

# ECONÓMICA



**BOLETIN DE INVESTIGACIÓN**

Nº 6 - ABRIL 2019

BOLETÍN DE INVESTIGACIÓN N°6

JUNIO 2019

*Económica*

Dirección de Investigación y  
Publicaciones,

**Organización Económica.**

Boletín Año N°6

Octubre 2018 – Julio 2019.

**Equipo de Investigación:**

*Alexandra Quispe, Alvaro Zarate,  
Marycielo Miranda, Gianfranco Soria,  
Alexander Tello y Ximena Valverde.*

**Editor:**

*Enrique Vigo.*

**Diseño y Diagramación:**

*Paolo Guiseppe.*

**Contacto:**

*institucional@economica.pe*

 /economica.pe

 /revistaeconomica

[www.economica.pe](http://www.economica.pe)

## EDITORIAL

Los boletines de *Económica* siempre apuntan a cubrir de diferentes perspectivas económicas distintos temas de interés nacional. Durante el año 2018 se intentó cubrir más de un eje temático en un esfuerzo por abordar las distintas problemáticas del país durante el período. Por ello, entró el tema de la minería ilegal, debido a la magnitud del daño ambiental y ecológico que causa cada año. Sin contar su conexión a problemas de lavado de activos y de corrupción a nivel de gobiernos locales e incluso regionales. Además de esto, se escribió sobre la economía laboral y las brechas de género, un asunto de vital importancia para el país que generó gran interés entre los miembros de este período.

Los primeros cinco meses del 2019 han estado llenos de eventos importantes a nivel nacional e internacional. El conflicto entre los poderes ejecutivo y legislativo, junto con los escándalos de corrupción y la prisión preventiva de varios líderes políticos importantes han acaparado la atención del público, dejando a otros temas igual de importantes de lado. Entre estos se encuentra el crónico problema de la situación laboral en el país, el eje temático abordado parcialmente en la edición pasada y el enfoque de la presente edición del boletín de *Económica*.

La sexta edición se centra exclusivamente en la economía laboral, con particular énfasis en la brecha salarial. La diferencia en salario y condiciones laborales en el país es uno de gran importancia y un factor que retrasa el crecimiento potencial que podría tener la nación. Adicionalmente, se incluye un análisis de la evolución del mercado laboral entre el 2005 y el 2017, en un esfuerzo por tener una visión general de la situación actual. Además de contar con un análisis de las implicancias tanto jurídicas como económicas. Pues consideramos que un tema tan complejo se beneficiaría de una perspectiva interdisciplinaria.

Atentamente  
**Área de Publicaciones**



## I. INTRODUCCIÓN:

En los últimos años, la participación de las mujeres en actividades laborales ha tenido un crecimiento significativo en el Perú, conforme muestra el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) a través de sus Informes Técnicos Trimestrales sobre Estadísticas con Enfoque de Género.<sup>2</sup> Según señala Giovanna Di Laura, en una entrevista realizada por Gestión, esta mayor inserción laboral de la mujer se debe, entre otras razones, al mayor acceso a la educación y a los grandes cambios sociales, culturales y económicos que permitieron tener una mayor conciencia de equidad de género.<sup>3</sup> Muestra de lo expresado es que, actualmente,

podemos observar a mujeres ocupando puestos de representación y dirección en diferentes entidades públicas y privadas del país, tales como Indira Huilca (Congresista de la República del Perú), Sylvia Cáceres (Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo), Tessy

Torres (Presidenta del Consejo Directivo de la OEFA), Beatrice Avolio (Directora del Centro de la Mujer de CENTRUM Católica), Isabel Arias Vargas (Presidenta de Directorio de Minera San Ignacio de Morococha), entre otras.

Y es que han sido varios los esfuerzos que se vienen realizando por lograr la equidad de género en el país, desde el gobierno con la promulgación de normas y planes de acción como la Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres - Ley N° 28983, la Política Nacional de Igualdad de Género y la creación de instituciones dedicadas al estudio y erradicación de la desigualdad de género en los diferentes sectores; desde la academia mediante la discusión en conversatorios u otros y en la producción de textos; y desde la sociedad civil con sus luchas sociales y de indignación y acción.

No obstante, muy a pesar del crecimiento laboral de las mujeres en nuestra sociedad y de los esfuerzos realizados, lo cierto es que todavía existe una brecha entre hombres y mujeres en este ámbito o, como lo denominaremos en adelante, brecha de género laboral. Esta última es aquella situación de desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, la cual coloca a estas últimas en una situación de desventaja frente a aquellos. Lo expresado es posible observarlo manifestado en las diferencias salariales, en el acceso y puesto de trabajo que ocupa, así como en el trato que reciben en los espacios laborales<sup>4</sup>, el cual incluiría el llegar a ser víctima de hostigamiento sexual e, inclusive, las condiciones para desarrollarse en caso de maternidad.

Una muestra de ello se encuentra en las diferencias de salarios en promedio entre hombre y mujeres para el año 2017 (Tabla N° 01), en donde se puede apreciar que el salario promedio de un hombre fue casi el doble que el de una mujer, pasado un trimestre. Esto reforzaría lo dicho previamente sobre la brecha de género laboral reflejada en el salario.

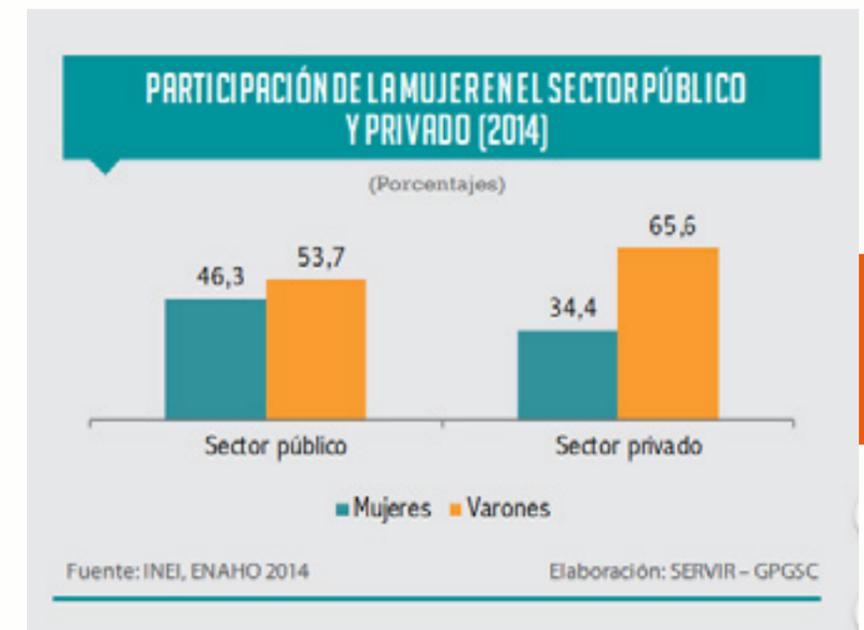
- <sup>2</sup> Véase < <http://m.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/estadisticas-de-genero/#lista> >
- <sup>3</sup> GESTIÓN. (2015). "El aporte de la mujer al desarrollo del país". Lima: Gestión, 2015. < <https://gestion.pe/economia/aporte-mujer-desarrollo-pais-93305> >
- <sup>4</sup> GARCÍA-ROA, Erika Madeline y Liliana, TAPLAS-TORRADO. (2012). "Discriminación y exclusión de las mujeres trabajadoras del sector salud en Colombia". BOGOTÁ: Pontificia Universidad Javeriana, 2012, p. 229.

Sexo	Media
Hombre	9085.965
Mujer	4353.237
Total	6675.705

Fuente: ENAHO. Elaboración propia.

Asimismo, otro ejemplo de lo expresado se encuentra en los cargos directivos o de patronazgo, del cual se puede evidenciar brechas de género al ver que hay más mujeres en puestos de trabajo donde la remuneración no es alta, por ejemplo, como trabajadoras del hogar, o donde las condiciones laborales no son las mejores, como trabajadoras independientes (Tabla N° 02). Cabe resaltar que la brecha también es resaltante desde el punto de vista de que hay más mujeres trabajando como trabajadoras del hogar, debido a que este tipo de trabajo está muy relacionado con las labores domésticas.

Elaborado por Cámara del Comercio de Lima



Sin embargo, para efectos del presente trabajo, nos centraremos en el sector laboral privado, sin perjuicio de poder tratar sobre el sector público en alguna oportunidad posterior. Ahora bien, en el presente trabajo, realizaremos, por un lado, un breve análisis sobre las implicancias jurídicas

de la existencia de brechas de género en el sector laboral privado y, por otro lado, sobre las implicancias económicas del mismo, para finalizar realizando algunas conclusiones sobre el impacto que generaría las brechas de género en el sector laboral privado desde ambas disciplinas.

<sup>5</sup> Véase < [https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/o/o/par/r733\\_2/iedep\\_733.pdf](https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/o/o/par/r733_2/iedep_733.pdf) >

## II. IMPLICANCIAS JURÍDICAS

Desde una perspectiva jurídica, debemos señalar que, normativamente, se reconoce la autonomía al ser humano para que se desarrolle en sociedad de conformidad con sus propias expectativas de vida. A esto, también se reconoce una serie de derechos que le permita generar una esfera de seguridad para ejercer su libertad, siendo ello desde ámbitos como el personal, cultural, religioso, político, económico, laboral, entre otros.

Para efectos del presente artículo, nos centraremos en el ámbito laboral. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional del Perú ha señalado en reiteradas oportunidades que el derecho al trabajo es reconocido constitucionalmente por el artículo 22, cuyo contenido esencial implica dos aspectos: por un lado, el derecho a acceder a un puesto de trabajo y, por otro lado, el derecho a no ser despedido sino por causa justa.<sup>6</sup>

Lo expresado, sin embargo, no siempre encuentra lugar de realización en el caso de las mujeres por las brechas de géneros existentes en el sector laboral. Así, observamos que estas últimas son precisamente una barrera para que las mujeres vean plenamente desarrollado su derecho al trabajo. Toda vez que, en muchas oportunidades, se ven limitadas al momento de acceder y, de hecho, mantenerse en un puesto de trabajo en condiciones de igualdad con su par por razón de su género, así como al ser despedida sin causa justificada como en los casos de embarazos.

Frente a situaciones de desprotección como las generadas por las brechas de género, el Estado peruano cuenta con instrumentos normativos que buscan brindarles protección y así reafirmar la fundamentalidad del derecho al trabajo, de igualdad y no discriminación, siendo estos la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los artículos 2 numeral 2 y 26 de la Constitución Política del Perú, el literal d) del artículo 29 y literal f) del artículo 30 de la Ley N° 28983 – Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral e, incluso, la Ley N° 27942 –

Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, así como por la Ley N° 30814 – Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo y demás normas sectoriales e interinstitucionales.

