

DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Empleo, productividad
e innovación

Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú

106

Miguel Jaramillo
Hugo Ñopo

Documentos de Investigación 106

Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú

**Miguel Jaramillo
Hugo Ñopo***

* Miguel Jaramillo y Hugo Ñopo son investigadores principales del Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). Los autores quieren agradecer especialmente la asistencia de investigación de Daniel Pajita. Asimismo, agradecen, sobre todo, los comentarios de Denise Ledgard, Jeannette Llaja, Claudia Medina, Luis Venero y Karim Velasco. Finalmente, agradecen al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Perú (PNUD-Perú) por haber financiado este proyecto de investigación, y al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), que solicitó el estudio.

Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE)
Av. Grau 915, Barranco, Lima 4, Perú
Teléfono: 247-9988
www.grade.org.pe



Esta publicación cuenta con una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.

Publicación electrónica. Primera edición. Lima, junio del 2020

En concordancia con los objetivos de GRADE, el propósito de la serie Documentos de Investigación es difundir oportunamente los estudios que realizan sus investigadores y suscitar el intercambio con otros miembros de la comunidad científica que permita enriquecer el producto final de la investigación, de modo que esta apruebe sólidos criterios técnicos para el proceso político de toma de decisiones.

Las opiniones y recomendaciones vertidas en este documento son responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente los puntos de vista de GRADE ni de las instituciones auspiciadoras. Los autores declaran que no tienen conflicto de interés vinculado a la realización del presente estudio, sus resultados o la interpretación de estos. Esta investigación se llevó a cabo con el financiamiento del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Perú (PNUD-Perú).

Directora de Investigación: María Balarin
Asistente de edición: Diana Balcázar Tafur
Corrección de estilo: Rocío Moscoso
Diseño de carátula: Elena González
Diagramación: Amaurí Valls

ISBN: 978-612-4374-30-2

CENDOC / GRADE

JARAMILLO, Miguel y Hugo ÑOPO

Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú
Miguel Jaramillo y Hugo Ñopo. Lima: GRADE, 2020 (Documentos de Investigación, 106).

COVID 19, EMPLEO DE LAS MUJERES, TRABAJO, MUJERES, PERÚ

ÍNDICE

PRINCIPALES ABREVIACIONES	7
RESUMEN EJECUTIVO	9
INTRODUCCIÓN	13
I. ALGUNAS CONDICIONES RELEVANTES DE LOS HOGARES	19
1.a. Los hogares con jefatura femenina	19
1.b. Los hogares y las restricciones al trabajo remunerado de las mujeres	25
2. LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL PERUANO.	
CONDICIONES Y POSIBLES IMPACTOS	33
2.a. Panorama prepandemia	33
2.b. Las mujeres y las MYPES	41
2.c. Impactos a corto plazo de la pandemia en el Perú	44
2.d. Impactos a mediano plazo de la pandemia en el Perú	49
2.e. Algunos subsectores con mayor impacto negativo en el empleo femenino	57
3. ALGUNAS INTERSECCIONALIDADES IMPORTANTES	61
4. MÁS ALLÁ DEL TRABAJO Y LA ECONOMÍA: VIOLENCIA DOMÉSTICA	99
5. OPCIONES DE POLÍTICAS: ¿CÓMO ENFRENTAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS DE LA PANDEMIA SOBRE LAS MUJERES?	103
REFERENCIAS	113
ANEXOS	117

PRINCIPALES ABREVIACIONES

CIUU	Clasificación Industrial Internacional Uniforme
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
MIDIS	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MINEDU	Ministerio de Educación
MYPES	Micro y pequeñas empresas
OIT	Organismo Internacional del Trabajo
PEA	Población económicamente activa
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SUNAT	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
TFNR	Trabajador familiar no remunerado

RESUMEN EJECUTIVO

Existen buenas razones para pensar que las mujeres pueden sufrir de manera desproporcionada los efectos de la crisis generada por la epidemia del coronavirus. No solo porque se ubican, por lo general, en dos de los sectores potencialmente más golpeados por la crisis (comercio y servicios), sino porque, además, mantienen menores tasas de ocupación y están sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial, el autoempleo, la informalidad, el empleo a plazo fijo de menor duración y el empleo en empresas pequeñas, con menor productividad.

En este estudio se analizan los potenciales efectos de la crisis sobre el empleo y los ingresos laborales de las mujeres. Se presenta un análisis comparativo de la inserción laboral de las mujeres en contraste con los hombres, explorando sus fortalezas y debilidades frente al choque que vivimos. El informe incluye a mujeres jefas de hogar, algunas interseccionalidades relevantes para el diseño de políticas, así como también la posible evolución de la violencia doméstica.

