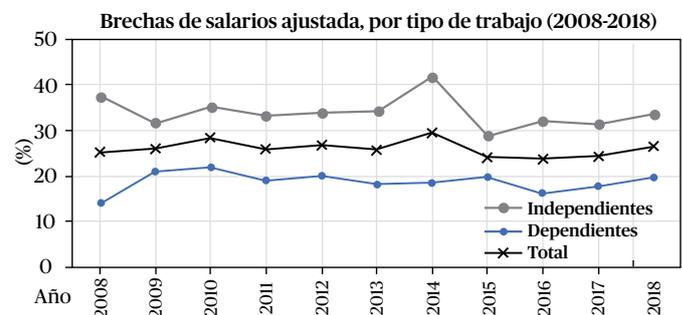
En la víspera del Bicentenario de la Independencia, las brechas de género en el Perú siguen siendo evidentes y requieren acciones concretas para eliminarlas. Estas brechas son educativas, laborales, de salud, de protección social, entre otras, y se acentúan a lo largo del ciclo de vida de la mujer. En este estudio nos centramos en los retos que se presentan durante la vida adulta, básicamente, en el mercado laboral y en la vejez.

El porcentaje de mujeres con educación superior en el Perú es actualmente mayor al de los hombres. No obstante, las mujeres mantienen una posición marginada en el mercado laboral.<sup>1</sup> Al 2018, el hombre tenía una mayor participación en este (25%) y un salario 30% más elevado.<sup>2</sup> Para evaluar la presencia de tratos diferenciados, justificados únicamente por género, requerimos comparar a mujeres y hombres con similares calificaciones y controlar por factores observables.<sup>3</sup> En nuestro estudio encontramos que el hombre gana, en promedio y en igualdad de condiciones, un 25% más que la mujer. Este porcentaje que se mantuvo constante durante la última década, explica cerca del 80% de las diferencias salariales observadas. La brecha ajustada de salarios se acentúa cuando limitamos el análisis a trabajadoras independientes (35%) y con educación secundaria o inferior (32%). Ello pone de manifiesto que las mujeres menos favorecidas están más expuestas a la discriminación.

## Propuesta de Política Pública / Policy brief

Presenta el aporte de los investigadores del CIUP - Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico mediante recomendaciones basadas en evidencias con el fin de mejorar la calidad de vida de la población y lograr el desarrollo de nuestro país. Los textos pertenecen al **proyecto Agenda Bicentenario**, en el marco de las Elecciones Generales 2021. El contenido puede ser total o parcialmente reproducido, si se cita la fuente, y no refleja necesariamente la posición institucional del CIUP.

Este *policy brief* se realiza en el marco del **proyecto Agenda Bicentenario**, con el fin de incidir en la política pública y el debate nacional. “Hacia la equidad económica de género entre las adultas peruanas”, fue elaborado por la Vicerrectora de Investigación de la Universidad del Pacífico, Arlette Beltrán, la investigadora asociada al CIUP, María Amparo Cruz Saco, y la investigadora del CIUP, Leda M. Pérez.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Elaboración propia.

¿A qué se deben estas diferencias salariales entre hombres y mujeres? Una combinación de variables explica este resultado.

<sup>1</sup>Balarín, M. (2014). Las mujeres en las Ciencias Sociales: reflexiones sobre el contexto peruano a partir de una revisión de la literatura internacional. En Vargas S. (Ed.), Bajo el radar de Sofía: oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú (pp. 55-76). Lima: IEP

<sup>2</sup>Marchionni, M. Gasparini, L. y Edo, M. (2018). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. Corporación Andina de Fomento (CAF). Recuperado de <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%20en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situacion.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

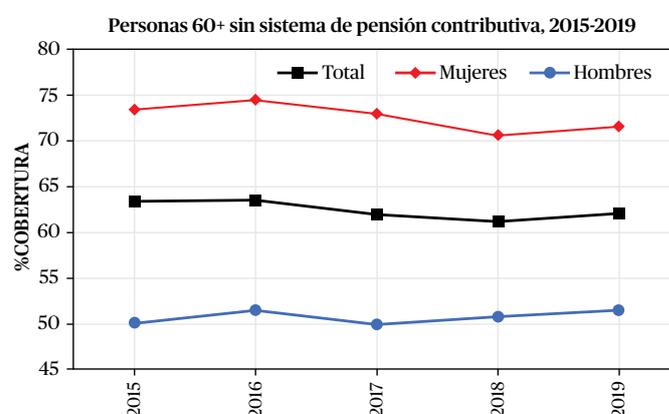
<sup>3</sup>Para este fin, utilizamos la metodología propuesta por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la cual segmenta a los individuos en subgrupos comparables, teniendo en cuenta el nivel educativo, la edad, si trabajan a tiempo completo o parcial y si están en el sector público o privado. La brecha de salarios que se obtiene luego considerar las diferencias en cualificaciones la conocemos como brecha ajustada, y es reconocida como una aproximación del grado de discriminación por género presente en la economía.