Ahora bien, las brechas de género no solo implican la vulneración de la autonomía, el libre desarrollo, derecho al trabajo de la mujer, así como de los instrumentos legales mencionados, sino que, además, coloca en una situación de perjuicio a la propia empresa privada que quebranta dichas normas. Esto es que, por un lado, dichas entidades están sujetas a la supervisión de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral



(SUNAFIL)<sup>7</sup>, quien en el marco de su competencia puede imponer las sanciones legalmente establecidas ante el incumplimiento de las normas socio-laborales, de conformidad con el artículo 4 de la Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Ley N° 29981.

De manera tal que, en caso de comprobarse la vulneración efectiva de los instrumentos legales a partir de los actos de discriminación por género por parte de la empresa privada al momento de la selección de personal por impacto adverso<sup>8</sup>, durante la relación laboral por trato diferenciado por razón de su género o por hostigamiento e, inclusive, por despido injustificado, se le podrá imponer multas entre 50 a 200 unidades impositivas tributarias (UIT) de acuerdo con el artículo 39 de la misma ley, con lo cual tendría un perjuicio económico por la comisión de actos discriminatorios como el referido.

y Competitividad Laboral o en un proceso de amparo por vulneración de derechos constitucionales como la autonomía, el libre desarrollo y el derecho al trabajo de la víctima de dichos actos por el artículo 37 del Código Procesal Constitucional. De ello, la entidad podría tener como la decisión judicial la reposición de la trabajadora y/o indemnización correspondiente.

En ese sentido, conforme se ha podido señalar brevemente en este apartado, las manifestaciones de brechas de género no solo implica la vulneración de la autonomía, libertad de desarrollo y del derecho al trabajo de las mujeres víctimas del mismo, sino que -además- genera un perjuicio para la propia empresa privada al estar sujetas a normativa interna que le exige realizar actividad, velando por el efectivo cumplimiento de los derechos como el de igualdad y no discriminación entre sus propias trabajadoras.

## III. IMPLICANCIAS ECONÓMICAS

Como se ha visto en las tablas anteriores, es evidente que las mujeres se encuentran en una situación desventajosa. En primer lugar, obtienen salarios mucho menores percibidos por hombres; lo cual va de la mano con trabajos en entornos laborales poco propicios. Segundo, existe un mayor porcentaje de hombres dentro de cargos directivos, lo cual es más desconcertante al saber que Perú tiene mayoría femenina<sup>9</sup> y, en ese sentido, que hombres y mujeres no tengan el mismo porcentaje de ocupación<sup>10</sup> en estos cargos significa que muchas no logran aportar el total sus capacidades ya que su trabajo es desvalorizado. En conjunto, esta desvalorización da como resultado una pérdida de capital humano competente, que podría ser utilizado por las empresas y, así obtener mayor productividad (y, por ende, retornos).

Y, por otro lado, debemos mencionar que la empresa privada es un centro de imputación de deberes y obligaciones al ser un sujeto de derecho, por lo que puede ser parte procesal demandada en un proceso judicial por despido arbitrario u hostilidad por el 36 del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad

Ahora, en términos más económicos, las brechas de género en el trabajo traen dos tipos de ineficiencias. Uno de ellos visto desde la parte del consumidor, debido a que el hecho de que las mujeres tengan una recta presupuestal mucho más limitada da como resultado que el consumo también se vea limitado, mostrando

6 Véase Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 22 de octubre de 2012 de Expediente N° 00263-2012-AA/TC.

7 Recientemente, mediante Resolución de Superintendencia N° 110-2019-SUNAFIL ha establecido nuevos criterios para la SUNAFIL.

8 BALTA, José. (1996). "El impacto adverso". Lima: Revista Themis, N° 34, 1996, pp. 117 – 124.

9 Según el último Censo Nacional del 2017, la mujeres suman el 50.82% de la población peruana.

10 Una explicación completa sobre este tema puede ser encontrada en el estudio "Una mirada a la situación de la mujer en el mercado laboral peruano" que publicó la Cámara de Comercio en el 2014. Asimismo, los hechos estilizados de la monografía "¿La discriminación laboral por sexo persiste?: Un análisis de la participación y diferencia salarial entre hombres y mujeres en la fuerza laboral en los últimos años" de Yadiraah Iparraguirre Cieza (2018) muestra lo mencionado con datos mucho más actualizados y con diferenciación entre mujeres instruidas y no instruidas.

repercusiones en el progreso local, regional, e incluso nacional (MIMP, 2017). Mientras que la otra ineficiencia puede ser evaluada desde el punto de vista del productor, ya que al tener una fuerza laboral femenina capacitada que no es contratada o que no es puesta en algún cargo que rete y aproveche sus habilidades, se está desperdiciando capital humano que pueda llevar a que la empresa se vuelva más productiva (Maurizio, 2010).

Por lo tanto, para esta parte del artículo, se sugiere la premisa de que las brechas de género, salarial y de oportunidades, generan pérdida de eficiencia, tanto social como productiva. Esto, en agregado, podría causar repercusiones negativas en el PBI, viéndose desde la forma en que una proyección del ingreso nacional sin brechas de género es mayor al que existe en la realidad.

Como preámbulo a la evaluación de esas dos ineficiencias, se cree necesario mostrar, económicamente, la existencia de la brecha de salarial en el Perú. Para esto, se construyó una Ecuación de Mincer, con los datos de la ENAHO (2017), realizándole cierta alteración: la incorporación de la variable "sexo". De esta manera, se podrá encontrar la diferencia en los salarios no solo es causa del nivel educativo o experiencia en el ámbito laboral (medida en años), sino que el ser mujer u hombre también influye. A continuación se muestran los resultados en la tabla n°3.

**TABLA N°3:** Muestra los coeficientes respectivos para las variables de Ecuación de Mincer derivada de la base de datos de la ENAHO 2017.

VARIABLES	Salario (en logaritmo natural) <sup>1</sup>
Educación	0.00393 (0.00281)
Educación <sup>2</sup>	0.00556*** (0.000157)
Experiencia	0.0563*** (0.000976)
Experiencia <sup>2</sup>	-0.000879*** (1.53e-05)
Mujer	-0.503*** (0.00836)
Constante	7.913*** (0.0198)
Observaciones	56,239
R-cuadrado	0.319

Fuente: ENAHO. Elaboración propia  
 Errores estándar robustos en paréntesis  
 \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

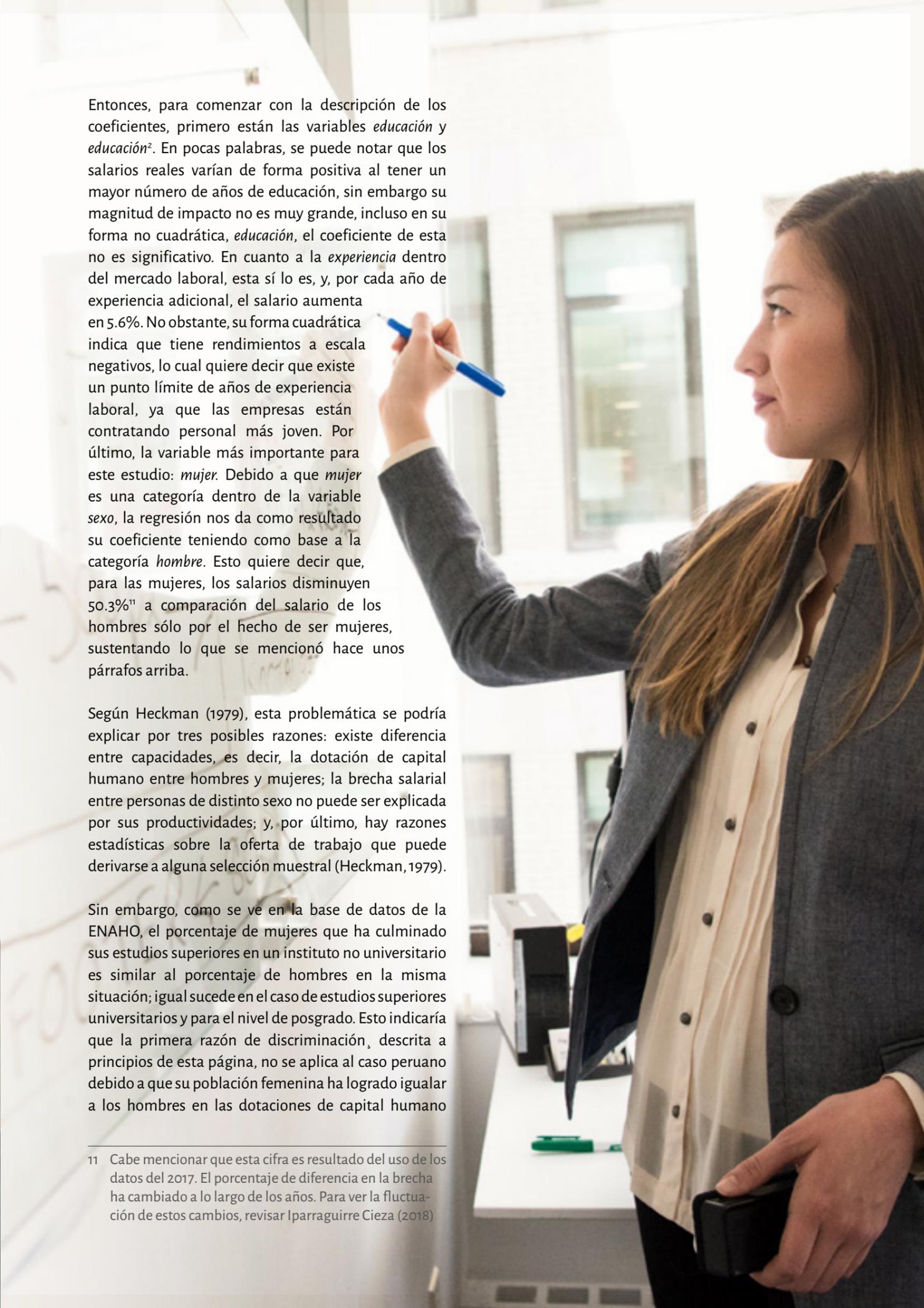


Entonces, para comenzar con la descripción de los coeficientes, primero están las variables *educación* y *educación*<sup>2</sup>. En pocas palabras, se puede notar que los salarios reales varían de forma positiva al tener un mayor número de años de educación, sin embargo su magnitud de impacto no es muy grande, incluso en su forma no cuadrática, *educación*, el coeficiente de esta no es significativo. En cuanto a la *experiencia* dentro del mercado laboral, esta sí lo es, y, por cada año de experiencia adicional, el salario aumenta en 5.6%. No obstante, su forma cuadrática indica que tiene rendimientos a escala negativos, lo cual quiere decir que existe un punto límite de años de experiencia laboral, ya que las empresas están contratando personal más joven. Por último, la variable más importante para este estudio: *mujer*. Debido a que *mujer* es una categoría dentro de la variable *sexo*, la regresión nos da como resultado su coeficiente teniendo como base a la categoría *hombre*. Esto quiere decir que, para las mujeres, los salarios disminuyen 50.3%<sup>11</sup> a comparación del salario de los hombres sólo por el hecho de ser mujeres, sustentando lo que se mencionó hace unos párrafos arriba.