Para abordar estos temas se usa una metodología de análisis cuantitativo enfocada en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) para el año disponible más reciente, es decir 2018; y se realiza un análisis individual y de los hogares. En los hogares se presenta una investigación de la situación prepandemia, explorando algunos factores que restringen la oferta laboral femenina, y se documenta la evolución de los hogares con jefatura femenina. El análisis también se enfoca en grupos vulnerables por niveles de pobreza, etnicidad y residencia urbana o rural.

Presentamos también un estudio de los subsectores de la economía en los que el empleo femenino ha sido más golpeado. Finalmente, se observan las posibles tendencias en la violencia doméstica en el contexto de la epidemia. A partir de estos ítems se proponen políticas orientadas a enfrentar los impactos negativos de la epidemia sobre la autonomía económica de las mujeres.

Es interesante notar que a lo largo de la distribución de ingresos, la jefatura femenina es casi constante. La monoparentalidad femenina tampoco cambia mucho a lo largo de la distribución, aunque es algo mayor entre los hogares más ricos que entre los que viven en situación de pobreza. Sin embargo, si hay algo que crece con los ingresos es la monoparentalidad masculina, que casi se triplica entre un extremo y otro de la distribución. En contraste, la biparentalidad con el jefe de hogar hombre se reduce de forma monótona conforme nos movemos de hogares en mayor situación de pobreza a los más acomodados. Sin embargo, esto ocurre porque hay más hogares monoparentales y no porque haya más hogares biparentales con jefatura femenina.

Como ya ha sido bastante documentado, la tasa de ocupación —el porcentaje de la población económicamente activa (PEA) ocupada dentro de toda la PEA— es mayor entre los hombres que entre las mujeres. Además, la presencia de niños menores de 6 años dentro del hogar exagera las diferencias en tasas de ocupación, en parte porque una mayor proporción de hombres trabaja, pero también porque una menor proporción de mujeres está en el mercado laboral. Tener un niño o niña en el hogar amplía la brecha de empleo entre hombres y mujeres en 10 puntos porcentuales; y cada hijo adicional, en 5 puntos porcentuales. Esto corresponde a los patrones culturales patriarcales, que asignan a las mujeres roles en el cuidado de los pequeños y demás tareas domésticas, y cuyo impacto es su exclusión relativa del mercado de trabajo.

Se encuentra que los estimados del potencial impacto de la epidemia sobre el empleo y los ingresos, según el sector de actividad económica, son similares para hombres y mujeres. Las mujeres podrían generar solo el 49% de lo habitual en condiciones regulares (precau-rentena), pero en la primera fase de la vuelta a la normalidad la capacidad de generación de ingresos sube a 66%. Para los hombres estos porcentajes son 47% y 66%, respectivamente. En zonas urbanas el escenario es similar. Durante el confinamiento general, las mujeres podrían generar solo 49% de lo habitual en condiciones regulares; en la Fase 1 de la vuelta a la normalidad tal capacidad de generación sube a 66% (las mismas cifras que reportamos a nivel nacional). Para los hombres, estos porcentajes son 45% y 65%, respectivamente, algo más por debajo de los reportados a nivel nacional.

Sin embargo, un análisis de la interseccionalidad de ser mujer con otras características asociadas a la vulnerabilidad (pobreza, etnicidad y ruralidad) permite resaltar la heterogeneidad de impactos. Así, vemos que los efectos de la crisis son mayores entre las personas en situación de pobreza que entre la población en general, al mismo tiempo que las brechas de ingresos entre hombres y mujeres en situación de pobreza se amplían. Por otro lado, aquellos grupos con lengua materna indígena también sufren un impacto mayor que la población en general, pero menor que el de las personas en situación de pobreza. Las brechas de género, en este caso, también se amplían. Entre las personas que se autorreportan como indígenas, los efectos son también mayores que aquellos de la población en general, pero inferiores que los de la población con lengua materna indígena. En lo que se refiere a ingresos, para este grupo la brecha de género se reduce ligeramente a corto y mediano plazo. El impacto sobre los grupos afrodescendientes es similar a aquel sobre la población con autopercepción indígena. Sin embargo, en esta situación la brecha de género aumenta a corto plazo,

pero desciende luego de la primera etapa de apertura económica. Para finalizar, los efectos son más fuertes en la población urbana que en la rural. Esto obedece a dos factores: la mayor concentración del sector rural en la producción de bienes de primera necesidad y que la epidemia se expande con más facilidad en el entorno urbano debido a la concentración poblacional. En cuanto a las brechas de ingresos, en el área rural tienden a elevarse a corto y mediano plazo.

Con el transcurso de la pandemia se ha ido difundiendo información que da cuenta del problema de la violencia en los hogares. Es aún temprano para contar con estadísticas libres de error, pero este avance sirve para subrayar un problema importante. Actuar es un imperativo de política pública por múltiples razones: morales, de bienestar integral y de desarrollo equitativo, entre otras. En lo que concierne a esta nota de políticas sobre empleo femenino, hay una razón adicional para priorizar la atención a este problema: la violencia doméstica es una de las principales causas de ausentismo laboral.