En primer lugar, los estereotipos de género continúan asociando a la mujer con la responsabilidad principal de labores del cuidado y en el hogar. En promedio, el trabajo no remunerado de las mujeres es 2.5 veces superior al de los hombres.<sup>4</sup> Por ello, escogen trabajos con horarios más flexibles o de tiempo parcial, generalmente peor remunerados. A ello se suma la segregación y la discriminación laborales que provocan una mayor participación de la mujer en trabajos con peores condiciones laborales. Encontramos una sobrerrepresentación de mujeres en microempresas y autoempleos dentro del sector informal.

Los estereotipos de género y las restricciones que se asocian con la maternidad podrían eliminarse con legislación que persiga la equidad de género. Aunque las brechas educativas se han ido cerrando durante la última década, estas se concentran en la población más joven que es minoritaria en el mercado laboral. Pese a mostrar mayores niveles educativos, las mujeres se ocupan principalmente en empleos de baja calidad y peor remunerados. Es decir, la teoría de Mincer (a mayor educación, mayor ingreso) parece que solo aplica a algunas mujeres, y ello de manera parcial.<sup>5</sup>

La esperanza de vida de las mujeres en el Perú es mayor a la masculina: 80 vs. 84 años.<sup>6</sup> Aunque viven más, las mujeres poseen peores condiciones de salud.<sup>7</sup> Su desprotección social es preocupante debido a sus desfavorables condiciones laborales previas. Si bien la mayoría de las personas posee algún tipo de seguro de salud, solo el 50% busca atención médica ante la presencia de problemas crónicos.<sup>8</sup> Estas diferencias se materializan en un contexto caracterizado por un sistema de salud fraccionado, altamente saturado y que exhibe dificultades estructurales que van más allá de la cobertura.

La falta de independencia financiera es un aspecto que tiende a agudizar las brechas de género durante la vejez. El 70% de las mujeres mayores de 60 años carece de una pensión contributiva<sup>9</sup> y menos del 10% recibe P65.<sup>10</sup> Las brechas que documentamos en la vida activa se arrastran y profundizan en la vejez cuando la brecha de género en la recepción de pensiones contributivas está sesgada hacia los hombres. Esto es resultado de la menor participación laboral en empleos registrados e intermitencia en los empleos de la mujer durante la vida activa.



En consecuencia, las brechas de género se van acumulando a lo largo del ciclo de vida de la mujer. Para evitarlo, es crucial reconocer la vinculación de las mujeres con los cuidados del hogar y de personas dependientes. Un paso adelante es compartir las labores de cuidado entre hombres y mujeres así como con el Estado.<sup>11</sup> Para avanzar en el logro de la seguridad financiera de todas las mujeres, en igualdad de condiciones, se requieren profundos cambios en la institucionalidad y en la estructura de poder de género de la sociedad peruana. Un punto clave de partida es abordar las brechas laborales y los estereotipos de género para asegurar la independencia y la seguridad financiera de las mujeres en su vida adulta.

<sup>4</sup> Beltrán, B. y Lavado, P. (2014). El impacto del uso del tiempo de las mujeres en el Perú: un recurso escaso y poco valorado en la economía nacional. Documentos CIUP.

<sup>5</sup> Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, vol. 66, no. 4, 281-302. Recuperado de [www.jstor.org/stable/1827422](http://www.jstor.org/stable/1827422)

<sup>6</sup> Naciones Unidas. (2019). World population prospects 2019. Base de datos. United Nations DESA / Population Division. Recuperado de <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/>

<sup>7</sup> Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2019). Situación de la población adulta mayor. Informe técnico No. 4. Recuperado de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/adulto-mayor-dic\\_2019.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/adulto-mayor-dic_2019.pdf)

<sup>8</sup> (Ibid)

<sup>9</sup> Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2010-2016). Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) Lima: INEI

<sup>10</sup> (Ibid)

<sup>11</sup> Baththyany, Karina. Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales. Santiago de Chile: CEPAL, 2015, p. 16

## Propuestas

Por último, proponemos algunas políticas públicas para la reducción o eliminación de estas brechas:

- Impulsar campañas de revalorización social, política y económica de las labores de cuidado, en todas sus formas, disociándolas del “rol femenino”.
- Promover la redistribución equitativa de las labores de cuidado y del hogar entre hombres y mujeres.
- Establecer un sistema nacional de cuidado –para niños, personas con enfermedades crónicas o discapacidades, y adultos mayores– con financiamiento público y corresponsabilidad entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil y las familias.
- Reformular las políticas de licencia familiar: evaluar el rol asignado a las madres y padres de familia, dando la flexibilidad necesaria para que ellos se dividan el tiempo de licencia según sus necesidades.
- Plantear esquemas de trabajo con horarios flexibles y modalidades de empleo desde el hogar, especificando claramente los deberes y derechos de trabajador y empleador.
- Fiscalizar las políticas salariales a fin de asegurar la misma remuneración por el mismo tipo de empleo tanto para hombres como para mujeres, independientemente de la modalidad del trabajo.
- Reconocer la maternidad como una salida justificada del mercado laboral a fin de que las contribuciones a la seguridad social (EsSalud, sistema de pensiones, CTS) sobre las remuneraciones de la trabajadora durante su licencia sean asumidas por el empleador y el Estado.

**Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP)**

Universidad del Pacífico - Pabellón I

Jr. Gral Sánchez Cerro 2050

Jesús María - Lima, Perú

(51)1 219-0100 Anexo 2103

[ciup.up.edu.pe](http://ciup.up.edu.pe)