Según Heckman (1979), esta problemática se podría explicar por tres posibles razones: existe diferencia entre capacidades, es decir, la dotación de capital humano entre hombres y mujeres; la brecha salarial entre personas de distinto sexo no puede ser explicada por sus productividades; y, por último, hay razones estadísticas sobre la oferta de trabajo que puede derivarse a alguna selección muestral (Heckman, 1979).

Sin embargo, como se ve en la base de datos de la ENAHO, el porcentaje de mujeres que ha culminado sus estudios superiores en un instituto no universitario es similar al porcentaje de hombres en la misma situación; igual sucede en el caso de estudios superiores universitarios y para el nivel de posgrado. Esto indicaría que la primera razón de discriminación, descrita a principios de esta página, no se aplica al caso peruano debido a que su población femenina ha logrado igualar a los hombres en las dotaciones de capital humano

<sup>11</sup> Cabe mencionar que esta cifra es resultado del uso de los datos del 2017. El porcentaje de diferencia en la brecha ha cambiado a lo largo de los años. Para ver la fluctuación de estos cambios, revisar Iparraguirre Cieza (2018)





(Martínez et al, 2004). Siguiendo esta línea, la segunda razón sí tendría sentido al hablarse del mercado laboral en Perú porque si está demostrado que, tanto las capacidades de hombres como las de mujeres son similares, la productividad asumiría la misma relación; por lo tanto habría discriminación. Por último, los datos muestran que, de las mujeres que no tienen trabajo, sólo el 4.7% ha hecho algo para buscar trabajo, lo que quiere decir que hay una baja oferta laboral femenina; con esto último se demuestra que la tercera razón también podría ser válida, pero eso ya es cuestión para otra oportunidad de estudio.

Entonces, tomando lo que dice Heckman, y al adecuarlo a lo que se ve en la ENAHO, resulta legítimo tomar la razón dos, la cual diría que en el Perú la brecha no es explicada por las diferencias en las productividades sino que existe un factor más, quizás mucho más estructural, que provoque la persistencia de la brecha en los ingresos y en las oportunidades.

No obstante, lo relevante aquí es que, con todo lo anterior, también se puede verificar que lo que está sucediendo aquí es que se está “desperdiciando”, incluso no utilizando, mano de obra capacitada. De acuerdo al modelo neoclásico, donde los factores de producción básicos son el trabajo y el capital, las personas con un mayor nivel de instrucción son más productivas que sus contrapartes, por lo tanto, es más rentable contratar empleados que puedan realizar un mayor y mejor trabajo por el mismo costo. En ese sentido, seguir el camino de la discriminación por género lleva a tener una producción ineficiente para las empresas.

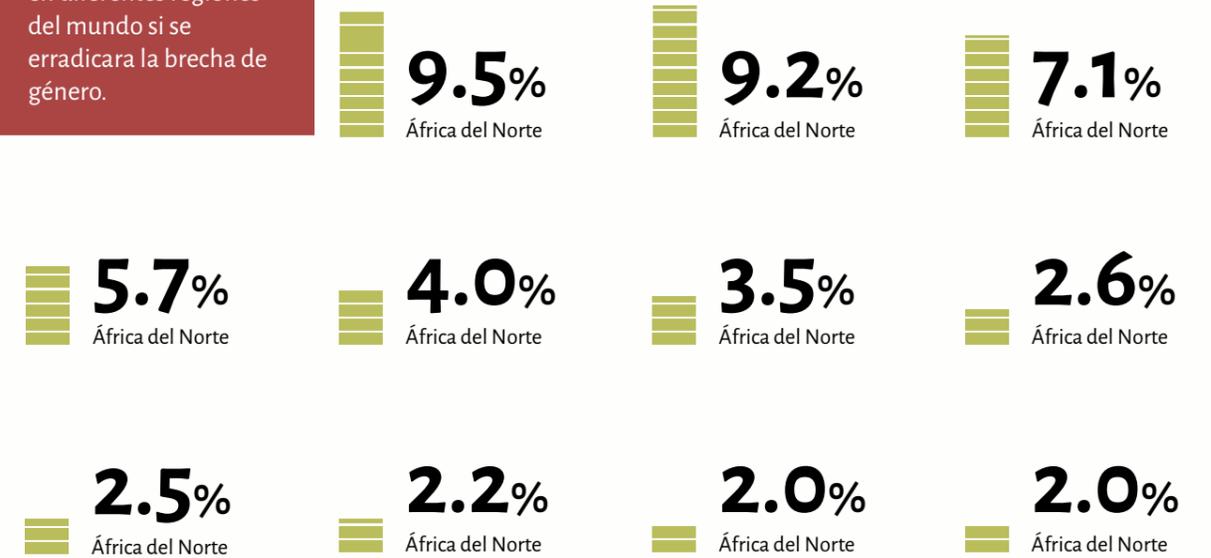
Buscar alguna solución a este tipo de ineficiencia implicaría la disposición a algún cambio institucional/estructural. Sin embargo, este cambio es gradual y lento, debido a que, como se ha visto a través de la historia, la sociedad peruana aún mantiene ese pensamiento patriarcal que desvaloriza la labor de las mujeres. Los progresos que se han visto han

dado la oportunidad para que las mujeres reciban un sueldo y puedan trabajar, pero estas “mejoras” han seguido un hilo que pasa desapercibido, un hilo que mantiene, a la mayoría de estas, subordinadas, un hilo que puede ser comprendido si se evalúa a la sociedad peruana desde esta perspectiva. Dado esto, hasta que las mujeres no sean contratadas con salarios de oferta que cubran o excedan sus salarios de reserva, el problema persistirá y los incentivos para participar dentro de la fuerza laboral total no aumentará (Martínez et al, 2004), repitiendo el ciclo vicioso de la pérdida de autonomía económica, reforzando aquel hilo.

Ahora, saber que las mujeres no reciben salarios suficientes e iguales es un primer paso para entender las razones por las que ellas se puedan ver obligadas a dejar sus trabajos o sentirse presionadas a aceptar puestos que no cubran sus capacidades, explicando lo que las bases de datos muestran respecto a la poca presencia en cargos directivos y la posible endogeneidad entre ambos tipos de ineficiencia. En otras palabras, también existe un problema de incentivos de por medio, ya que no en varios casos, incluso, mujeres corren el peligro de entrar bajo el umbral de pobreza no hacen nada respecto a encontrar algún trabajo, lo cual, en agregado, genera aquella ineficiencia social de la que ha estado hablando.

Asimismo, el problema se agrava aún más si se ve en agregado, debido a que una situación con más personas pobres implica menos consumo, afectando directamente al PBI de manera negativa, debido a que no dejaría que este indicador llegue a su potencial. Para verlo más claro, la OIT ha demostrado que, si la brecha de género en el trabajo desapareciera, los países podrían apreciar mayores tasas de crecimiento económico. En el caso de Latinoamérica, la mencionada proyección de crecimiento podría hacer la diferencia en su desarrollo, debido a que se esperaría crecer con 4% anual adicional.

**GRÁFICO N°1:**  
Proyecciones de crecimiento económico en diferentes regiones del mundo si se erradicara la brecha de género.



Fuente: OIT

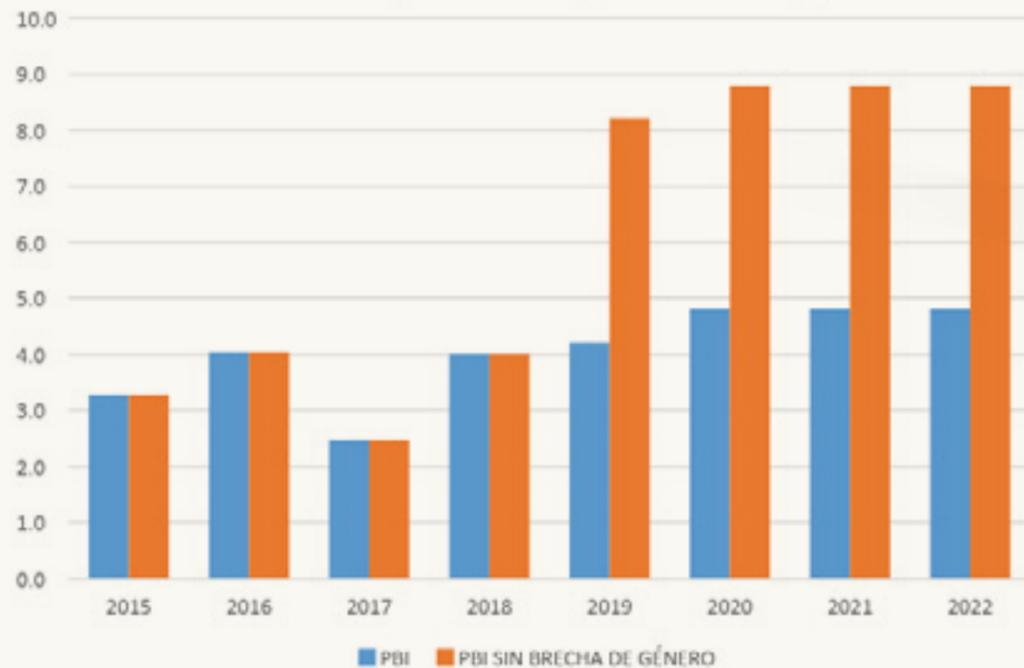
Si se tomará este dato promediado para el caso específico de Perú, el resultado sería el siguiente.

**GRÁFICO N°2:**  
Proyección de crecimiento del PBI peruano en caso la brecha de género sea inexistente, tomando datos de la OIT.



Fuente: MEF/BCRP. Elaboración propia.

## Evolución del PBI peruano con y sin brecha de género



Fuente: MEF/BCRP. Elaboración propia.