Sobre la base de la evidencia discutida, en la sección final del documento se proponen políticas para reducir barreras al trabajo de las mujeres, actualizar y aumentar sus competencias, proteger la salud de las trabajadoras independientes o autoempleadas, priorizar sectores con alto empleo femenino, usar las potencialidades de la tecnología y mejorar los esquemas de apoyo a la población, incluyendo focalizar el apoyo en hogares monoparentales con jefatura femenina.

INTRODUCCIÓN

La pandemia del coronavirus está cambiando la manera en la que vivimos y nos organizamos. Para hacer frente al avance del virus, la economía global ha tenido que hacer una parada súbita de magnitudes inéditas. Como resultado, los precios de las principales materias primas se han ajustado notablemente y la mayoría de acciones en las bolsas de valores del mundo se han desplomado. En lo que va del año, los precios del petróleo y el cobre han caído 50% y 20%, respectivamente. Los capitales de inversión se están moviendo de forma veloz y huyen de los riesgos. Mientras tanto, una parte importante de los medios de producción está detenida. Cuando el confinamiento acabe y las personas vuelvan a salir de sus casas para trabajar, el mundo laboral habrá cambiado. Varios analistas se están preguntando: ¿cuán fuerte será este cambio?

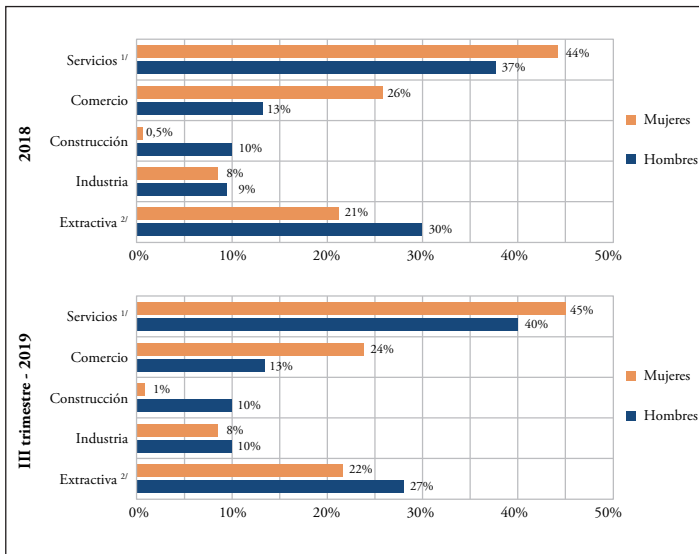
Miguel Jaramillo y Hugo Ñopo (2020) presentan un análisis del mercado de trabajo peruano, explorando impactos en los hogares y las empresas. Aquí proponemos una profundización particular para la misma pregunta de investigación: ¿cuánto cambiará el empleo de las mujeres? Hay al menos dos razones por las que es previsible que los ajustes que están por venir en el mercado de trabajo afecten de manera desproporcionada a esta parte de la población.

En primer lugar, dos de los sectores que está siendo más golpeados con la parada súbita son comercio y servicios. Ambos generan cantidades importantes de empleo en el país; además, en el Perú (y en el

mundo) emplean, en su mayoría, a mujeres (son femeninos). En contraste, las industrias extractivas y de construcción —probablemente de las primeras que puedan volver poco a poco a la normalidad— emplean a más hombres que mujeres. Esto puede apreciarse tanto con los datos del 2018 como con los más recientes ejemplos disponibles del III trimestre del 2019 (ver cuadro 1).

En segundo lugar, en comparación con el masculino, el trabajo femenino en el Perú presenta más (i) trabajo a tiempo parcial, (ii)

Cuadro 1
Perú: PEA ocupada por rama de actividad económica,
según sexo, 2018 y III-2019 (porcentaje)



Fuente: INEI-ENAO, 2018 y III trimestre 2019.

Notas: Clasificación de ramas de actividad basadas en la CIU Rev. 4.

^{1/} Incluye servicios comunitarios, sociales y recreativos; transporte, almacenamiento y comunicaciones; restaurantes y hoteles; establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas; servicios personales; hogares; y electricidad, gas, agua y saneamiento.

^{2/} Incluye agricultura, ganadería, pesca, silvicultura y minería e hidrocarburos.

autoempleo, (iii) informalidad, (iv) empleo a plazo fijo de menor duración y (v) empleo en firmas de menos de cinco trabajadores, con menor productividad. Es decir, es más vulnerable. Nuevamente, las estadísticas para el 2018 y el III trimestre del 2019 son similares (ver tabla 1). ¿Cuánto empleo es previsible que se pierda en los sectores de comercio y servicios? ¿Cuánto empleo vulnerable es previsible que se pierda en toda la economía? Ambas preguntas son muy importantes para entender la magnitud del impacto del coronavirus en el trabajo femenino. Vale la pena también cuestionarse lo que podría suceder en los subsectores, niveles más desagregados de la economía nacional.

Tabla 1
Perú: PEA ocupada por características laborales, según sexo, 2018 y III-2019 (porcentaje)

Características laborales	2018		2019-III	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	14,2%	29,4%	14,5%	29,6%
Independientes	37,3%	37,6%	35,6%	37,7%
Empleadores	5,2%	2,5%	5,3%	2,5%
Empleo informal ^{1/}	70,1%	75,3%	67,9%	75,1%
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	38,2%	42,7%	39,2%	44,2%
Empleo asalariado en firmas de menos de cinco trabajadores ^{3/}	28,6%	30,4%	27,2%	29,5%

Fuente: INEI-ENAHO, 2018 y III trimestre 2019.

Notas: ^{1/} El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT); (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) los trabajadores familiares no remunerados.

^{2/} Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

^{3/} Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

También es importante reconocer que los impactos esperados en los mercados de trabajo trascienden al margen del empleo/desempleo. ¿Es de esperar una caída en los salarios reales de los trabajadores? ¿Hay algunas razones por las que esto podría afectar de manera desproporcionada a los sectores con predominancia femenina o a los empleos más vulnerables? ¿Qué impacto se esperaría en las brechas de género, en tasas de participación laboral, ocupación y salarios? ¿Qué debería esperarse para las mujeres en el trabajo a tiempo parcial, el autoempleo, la informalidad, el empleo a plazo fijo y el empleo en firmas de menos de cinco trabajadores? Tener respuestas a este conjunto de preguntas permitirá a los hacedores de políticas estar mejor preparados para enfrentar los meses de turbulencia que tendremos por delante.

Para abordar estas preguntas usaremos una metodología de análisis cuantitativo basada en la ENAHO del año más reciente (2018) y que provee información representativa, a nivel nacional y por regiones, de los hogares urbanos y rurales. Si bien es cierto que ya están disponibles los datos de la ENAHO al trimestre III del 2019, aún están incompletos, pues no se cuenta con la versión anualizada, que incluye variables sumarias de ingresos y gastos. Por otro lado, las estadísticas mostradas en la tabla 1 y el cuadro 1 dan cuenta de muy pocos cambios entre el 2018 y el trimestre III del 2019. Por eso, y para dar homogeneidad al análisis, optamos por usar los datos del 2018 para este documento. El análisis es a nivel individual de las mujeres y de los hogares con jefatura femenina. En los hogares, además, se analizarán algunos de los determinantes de las restricciones a la oferta laboral femenina.

Si bien es aún incierta la magnitud y duración del choque económico que enfrentan individuos y hogares, nuestro planteamiento centra la atención en la siguiente pregunta: ¿qué efectos se pueden esperar en el trabajo de las mujeres y hogares peruanos que dependen del trabajo femenino? ¿Cuánto cambiará el empleo de las mujeres?

¿Cómo se verán afectados los sectores feminizados de la economía y el trabajo familiar no remunerado (en su mayoría, femenino)?

En nuestras preguntas de investigación está muy presente un enfoque de distribución. Se presenta así un análisis comparativo de la inserción ocupacional de las mujeres en contraste con la de los hombres, así como de familias con jefe de hogar mujer y hombre, explorando sus fortalezas y debilidades frente al choque que vivimos. Sobre la base de este análisis se discutirán políticas sociales y del mercado laboral que sean sensibles a las diferencias de género observadas. Son de particular interés las políticas orientadas a aquellos segmentos del mercado en los que las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas, como el autoempleo y el empleo informal. Estas propuestas se diseñarán dentro del marco de las características patriarcales de la sociedad en la que vivimos. Dado que será muy difícil cambiar la situación a corto o mediano plazo, las propuestas que aquí se presenten asumirán tal marco como dado.

1. ALGUNAS CONDICIONES RELEVANTES DE LOS HOGARES

Las inequidades de género en los mercados de trabajo se generan, en una medida importante, fuera de ellos: en los hogares. Esto viene siendo documentado en el mundo (Maani y Cruickshank, 2010) y en el Perú (Ñopo y Sardón, 2018). Así, en esta sección revisamos la situación de los hogares con jefatura femenina y algunas restricciones domésticas al trabajo femenino.