Adicionalmente, la CEPAL confirma que, aplicando políticas públicas que reduzcan, o eliminen esta brecha por completo, los niveles de productividad de los países, competitividad y crecimiento de la economía aumentarían, al igual como se dijo más arriba, “en la medida en que se utilicen plenamente todos los factores de la producción” (Maurizio, 2010).

En ese sentido, y a modo de reflexión final, para corregir

esta pérdida de eficiencia social y productiva, es necesario que la brecha de género sea inexistente. Así, en el ámbito laboral se pueden crear mayores niveles de producción en las empresas, dándoles la posibilidad de cubrir el salario de reserva femenino, incentivando más la participación femenina capacitada en la fuerza laboral y, al haber más empresas productivas con más individuos competitivos, el ingreso nacional se vería afectado positivamente.

## CONCLUSIONES

Del breve análisis jurídico-económico realizado, debemos concluir que las brechas de género en el sector laboral privado no solo implican la vulneración de derechos fundamentales y de demás instrumentos legales sobre la materia, sino que, también, genera un impacto negativo sobre la propia empresa privada al estar expuesta a las consecuencias legales y a los costos que ello generaría.

En esa misma línea, muy por el contrario a sus implicancias negativas, el cumplimiento y respeto del derecho al trabajo, de igualdad y no discriminación generarían mayores beneficios para la entidad privada al permitir aprovechar la capacidad y potencial de la mujeres en los distintos puestos laborales que desempeñen, así como para la sociedad al aumentar los niveles de productividad y competitividad y, por ende, lograr un crecimiento en la economía peruana.

## BIBLIOGRAFÍA

- **BALTA, José. (1996).** “El impacto adverso”. Lima: Revista Themis, N° 34, 1996, pp. 117–124.
- **CEDAL (2012)** “Plan Nacional de Igualdad de Género PLANIG 2012 - 2017/ Versión Amigable”. Lima: MIMP. < <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/publicaciones/Caminado-hacia-la-igualdad-de-genero.pdf> >
- **CERNA, Margarita et al. (1997)** “Género y trabajo femenino en el Perú”. Rev latino-am.enfermagen, Ribeirão Preto, v. 5, n. 2, p. 23-31, abril 1997. < <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v5n2/v5n2a04.pdf> >
- **GARCÍA-ROA, Erika Madeline y Liliana, TAPLASTORRADO. (2012).** “Discriminación y exclusión de las mujeres trabajadoras del sector salud en Colombia”. BOGOTÁ: Pontificia Universidad Javeriana, 2012, p. 229.
- **GESTIÓN. (2015).** “El aporte de la mujer al desarrollo del país”. Lima: Gestión, 2015. < <https://gestion.pe/economia/aporte-mujer-desarrollo-pais-93305> >
- **INEI (2017)** “Perú, Brechas de Género 2017: Avances hacia la igualdad de género”. Lima: INEI. < [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1444/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1444/libro.pdf) >
- **MARTÍNEZ JASSO, Irma y Gloria, ACEVEDO FLORES. (2004).** “La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral”. Lima: Ciencia UNAL, Vol. VII, N° 1, enero – marzo, 2004, pp. 66 – 71. < [http://eprints.uanl.mx/1521/1/brecha\\_salarial.pdf](http://eprints.uanl.mx/1521/1/brecha_salarial.pdf) >
- **MAURIZIO, Roxana. (2010).** “Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina”. Santiago de Chile: CEPAL, División de Desarrollo Económico, 2010, pp. 1 – 53. < [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5333/1/S1000313\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5333/1/S1000313_es.pdf) >
- **MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES. (2017).** “La igualdad de género en las políticas y la gestión del desarrollo local”. Lima: MIMP, 2017. < <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Brochure-Gobiernos-Locales.pdf> >
- **OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO (2018)** “Autonomías”. CEPAL. < <https://oig.cepal.org/es/autonomias> >
- **VALDIVIEZO, Claudia (2013)** “Brechas y roles de género: La casa, la oficina”. Lima: SemanaEconómica. < <http://semanaeconomica.com/article/economia/macroeconomia/127268-brechas-y-roles-de-genero-la-casa-la-oficina/> >

REAM



Los países en desarrollo se enfrentan a diversas adversidades a lo largo de los años. Las adversidades que más han destacado a lo largo del siglo XXI dentro de los países han sido la informalidad, la pobreza, la educación, el desempleo, etc. De todas estas adversidades, el más relevante para la sociedad peruana es el desempleo, pues se necesita conocer la situación actual del mercado laboral peruano para darnos cuenta de que es necesario otro enfoque y políticas para reducir las tan elevadas tasas de desempleo que se han presentado en los últimos años.

En primera instancia, es recomendable entender que el empleo (y por ende, el desempleo) son conceptos de una economía de mercado; es decir, en el caso hipotético donde no hay un espacio donde una persona pueda ofrecer sus servicios, no existe el desempleo.

Por ejemplo, cuando no existía manufactura ni una economía de servicios, gran parte de los agentes económicos subsistía consumiendo lo que ellos mismos producían sin necesidad de que comercialicen entre ellos; por este motivo, no existían los empleados ni desempleados. Además, Jonathan Heath afirma que la concepción de un mercado laboral en un país está muy relacionado con el desarrollo del país.

¿Por qué considerar tan importante a la tasa de desempleo? En primer lugar, según Jonathan Heath, si se tuviese que comparar la variable del crecimiento del PBI con la tasa de desempleo, esta última variable se consideraría más importante ya que es capaz de reflejar el bienestar de las familias más que el aumento de la actividad económica.

*“Es más importante que toda la población (en edad de trabajar) tenga un empleo y percibe suficiente ingresos que el crecimiento, ya que una expansión en la actividad económica no necesariamente implica una mayor generación de empleos. Al mismo tiempo, el crecimiento del PBI es un promedio que no dice mucho acerca de la distribución de ingreso o el bienestar de las familias” (Heath: 2012)*

Hay datos importantes a considerar que rige la decisión de los agentes económicos. Por ejemplo, si un mercado laboral no está bien desarrollado y la transición de ser desempleado o un empleado formal es muy prolongado, el agente económico decidirá no buscar un trabajo formal y, por ende, dejará de ser PEA (Persona Económicamente Activa) y no será considerado como un desempleado. En adición, ya que las personas están constantemente cambiando su situación laboral, los desempleados del mercado laboral no son siempre los mismos según el Centro de Investigación y Desarrollo.

*“El 26% de la PEA experimenta por lo menos un periodo de desempleo al año y que el tiempo de desocupado durante el año en el mercado de trabajo es de 8.4 semanas. La duración del desempleo es corta ya que las personas prefieren pasar a la inactividad y dejan de considerarse personas económicamente activas.” (CIDE: 9)*

En el presente boletín, se brindará información acerca de la evolución de la tasa de desempleo en el Perú en los últimos años. Según El Comercio, En Lima Metropolitana, la tasa de desempleo presentó el valor de 8.1% durante el primer trimestre del 2018. Cabe mencionar que este valor ha sido el más alto desde el primer trimestre

del año 2012 con un valor superior a 8.5% según la información que brinda el INEI.

En el mes de abril del 2018 hay un total de 420,900 personas que buscan un empleo formal de manera activa en Lima Metropolitana; de esta cantidad, la cantidad de hombres y mujeres son 201,300 y 219,600 respectivamente.

Las mujeres tienen mayores problemas para encontrar un trabajo en el mercado laboral. Según El Comercio, el desempleo en las mujeres se acrecentó 9.3% en el primer trimestre con respecto al primer trimestre del 2017, y que el desempleo de los hombres solo incrementó en 0.5% comparando los mismo periodos.

En los últimos 13 años, el salario mínimo “Remuneración Mínima Vital” ha presentado leves incrementos en términos nominales. Como se observa en el cuadro 1, el salario mínimo a partir del mes de enero del 2005 ha presentado un valor nominal de 460 soles. Al año siguiente, la remuneración mínima vital aumento en 40 soles llegando al valor nominal de 500 soles. En los años posteriores, el salario mínimo ha seguido incrementando en valores de entre 30 a 40 soles en 100 soles el salario mínimo. Recientemente, en el mes de abril del 2018, el salario mínimo volvió a aumentar al valor nominal de 930 soles.

**CUADRO 1:**  
EVOLUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN VITAL NOMINAL

Fecha	Remuneración Mínima Vital Nominal (nuevos soles)
ene-05	460
ene-06	500
oct-07	530
ene-08	550
dic-10	580
feb-11	600
ago-11	640
sep-11	675
jun-12	750
may-16	850
abr-18	930

Fuente: Banco Central de Reserva del Perú. Elaboración propia





La tasa de desempleo en Lima Metropolitana ha mostrado valores ubicados por encima del 4% y debajo del 9% desde el 2015 hasta el 2018 como se indica en el gráfico 1. En el mes de octubre del 2015, Lima Metropolitana presentó la menor tasa de desempleo durante el periodo de análisis con un valor de 4.67%. No obstante, en el mes de enero del 2018, se presentó el mayor valor de la tasa de desempleo con un valor

de 8.92%. Un total de 382,200 personas estuvieron en busca de un empleo formal sin conseguirlo; además, por género, la tasa de desempleo fue mayor en las mujeres que en los hombres con valores de 7.9% y 6.8% respectivamente. En general, la tasa de desempleo presenta una tendencia ligeramente negativa; esto indica que esta variable, en promedio, ha disminuido a lo largo del periodo observado.

**GRÁFICO 1: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO EN LIMA METROPOLITANA**



Fuente: Banco Central de Reserva del Perú. Elaboración propia

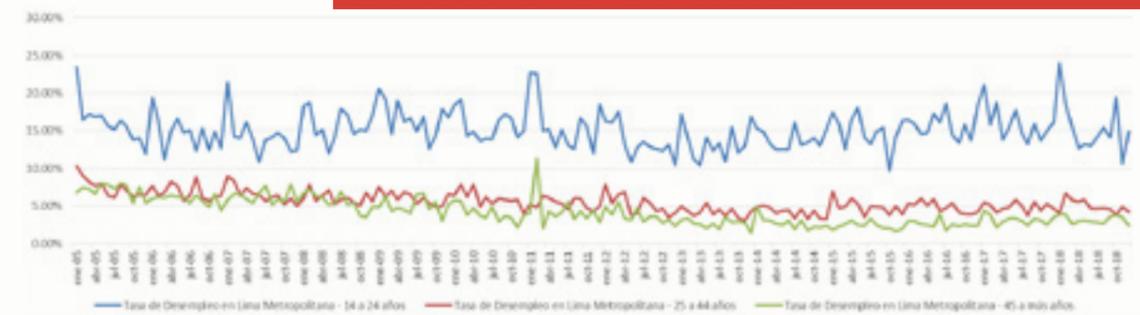
En el gráfico 2 se muestra la evolución de la tasa de desempleo desde el 2005 hasta el 2018 de manera mensual. Se han distinguido 3 grupos de edades en el gráfico 2. En primera instancia, la línea azul representa a la tasa de desempleo en Lima Metropolitana por parte de las personas entre 14 a 24 años; la línea roja refleja la tasa de desempleo en Lima Metropolitana por parte de las personas entre 25 a 44 años; y por último, la línea verde muestra a la tasa de desempleo en Lima Metropolitana por parte de las personas con 45 años a más.