1.a. Los hogares con jefatura femenina

Tanto en términos conceptuales como operativos, la noción de “jefe de hogar” no está libre de problemas. En primer lugar, hay una definición de hogar a la cual prestar atención: “conjunto de personas, parientes o no parientes, que ocupa toda o parte de una vivienda, compartiendo las comidas y atendiendo en común las necesidades básicas”. Y sobre esa base, la identificación del jefe de hogar sigue un procedimiento que no es menor: “es quien todos los miembros del hogar reconocen como tal y que en términos de ingreso aporta mayoritariamente al presupuesto familiar” (INEI, 2018). Como ya ha sido anotado, tanto en la literatura internacional como nacional, la definición misma podría implicar sesgos de género. Tal análisis trasciende los objetivos de este estudio coyuntural.

Vale la pena anotar que problemas conceptuales similares ocurren con conceptos como pobreza monetaria, informalidad laboral y varios

otros del análisis social basado en datos. Los datos, en tanto abstracciones y modelos de la realidad, sirven para reflejarla solo de manera imperfecta. En tal sentido, los resultados siguientes deben tomarse con el grano de sal con el que tradicionalmente se recomienda.

En lo que va del siglo, el país ha experimentado cambios importantes en sus estructuras familiares y la jefatura femenina de los hogares. Entre el 2001 y el 2018, los hogares de jefatura femenina crecieron 127%, mientras que los de jefatura masculina solo 35%. Los hogares más pequeños han crecido mucho más que los grandes. De hecho, los hogares de cinco o más miembros con jefatura masculina constituyen la única categoría que ha decrecido (ver tabla 2).

Estos datos nos dicen que de los nuevos hogares creados entre el 2001 y el 2018, casi la mitad tiene jefe de hogar mujer y el resto, hombre; y de ellos, la mayoría de hogares monoparentales —sobre todo los más jóvenes— tienen jefatura femenina. Esto sugiere que la tendencia

Tabla 2
Perú: hogares por sexo del jefe del hogar según número de miembros del hogar, 2001 y 2018

Número de miembros del hogar	Jefatura del hogar					
	Mujeres			Hombres		
	2001	2018	Variación porcentual	2001	2018	Variación porcentual
1 persona	175 901	597 286	240%	309 968	605 434	95%
2 personas	225 731	642 630	185%	381 650	1 020 682	167%
De 3 a 4 personas	434 806	955 726	120%	1 649 147	2 664 734	62%
De 5 a más personas	357 633	516 890	45%	2 265 884	1 915 933	-15%
Total	1 194 071	2 712 532	127%	4 606 648	6 206 783	35%

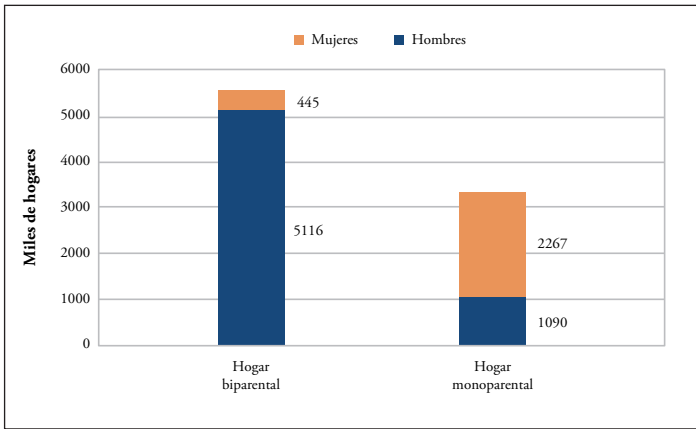
Fuente: INEI-ENAH0, 2001 y 2018.

Nota: Se considera a los residentes habituales del hogar.

a una mayor proporción de liderazgos femeninos va a continuar conforme se creen nuevos hogares y los de mayor edad desaparezcan.

Otro de los cambios importantes es la monoparentalidad, que en los datos más recientes alcanza a cerca de 38% de los hogares del país. La jefatura femenina aún es menor en los hogares biparentales. De hecho, la porción del total de hogares biparentales con jefe mujer es todavía muy pequeña. En contraste, el grueso de hogares monoparentales están presididos por una mujer (ver cuadro 2).

Cuadro 2
Perú: hogares por sexo del jefe del hogar
según tipo de hogar 2018 (miles de hogares)



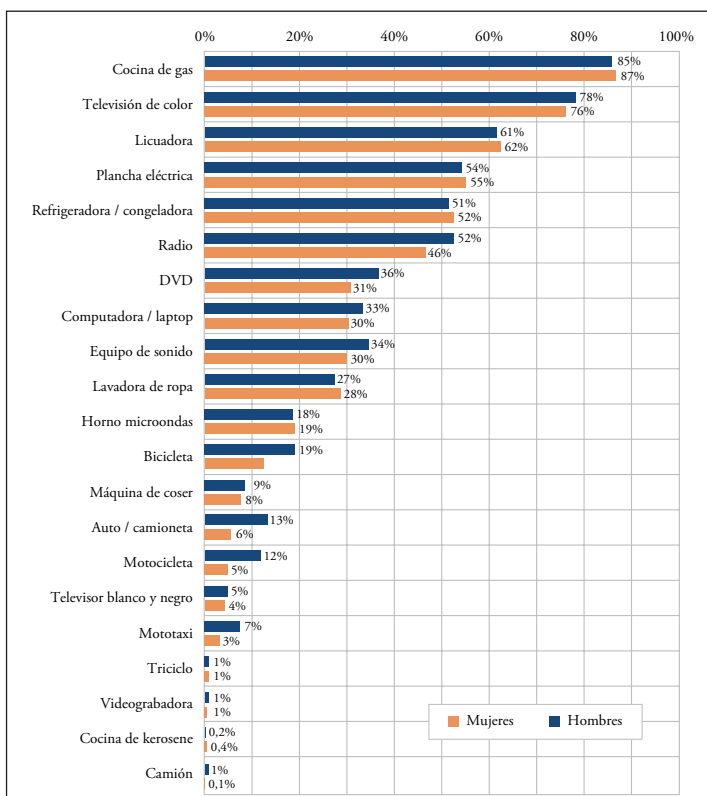
Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Nota: Se considera a los residentes habituales del hogar.

Los hogares de jefatura femenina tienden a vivir más en casas alquiladas (y menos en casa propia) que los de jefatura masculina. En general, los hogares de jefatura masculina poseen más activos que los de jefatura femenina. Dentro de ellos destacan las diferencias en tenencia de electrónicos (computadora/laptop, equipo de sonido y

DVD) y vehículos motorizados (auto/camioneta, motocicleta y mototaxi). Ver cuadro 3 para más detalles.

Cuadro 3
Perú: tenencia de activos en los hogares
por sexo del jefe del hogar, 2018 (porcentaje)



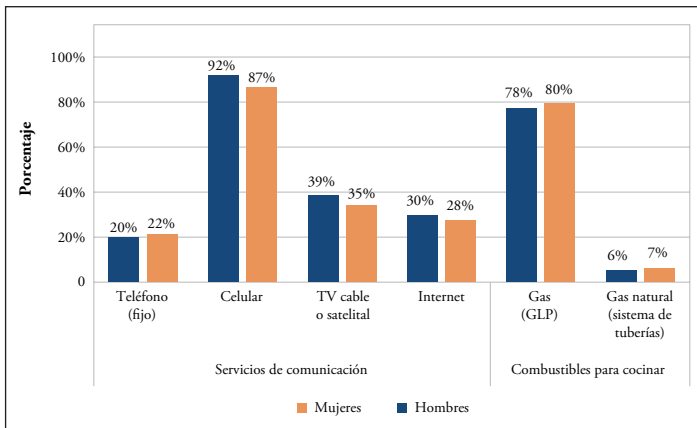
Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Nota: Se considera a los residentes habituales del hogar.

Los hogares de jefatura femenina cuentan con menos acceso a Internet, televisión por cable y teléfono celular, tres servicios de comunicación que son especialmente importantes en esta coyuntura (ver

cuadro 4). La menor conectividad, en un momento clave como este, tiene implicaciones no solo en lo laboral sino también en la posibilidad de reportar eventuales situaciones de violencia.

Cuadro 4
Perú: cobertura en servicios de comunicación y combustibles para cocinar en los hogares por sexo del jefe del hogar, 2018
(porcentaje)



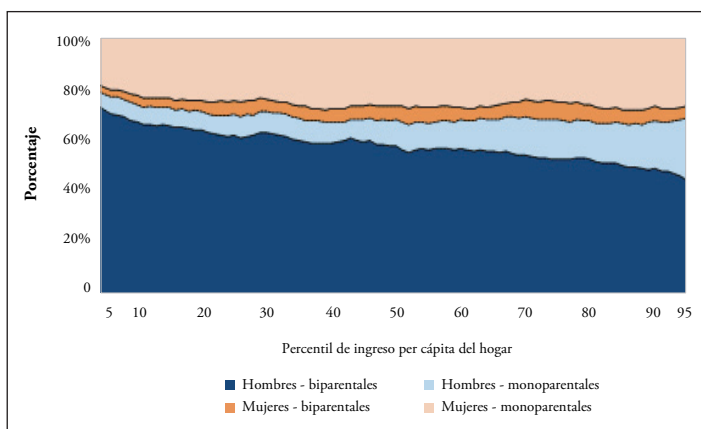
Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Nota: Se considera a los residentes habituales del hogar.