La tasa de desempleo es mayor en el grupo de personas que poseen una edad desde los 14 hasta los 24 años; en adición, no existe una tendencia clara de que la tasa de desempleo para este grupo de personas haya disminuido en el periodo de análisis. Además, sus valores son mayores a 10% en la mayor parte del tiempo con un promedio de 17%.

Por otro lado, la tasa de desempleo para las personas entre 25 y 44 años presenta valores considerablemente menores con una tendencia decreciente. La tasa de desempleo de este grupo de personas ha sobrepasado al inicio del periodo el valor de 10%; posteriormente, sus valores han ido disminuyendo hasta los valores cercanos al 5%.

Por último, la tasa de desempleo de Lima Metropolitana para personas de 45 a más años presenta valores ligeramente menores que la tasa de desempleo para las personas de Lima Metropolitana entre 25 y 44 años. En enero del 2011 ha sido el único mes que la tasa de desempleo para personas de 45 a más años mostró un salto superando el valor de 10%. De similar manera, esta variable presentó una tendencia decreciente; es decir, durante el periodo de análisis, menos personas mayores de 44 años estuvieron buscando empleo.

**GRÁFICO 2: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO POR RANGOS DE EDAD**



Fuente: Banco Central de Reserva del Perú. Elaboración propia

El Comercio afirma que el grupo de adultos entre 25 y 44 años fue el más perjudicado en el primer trimestre del 2018 ya que el total de personas desempleadas llegó a un valor de 147,500. Mientras que el desempleo en las personas de 45 y más años de edad creció 6.7%; mientras que en el grupo de edad entre 14 y 24 años se elevó 1,5% respecto al mismo trimestre del año pasado.

Además, es importante ver la variación de la tasa de desempleo por nivel educativo ya que se puede obtener

una estimación de la creación de empleo dependiendo del nivel educativo requerido. Por ejemplo, Estados Unidos presenta alta demanda en trabajos donde las personas necesitan un alto capital humano, mientras que en los países desarrollados hay mayor participación de mano de obra no calificada.

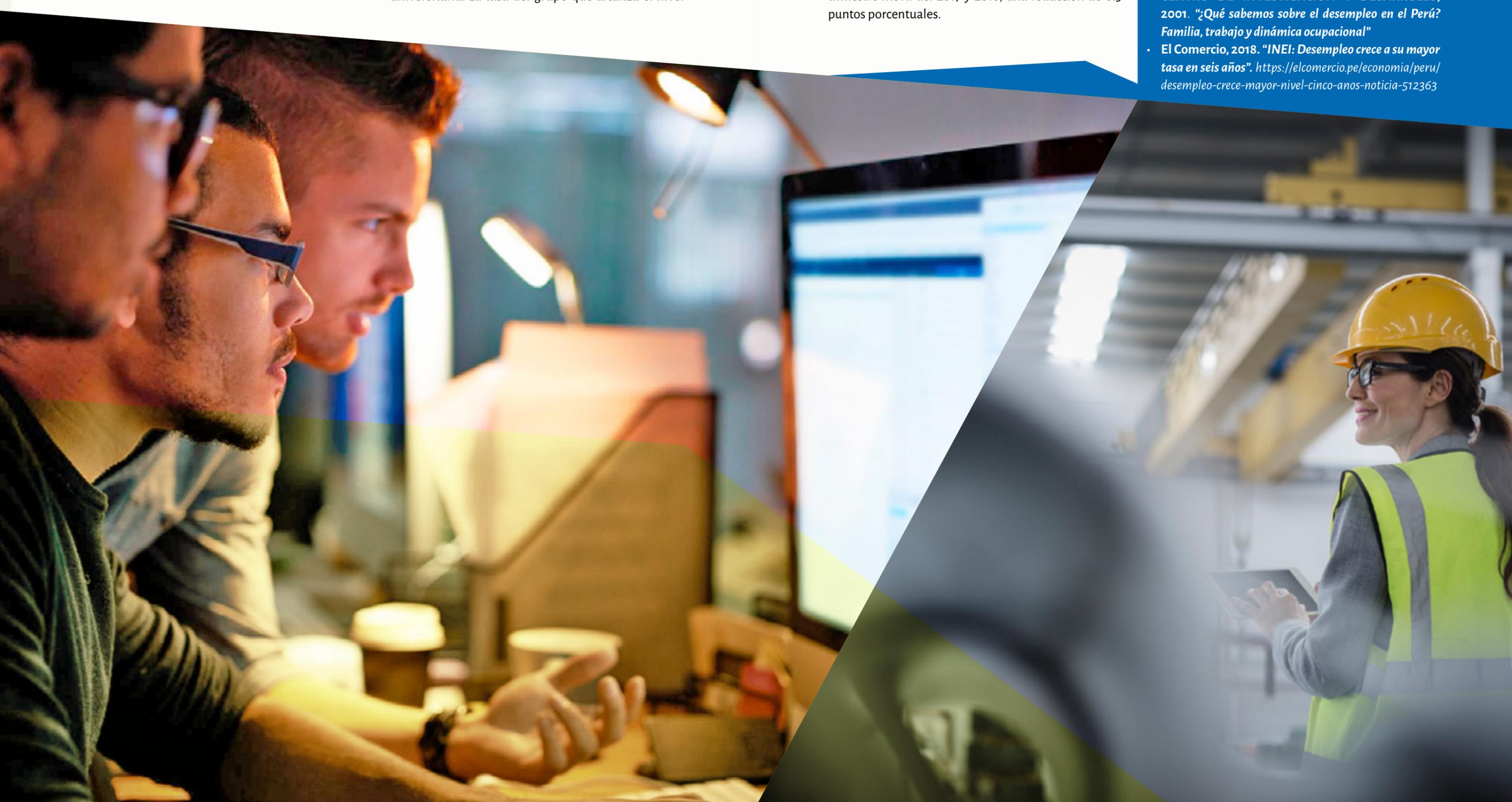
“De otro lado, la tasa de desempleo entre enero y marzo creció en todos los niveles de educación, a excepción de los que acceden a educación universitaria. La tasa del grupo que alcanza el nivel

de primaria y secundaria creció a 3.9% y 8.5%, 1.2 y 0.5 puntos porcentuales más que en el mismo trimestre del 2017.” (El Comercio)

En el 2018, el grupo de personas que es capaz de acceder a educación superior no universitaria creció a una tasa de 7.9% en el primer trimestre; es decir, 0.3 puntos porcentuales más respecto al primer trimestre del 2017. En cambio, la tasa de desempleo de los que alcanzan el nivel universitario pasó de 8.9% a 8.6% entre el primer trimestre móvil del 2017 y 2018; una reducción de 0.3 puntos porcentuales.

## Bibliografía:

- **Peru21, 2018.** “Desempleo en Lima sube a 7.3% en enero de 2018, informó el INEI”. <https://peru21.pe/economia/desempleo-lima-tasa-sube-7-3-enero-2018-395983>
- **Jonathan Heath, 2012.** “La importancia de la tasa de desempleo”. <https://jonathanheath.net/la-importancia-de-la-tasa-de-desempleo/>
- **CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, 2001.** “¿Qué sabemos sobre el desempleo en el Perú? Familia, trabajo y dinámica ocupacional”
- **El Comercio, 2018.** “INEI: Desempleo crece a su mayor tasa en seis años”. <https://elcomercio.pe/economia/peru/desempleo-crece-mayor-nivel-cinco-anos-noticia-512363>





## INTRODUCCIÓN:

La desigualdad laboral alude a las ventajas comparativas que presenta un grupo sobre otro en función del sexo del empleado. En el Perú, las ventajas comparativas que posee el sexo masculino pueden reflejarse en una mayor participación en la fuerza laboral y un mejor nivel de salarios. Asimismo, el sexo femenino lidia con una serie de factores adicionales que podrían amenazar desde su desempeño laboral hasta su propia seguridad. Un claro ejemplo es el acoso sexual y los estereotipos que predominan en la cultura empresarial, los cuales podrían ocasionar daños psicológicos como estrés, ansiedad e inseguridad.

Explorar las repercusiones sociales y económicas de la desigualdad laboral en el Perú resulta una tarea imperante para la elaboración de políticas públicas eficientes que equilibren la balanza de oportunidades y de derechos para ambos sexos, y que impulsen la productividad agregada al mejorar la productividad de la oferta laboral.

Dicho esto, el siguiente artículo estudiará cuáles son las principales implicancias socioeconómicas que trae consigo la situación actual de las mujeres en el mercado laboral. En la sección 1 se desarrollará el marco teórico de la desigualdad de género en el Perú, en la sección 2 se expondrá los hechos estilizados del acoso sexual y del ingreso promedio de los trabajadores y, finalmente, en la sección 3 se presentará las conclusiones finales.

## MARCO TEÓRICO:

En los últimos años, la literatura económica ha desarrollado varios estudios sobre la relación de la situación de las mujeres en el mercado laboral y los principales indicadores económicos de un país. En ese sentido, se plantea a la 'feminización' del mercado laboral como motor de crecimiento económico. Es decir, este proceso de 'feminización'-entendido como incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y mayor oferta de horas de trabajo femeninas- puede generar vías para elevar la competitividad económica de un país.

De no ser así, la teoría propone a la brecha de género como un problema económico; esto es, la brecha

en la participación laboral, no sólo como un problema social y político de equidad de género, sino como una situación que podría repercutir en el futuro patrón de crecimiento económico de un país.