La jefatura femenina es casi constante a lo largo de la distribución de ingresos. La monoparentalidad femenina tampoco cambia mucho a lo largo de la distribución, aunque es algo mayor entre los hogares más ricos que entre aquellos en situación de pobreza. Sin embargo, si hay algo que crece con los ingresos es la monoparentalidad masculina, que casi se triplica entre un extremo y otro de la distribución. En contraste, la biparentalidad con jefe de hogar hombre se reduce monotónicamente conforme nos movemos de los hogares más vulnerables a los más acomodados. Esto ocurre porque hay más hogares

monoparentales y no porque haya más hogares biparentales con jefatura femenina (ver cuadro 5).

Cuadro 5
Perú: hogares por tipo de hogar y sexo del jefe de familia según percentil de ingreso, 2018 (porcentaje)

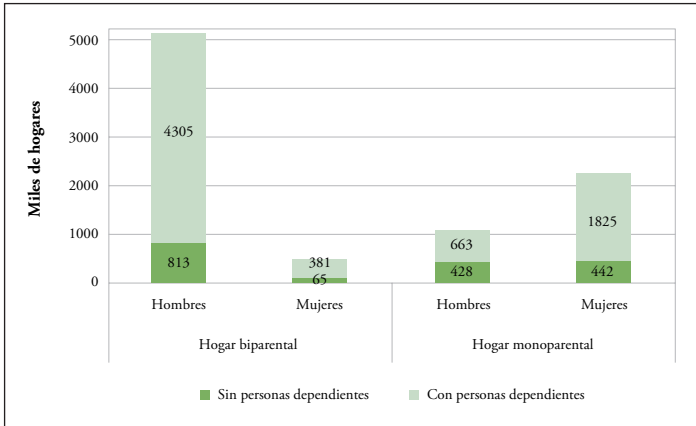


Fuente: INEI-ENAO, 2018.

Nota: Se considera a los residentes habituales del hogar.

Cerca del 84% de los hogares biparentales con jefatura femenina o masculina tienen presencia de niños pequeños menores de 6 años o personas dependientes de cuidado (enfermedad, discapacidad o adultos mayores inactivos laboralmente). En los hogares monoparentales con jefatura femenina esta cifra es 81%; y con jefatura masculina, 61% (ver cuadro 6). Este tipo de hogar monoparental, con jefatura femenina y dependientes (menores de edad u otras personas que requieren cuidado especial), parece requerir particular apoyo para promover la autonomía económica de la mujer. En esta dirección se puede pensar en políticas focalizadas en este tipo de hogares, más allá del marco de esta pandemia. Volveremos a este punto en la sección final del documento, que trata sobre opciones de políticas.

Cuadro 6
Perú: hogares por tipo y sexo del jefe de hogar,
según presencia de niños pequeños o personas dependientes
de cuidado en el hogar, 2018 (miles de hogares)



Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

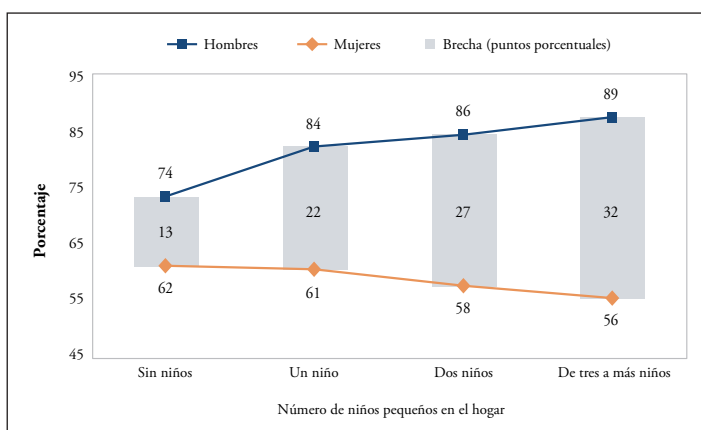
Nota: Se considera residentes habituales en el hogar a los niños de 6 a menos años y a las personas dependientes de cuidado: (i) aquellas con enfermedad crónica (artritis, hipertensión, asma, reumatismo, diabetes, tuberculosis, VIH, colesterol, etc.); que tuvieron en el último mes algún síntoma o malestar (tos, dolor de cabeza, fiebre o náuseas); con enfermedad (gripe, colitis, etc.); con recaída de enfermedad crónica o accidente; (ii) personas con limitaciones permanentes (discapacidad); y (iii) personas adultas mayores de 60 años e inactivas laboralmente.

1.b. Los hogares y las restricciones al trabajo remunerado de las mujeres

Como ya ha sido bastante documentado, la tasa de ocupación (el porcentaje de la PEA ocupada dentro de toda la PEA) es mayor entre los hombres que entre las mujeres. Además, la presencia de niños menores de 6 años dentro del hogar exagera las diferencias en tasas de ocupación, en parte porque una mayor proporción de hombres trabajan, pero también porque una menor proporción de mujeres está en el

mercado laboral. Esto, en gran medida, corresponde a los estereotipos que asignan a las mujeres roles en el cuidado de los pequeños y demás tareas domésticas, cuyo impacto es la exclusión relativa del mercado de trabajo (ver cuadro 7).