Por un lado, en el 2015, un estudio de McKinsey Global Institute reveló que si los países con mayores índices de inequidad de género siguieran el ejemplo de los países del mundo que mejor luchan contra la brecha de género se podría aumentar hasta en 11% el PBI global en el horizonte de 2025. En efecto, para el caso de América Latina y El Caribe detalla que, si los países de la región siguieran el ejemplo de Chile -el país más avanzado en términos de políticas, buenas prácticas y concientización por la igualdad- el aumento del PBI regional podría alcanzar un 14%. Asimismo, Alison Vásquez Rodríguez, docente de la Universidad Latinoamericana de Postgrado Líder en Ciencias Sociales (FLACSO-Ecuador), detalla cómo las condiciones de entrada y permanencia de las mujeres en el mercado laboral determinarán un buen nivel de aporte desde la oferta (costos), lo que favorecerá

al crecimiento económico de un país. Además, su estudio concluye que la 'feminización' laboral tiene una relación positiva con el crecimiento. En otras palabras, la entrada de las mujeres al mercado laboral supone una mejor situación individual y familiar, y, de acuerdo con lo analizado en esta investigación, una mejor situación de la economía en general (2017:106).

Por otro lado, numerosos economistas detallan que una economía, al no utilizar toda su fuerza laboral, pierde oportunidades para alcanzar un crecimiento económico sostenido, y en consecuencia, desaprovecha a la mujeres dentro de la fuerza laboral para generar vías hacia un desarrollo en general. Por tanto, la no inclusión de las mujeres en el empleo, o la inclusión parcial o en condiciones de ausencia de empleos de calidad, puede ser vista como una distorsión que reduce el conjunto de talentos, en el caso de empleados, y la productividad, en el caso de desigualdad en el acceso a tecnología y otros recursos productivos (Blackden y otros, 2007). En efecto, además del estudio del Global Gender Gap Report (2016) que señala que, al ritmo actual, se necesitarán al menos 170 años para cerrar la brecha entre hombres y mujeres, la frase "la riqueza de un país es su fuerza de trabajo" cobra importancia y hace hincapié en la necesidad de diseñar políticas económicas que resuelvan las disparidades y brechas salariales existentes en la actualidad, y en especial, en los países en vías de desarrollo.

El segundo elemento tiene que ver con la situación de las mujeres en el mercado laboral y cómo ésta ha

sido influenciada por distintos patrones relacionados con su desarrollo en la sociedad y en la cultura a la cual pertenecen. Estas generan y reproducen patrones tradicionales de roles y relaciones entre hombres y mujeres; de los cuales están signados por la desigualdad y la asimetría de poder entre los géneros y que tienden a servir, de manera predominante, en el detrimento de las posibilidades de las mujeres (Fernández, 2007). En ese sentido, en América Latina, estos patrones culturales se encuentran profundamente introyectados en modelos que son percibidos a través de valores, principios y actitudes que sustentan el estilo de vida y la cultura de la sociedad. Estos patrones tradicionales, en el caso de las mujeres, son resultado de vulnerabilidad en ellas e influenciados por la distribución de actividades entre los roles de género, disposición que impone profundas restricciones a las oportunidades que tienen las mujeres de insertarse en la actividad económica (Maurizio, 2010).

Así mismo, las pautas culturales en función al rol de la mujer en la sociedad son reforzadas con predominancia por las instituciones sociales clásicas, tales como el de la familia, la Iglesia e incluso los organismos empresariales. Del mismo modo, esto condiciona inevitablemente los ámbitos público y privado, los cuales hacen más visible la brecha socioeconómica. Estas pautas tradicionales, sumado a un rol femenino y masculino según la forma de representación, establecen que las mujeres se dedican a la producción y reproducción del ámbito privado y los varones se dedican a la producción del público; es decir, las mujeres se encargan de la vida familiar intrahogar y los varones del sustento económico que se obtiene en la esfera laboral, dando como resultado la desigualdad en el mercado laboral (Barba, Martos y Fonseca, 1997; Fernández, 2007).

En consideración a ello, se puede decir que parte de los roles de género que pueden evidenciarse dentro del mercado laboral y, específicamente el papel que desempeña la mujer en esta, se encuentran sujetas a diversas consecuencias que afectarían parte de su salud mental; tales sean los casos de presentación de mayores niveles de estrés como de ansiedad. Si bien parte de estos trastornos son mayormente visualizados



en este género, siendo entre el 5,2 y 8,7% más que los hombres (López 2018), estas implicancias llevarían por tanto a inferir que parte de las desigualdades en el ámbito socioeconómico tendrían como resultado un incremento del deterioro del estado de salud de la mujer. Los casos que suelen darse en el ámbito laboral- tanto doméstico como empresarial- tales como la

violencia de género, los estereotipos, el acoso laboral y la discriminación, factores influenciados por los patrones culturales tradicionales, podrían estar sujetos al desarrollo potencial de estos trastornos; afectando así no sólo el nivel de desempeño de las trabajadoras, sino también parte de su desarrollo psicosocial (Fernández y Navarro, 2016).

## HECHOS ESTILIZADOS

Cuadro 1: Ingreso promedio mensual entre hombres y mujeres a nivel de residencia al 2016

Área de residencia / Sexo	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Nacional</b>										
Mujeres	652,3	673,2	740,0	737,0	818,6	903,2	935,5	984,7	1 052,7	1 100,6
Hombres	914,3	1 038,7	1 113,4	1 157,5	1 241,0	1 328,5	1 355,8	1 415,7	1 475,2	1 555,6
<b>Urbana</b>										
Mujeres	741,3	755,7	832,3	820,2	900,3	1 001,7	1 033,5	1 089,6	1 161,2	1 216,9
Hombres	1 105,3	1 236,5	1 311,7	1 348,0	1 431,7	1 533,2	1 550,0	1 624,5	1 688,4	1 782,4
<b>Rural</b>										
Mujeres	240,8	283,1	304,9	329,1	392,1	389,8	401,0	414,2	433,4	424,1
Hombres	412,1	494,9	556,2	605,8	663,4	698,8	731,2	741,4	770,4	785,6

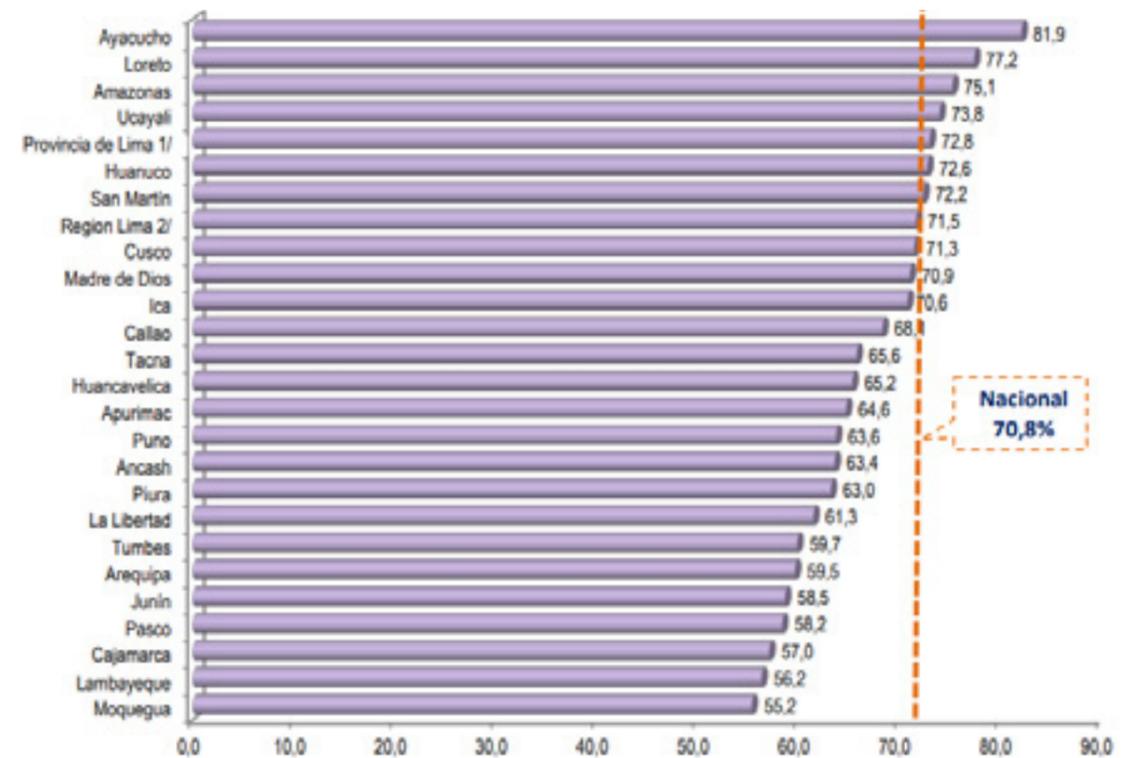
Fuente y elaboración: INEI-ENAH0



En el cuadro 1 podemos apreciar que la diferencia en brecha salarial entre mujeres y hombres es muy marcada a nivel urbano y a nivel rural. Por un lado, en el 2007 a nivel nacional la diferencia era de menos de 300 soles, pero a finales del 2016 la diferencia creció hasta ser de 400 soles en promedio.

Llevando el caso al área Urbana, en general, la diferencia es mucho más marcada que a nivel rural, viendo que los ingresos promedio en el área urbana son mucho más elevados para ambos géneros, pero esto conlleva a que la diferencia entre ambos géneros también sea elevada, pasando en el 2007 a ser de poco menos de 400 soles para ahora estar en el 2016 en más de 500 soles.

Gráfico 1: Relación entre el ingreso promedio por trabajo de las mujeres comparado con el de los hombres, según departamento al año 2016



Fuente y elaboración: INEI - ENAH0



Como se puede apreciar en el gráfico 1, las diferencias más elevadas de casi el doble de ingreso promedio se dan en los departamentos de Cajamarca, Lambayeque y Moquegua. Si bien la diferencia en ingresos podría deberse a que en 2 de estos departamentos la actividad principal es la minería y son los hombres los que trabajan más en tal sector, no es la principal razón de tal diferencia. Otro factor importante podría ser la educación dado que son departamentos donde se tiene un déficit de personas sin haber culminado los estudios



superiores, en estadísticas del INEI se puede ver que la diferencia entre género en estudios también es alta.

Otra de las cosas a resaltar en el gráfico 1 es que no es Lima donde los ingresos promedios es más pareja en el Perú, sino que es en los departamentos de Ayacucho, Loreto y Amazonas donde en promedio es más del 77% en relación del salario de mujeres en función al salario de hombres, mostrando factores como acceso a mejores condiciones de trabajo, o mayor equidad e igualdad, etc.

**Cuadro 2: Relación entre el ingreso promedio por tipo de trabajo de las mujeres comparado con el de los hombres según nivel de educación y tipo de educación al año 2016**

Nivel educativo / Tipo de ocupación	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Nacional</b>	<b>71,3</b>	<b>64,8</b>	<b>66,5</b>	<b>63,7</b>	<b>66,0</b>	<b>68,0</b>	<b>69,0</b>	<b>69,6</b>	<b>71,4</b>	<b>70,7</b>
<b>Nivel educativo</b>										
Primaria 1/	66,2	65,6	61,7	62,4	69,5	64,6	63,9	67,8	71,0	69,9
Secundaria	68,9	62,0	62,8	59,5	62,7	64,5	65,2	64,4	63,6	63,5
Superior no universitaria	71,7	66,3	65,5	63,7	63,6	65,0	68,2	68,4	74,1	71,6
Superior universitaria 2/	73,7	65,0	68,7	68,3	67,4	71,6	70,9	69,2	71,2	73,1
<b>Tipo de ocupación</b>										
Profesional técnico	75,4	69,1	71,5	67,4	69,9	72,1	73,8	74,4	76,2	75,2
Comerciante vendedor (no ambulante)	61,6	52,2	53,6	54,5	54,7	55,7	54,9	55,4	61,8	56,9
Ambulante y servicios manuales	68,5	63,6	65,4	62,0	61,1	65,1	66,8	64,9	66,2	66,7
Agropecuario	54,6	58,3	49,4	51,0	60,4	53,3	52,1	54,6	51,1	50,8

Fuente y elaboración: INEI – ENAHO

Como se aprecia en el cuadro 2, se puede ver que, a mayor grado de educación alcanzado por ambas partes, entonces la relación es casi la misma para ambos géneros a nivel nacional y en promedio de 70%. Claramente se nota que el sector agropecuario es el sector donde la diferencia está más marcada debido a que los ingresos de los hombres son casi el doble que el de las mujeres al año 2016, lo cual es paradójico debido a que en el 2007 era menos marcada la diferencia.

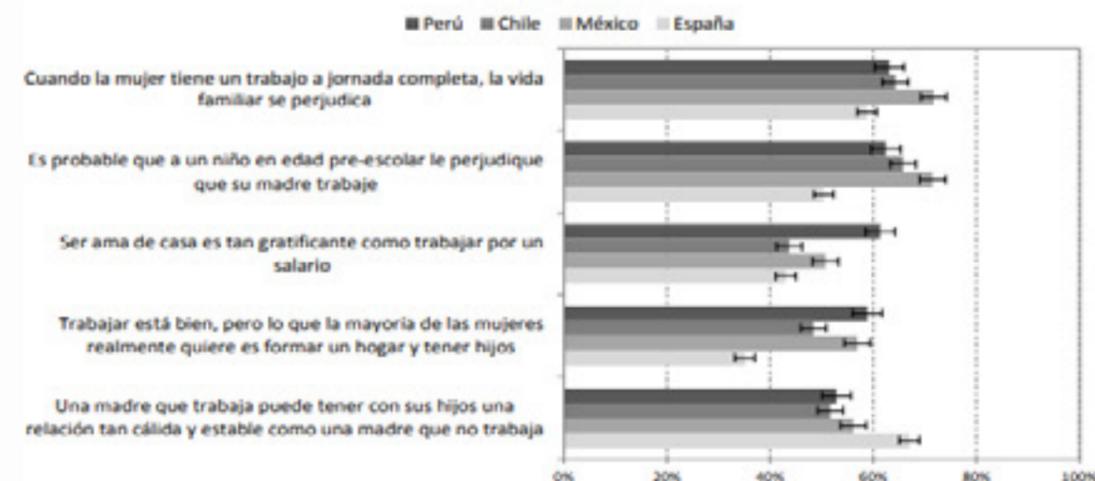
Además, otro punto que se logra resaltar en el cuadro 2 es que no es menos marcada la diferencia si se ha alcanzado un nivel universitario completo, sino que la diferencia es menor cuando se compara a nivel de ocupación técnico donde la relación es cercana al 75%, esto da a entender que los salarios son más parecidos en técnicos en el país.

Tal como indica el estudio de la PUCP (2014) sobre la percepción de la familia, roles y violencia de género, dentro de la organización familiar es la mujer la que cumple con las labores de cuidado para la familia, sobre todo, en las tareas domésticas. Por lo que es el hombre quien cumple como la principal figura de sustento económico de la familia, siendo además el que se prefiere que cumpla este rol, dado que se considera que puede llegar a ser perjudicial para la familia que sea la mujer quien trabaje, dado que su prioridad debe ser la de cuidar a los otros miembros. Siendo además esta organización, la de hombre que trabaja y mujer que cuida a los miembros de la familia, la preferida por los peruanos, mientras que una organización inversa, la de mujer que trabaja y hombre que cuida los hijos, la menos deseada por las familias del país.

Gráfico 2

## MUJER Y ROLES DE GÉNERO EN EL HOGAR

Porcentaje de encuestados que estuvieron **“Muy de acuerdo o de acuerdo”**, con afirmaciones planteadas sobre los roles de género en el hogar según país

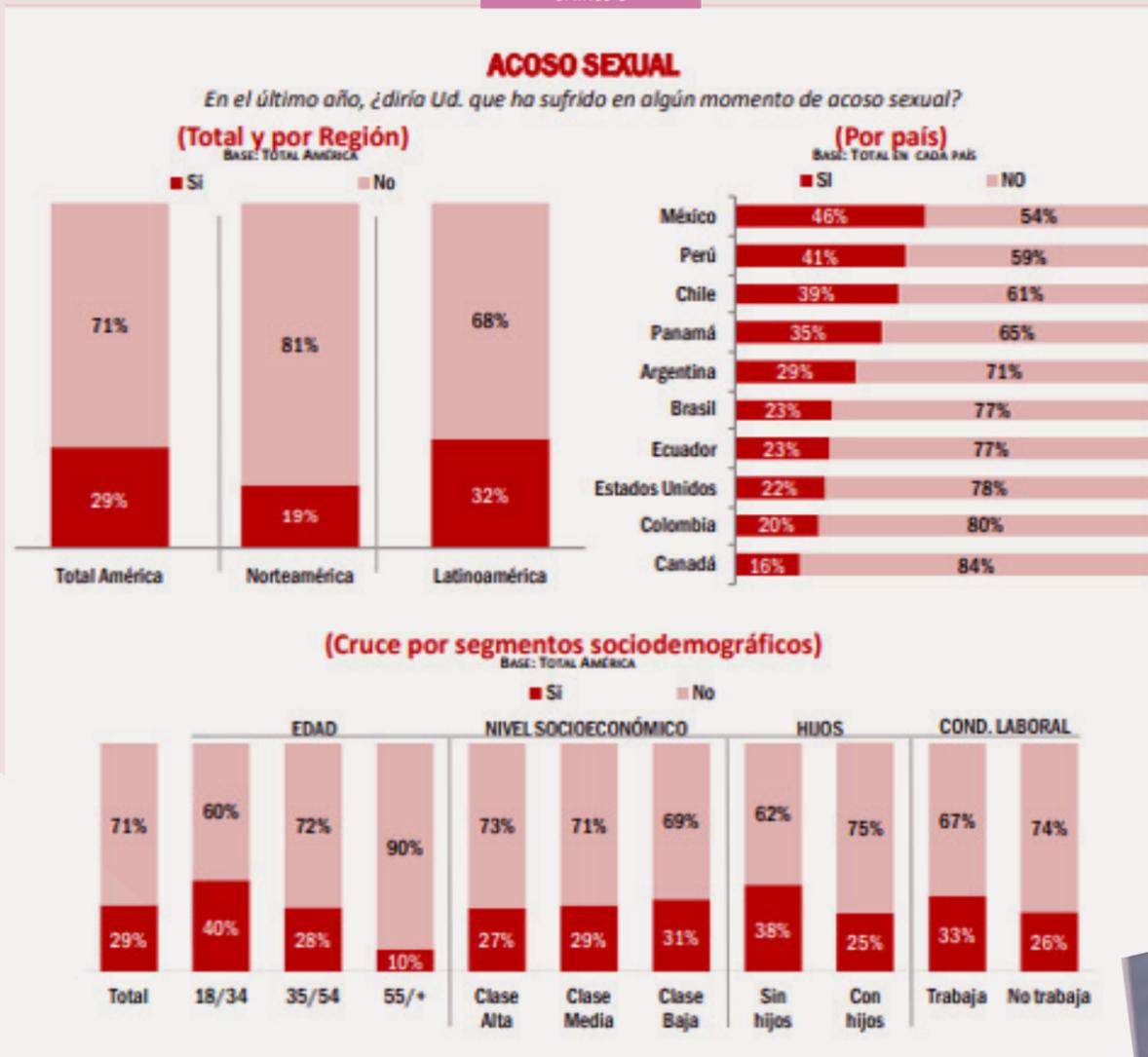


Fuente y elaboración: Centro de Estudios Públicos de Chile 2012; Centro de Investigaciones Sociológicas de España 2012; Instituto de Mercadotecnia y Opinión de México 2013

Como menciona Schüssler (2007), los roles de género generan expectativas sobre una persona, las cuales pueden abarcar diferentes dimensiones de la misma, siendo una de estas la capacidad de la persona para acceder a recursos y el poder o condición que tiene la persona en su relación con otros. Es decir, si se tiene como expectativa o idea que sea la mujer quien debe ocuparse del cuidado de los otros miembros de la familia, se establece una relación entre la mujer y el hogar, por lo que cuando está presente un ámbito diferente al del hogar, como es el trabajo, se generan dudas respecto a la capacidad de la misma para desempeñar tal actividad, dado que este es un ámbito que, de acuerdo a los roles de género, corresponde principalmente a los hombres. Esto puede conllevar a relaciones de poder dispares entre hombres y mujeres, como se observa en las estadísticas del INEI (2017) donde las mujeres, a pesar de haberse incrementado la escolaridad y su participación en el mercado laboral, siguen teniendo salarios considerablemente menores a comparación de los hombres. Siendo además, las que cuentan con mayor presencia en el ámbito informal y con un aproximado de 30% de mujeres entre 14 a 29 años que dependen económicamente de un hombre, cifra que se eleva hasta un 46% en las zonas rurales, donde la presencia de estos roles de género es aún mayor.



Gráfico 3



Fuente y elaboración: Datum internacional

Las relaciones dispares no sólo se configuran en términos salariales, sino que se pueden presentar en diferentes variantes. Entre ellas, una de las más preocupantes y que ha ganado una gran notoriedad en los últimos años es la del acoso u hostigamiento en los ambientes laborales. Si bien la problemática del acoso es un tema que se ha estado trabajando en diferentes ámbitos, el campo laboral es uno de los ámbitos donde este tiene mayor predominancia. De acuerdo con Datum (2017), el Perú ocupa el segundo puesto a nivel de América en casos de acoso sexual a mujeres, las cuales reportan que casi la mitad de ellas (41%) ha sufrido de acoso sexual en algún momento, siendo además de que el 14% de los casos reportados se dieron en lugares de trabajo. El Ministerio de Trabajo define el hostigamiento o acoso sexual como “una conducta negativa de connotación

sexual que acontece en el lugar de trabajo, produce que la persona aquejada se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, afectando derechos fundamentales”. Además de que puede presentarse entre trabajadores con diferente o con el mismo nivel jerárquico. En la Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público que publicó el MTPE (2017), está problemática resulta ser muy común en los espacios de trabajo, en donde las víctimas suelen estar sujetas a chantajes para no hacer públicas las denuncias. Existiendo además un intento de naturalizar los casos de acoso al intentar hacerlos pasar como formas de venganza por parte de las mujeres o como algo propio de la naturaleza masculina.

De acuerdo con Sigríður (2015), existe una cultura de abuso, que se encuentra todavía presente en América Latina, donde la violencia e invisibilización del otro, que por lo general suele pertenecer a un grupo considerado como inferior por otro, quedan impunes, lo que conlleva a una práctica normalizadora de la misma. Esto sumado a las dificultades para acceder a un sistema de justicia que responda ante las demandas de las víctimas, crea un escenario en donde las personas que sufren de este tipo de violencia no tienen un organismo al cual acudir en busca de protección. En la guía del ministerio del trabajo se menciona que uno de los mitos respecto a las denuncias sobre

acoso es que este es algo propio de la naturaleza de los hombres. Este tipo de discurso resulta sumamente peligroso, pues no sólo el agresor se desliga de la culpa, sino que presenta un mensaje en el que la mujer debería tolerar este tipo de situaciones, por ser algo “natural”. Que este tipo de ideas sean compartidas por todo un sector, principalmente de hombres, denota lo peligroso que todavía resulta el ambiente laboral para las mujeres, recordemos que está problemática es una de las más comunes y que al darse entre personas que pueden encontrarse en una relación jerárquica, las probabilidades de que la persona realice la denuncia disminuyen.





# Conclusión

Para finalizar, cabe recalcar que, como punto central, se planteó a la feminización del mercado laboral como motor de crecimiento económico, puesto a que, como consecuencia, esta puede elevar la competitividad económica dentro de un país. Asimismo, el rol que desempeñan las mujeres en el mundo laboral ha sido influenciado; también, por la existencia de patrones de roles sociales y culturales que refuerzan el impacto negativo sobre la participación dentro del mercado laboral de este grupo de personas debido a que estos reproducen comportamientos que evidencian la desigualdad y la asimetría entre los géneros lo que genera un gran impacto en el desempeño y rol que cumplen las mujeres para el mercado laboral. En tal sentido, se evidencia a través de la teoría la existencia de una brecha de género, derivado de la desigualdad de oportunidades, como un problema económico. Esta se refleja en la participación laboral de las mujeres que no solo puede repercutir como un problema social y político; si no, que tiene un efecto sobre el crecimiento económico de un país.

Por otro lado, de acuerdo a los hechos estilizados encontrados para el Perú, se puede concluir que de acuerdo al área de residencia es evidente que, para el caso al área Urbana la diferencia es mucho más marcada que a nivel rural, viendo que los ingresos promedio en el área urbana son mucho más elevados para ambos géneros, pero esto conlleva a que la diferencia entre

ambos géneros también sea elevada, pasando en el 2007 a ser de poco menos de 400 soles para ahora estar en el 2016 en más de 500 soles. Además, la relación entre el ingreso promedio por trabajo de las mujeres comparado con el de los hombres, según departamento muestra que las diferencias más elevadas de casi el doble de ingreso promedio se dan en los departamentos de Cajamarca, Lambayeque y Moquegua. Si bien la diferencia en ingresos podría deberse a que en dos de estos departamentos la actividad principal es la minería. Con respecto los departamentos con ingresos promedios más pareja encontramos a los departamentos de Ayacucho, Loreto y Amazonas donde en promedio es más del 77% en relación del salario de mujeres en función al salario de hombres, pero Lima no muestra este patrón. Si se tiene en cuenta la relación entre el ingreso promedio por tipo de trabajo de las mujeres comparado con el de los hombres según nivel de educación y tipo de educación se observa que a mayor grado de educación alcanzado por ambas partes, entonces la relación es casi la misma para ambos géneros a nivel nacional y en promedio de 70%. Claramente se nota que el sector agropecuario es el sector donde la diferencia está más marcada debido a que los ingresos de los hombres casi duplica a los de las mujeres al año 2016.

Se debe señalar que existen otros factores psicológicos que afectan el rol de las mujeres en el mercado laboral,

ello debido a las creencias sobre el papel que tienen dentro de sociedad y que las estigmatiza. Estos son conocidos como los roles de género que ocasionan una expectativa sobre una persona, las cuales pueden abarcar diferentes dimensiones de la misma. Es decir, para el caso de las mujeres se tiene como expectativa o idea que sea ella quien debe ocuparse del cuidado de los otros miembros de la familia. Por lo que, cuando está presente un ámbito diferente al del hogar, como es el trabajo, se generan dudas respecto a la capacidad de la misma para desempeñar tal actividad. Esto puede conllevar a relaciones de poder dispares entre hombres y mujeres, tales como se observa en las estadísticas las mujeres reciben un salario considerablemente menor en comparación de los hombres. Las relaciones dispares no sólo se configuran en términos salariales, sino que se pueden presentar en diferentes formas, entre las cuales una de las más preocupantes y que ha ganado una gran notoriedad en los últimos años es la del acoso o hostigamiento en los ambientes laborales.

Por tanto, la brecha laboral que se genera debido a la estigmatización del rol que debe cumplir la mujer dentro de la sociedad y es aquello lo que afecta su desarrollo en el ámbito laboral. Ello ocasiona un impacto sobre el crecimiento económico en los países en los cuales estos patrones están fuertemente establecidos. Sin duda, la incorporación

de las mujeres al mercado laboral con las condiciones adecuadas y brindándoles todas las oportunidades sin limitaciones supone una mejor situación individual y familiar. Por lo que se generaría una mejor situación de la economía en general. Por tanto, la reducción de las brechas de participación entre hombres y mujeres en el mercado laboral genera incrementos del PBI, tal como se menciona en una investigación realizada por CEPAL:

*“genera incrementos del PIB tanto en valores contemporáneos como en términos rezagados, y también muestra un potencial efecto positivo de mediano plazo. Finalmente, desde el punto de vista metodológico, la investigación deja algunas reflexiones en cuanto a necesidades de revisiones y análisis futuros, que puedan ayudar a profundizar la relación entre el crecimiento y la desigualdad de género (y la desigualdad en general). Si bien la medición de los valores transmitidos a través de las desigualdades de género en el ámbito reproductivo no es posible con la información disponible, mediante el análisis de la parte visible de la economía se puede afirmar que el ámbito reproductivo tiene incidencia en el régimen económico laboral y ello, a su vez, incide en la economía más ampliamente considerada, a través de la consideración de la oferta laboral como el punto de unión entre la economía mercantil y el ámbito doméstico, fruto de un proceso de conflicto y generadora de fuerza de trabajo, que ha sido el camino metodológico seguido en esta investigación (CEPAL: 106, 2017)”.*



## BIBLIOGRAFÍA

- Alison Vásconez Rodríguez. (2017). *Crecimiento económico y desigualdad de género: análisis de panel para cinco países de América Latina*. *Revista de la CEPAL*, N° 122, 86-107. 28/01/19, De Repositorio CEPAL Base de datos.
- La Razón. (2017). *Brecha de género, un problema económico. 28-01-19, de La Razón* Sitio web: [http://www.la-razon.com/suplementos/el\\_financiero/Brecha-genero-problema-economico-financiero\\_o\\_2652334798.html](http://www.la-razon.com/suplementos/el_financiero/Brecha-genero-problema-economico-financiero_o_2652334798.html)
- Hugo Ñopo. (2016). *Desigualdad de género: El peligro que supone para la economía. 28-01-19, de GRADE* Sitio web: [https://es.scribd.com/document/316868471/Desigualdad-de-genero-El-peligro-que-supone-para-la-economia-Hugo-No-po-El-Comercio-260616#download&from\\_embed](https://es.scribd.com/document/316868471/Desigualdad-de-genero-El-peligro-que-supone-para-la-economia-Hugo-No-po-El-Comercio-260616#download&from_embed)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público*. Recuperado de: <http://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/resources/guia-laboral.pdf>
- Cruz, M., Lostaunau, P., & Martínez, V. (2014). *Familia, Roles de Género y Violencia de Género*. Instituto de Opinión Pública de La Pontificia Universidad Católica Del Perú (Informe de Estudio N°2). Recuperado de: [http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/36496/IOP\\_1212\\_01\\_R\\_4.pdf?sequence=1](http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/36496/IOP_1212_01_R_4.pdf?sequence=1)
- Cifras de acoso sexual en el trabajo no reflejan la real magnitud del problema (4 de Febrero del 2018). *La República*. Recuperado de: <https://larepublica.pe/sociedad/1179669-mtpe-cifras-de-acoso-sexual-en-el-trabajo-no-reflejan-la-real-magnitud-del-problema>
- Schüssler, R. (2007). *Género y educación Cuaderno temático. Género y educación Cuaderno temático*. Recuperado de: <https://www.oei.es/historico/noticias/spip.php?article1631>
- Sigríður, R. (2015). *Cultura de Violencia: Normalización de la Violencia de Género en Guatemala*. *Memorias y Movilizaciones de Género en América Latina*. Recuperado de: [https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/38427/4/gupea\\_2077\\_38427\\_4.pdf](https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/38427/4/gupea_2077_38427_4.pdf)
- Datum. (2017). *Derechos de la mujer en el continente americano*. Recuperado de: [http://www.datum.com.pe/new\\_web\\_files/files/pdf/Diadelamujer2018.pdf](http://www.datum.com.pe/new_web_files/files/pdf/Diadelamujer2018.pdf)
- INEI. (2017). *Perú: Brechas de género 2017. Avance hacia la igualdad de mujeres y hombres*: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1444/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1444/libro.pdf)



 **ECONOMICA**

 [/economica.pe](https://www.facebook.com/economica.pe)

 [/EconomicaPeru](https://twitter.com/EconomicaPeru)

 [/revistaeconomica](https://www.youtube.com/channel/UC...)