Cuadro 7
Perú: tasa de ocupación por número de hijos pequeños en el hogar, según sexo, 2018 (porcentaje)

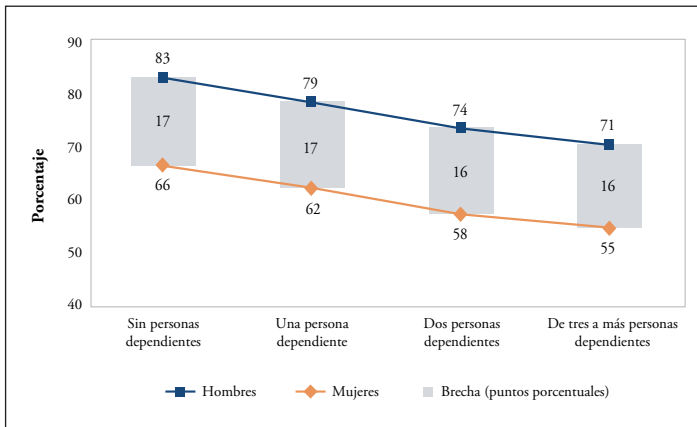


Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Nota: Se considera residentes habituales en el hogar a los niños menores de 6 años.

La presencia de personas dependientes en el hogar —como enfermos con algún malestar crónico, personas con discapacidad o adultos mayores inactivos— reduce la tasa de ocupación tanto en hombres como en mujeres. La brecha en la tasa de ocupación se mantiene con o sin dependientes en el hogar (ver cuadro 8). En el mapa mundial, somos un país relativamente joven que aún goza del bono demográfico; más importantes son las dependencias de los menores en comparación con las de los adultos en el hogar. Esta condición quizá cambie durante las próximas décadas, conforme el peso de los adultos mayores se haga cada vez mayor en nuestra población.

Cuadro 8
Perú: tasa de ocupación por número de personas dependientes de cuidado en el hogar, según sexo, 2018 (porcentaje)



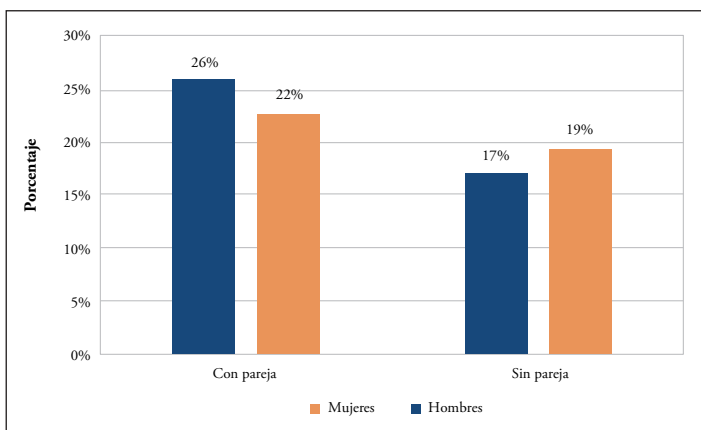
Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Nota: Se considera como dependientes de cuidado a los residentes habituales en el hogar: (i) con enfermedad crónica (artritis, hipertensión, asma, reumatismo, diabetes, tuberculosis, VIH, colesterol, etc.); que tuvieron en el último mes algún síntoma o malestar (tos, dolor de cabeza, fiebre o náuseas); con enfermedad (gripe, colitis, etc.); con recaída de enfermedad crónica o accidente; (ii) personas con limitaciones permanentes (personas con discapacidad); y (iii) personas adultas mayores de 60 años e inactivas laboralmente.

Algo que también viene cambiando en el mercado laboral peruano es la prevalencia de segundas jornadas de trabajo. Sin embargo, es interesante notar que las diferencias de género dependen de si las personas tienen pareja o no. Entre las personas con pareja, la tenencia de un segundo empleo se observa más entre los hombres. Entre las personas sin pareja, en contraste, el segundo empleo prevalece más entre las mujeres (ver cuadro 9). Una posible interpretación de estas estadísticas se vincula con la noción del rol de proveedor de los varones en las relaciones de pareja. Nótese cómo, una vez más, las estadísticas dan cuenta de roles de género que prevalecen en múltiples ángulos de nuestras relaciones sociales. Sin duda, este es un hallazgo que merece

mayor análisis posterior, pues en un futuro cercano la tendencia es hacia el aumento de segundas jornadas de trabajo.

Cuadro 9
Perú: PEA ocupada con actividad secundaria por estado civil, según sexo, 2018 (porcentaje)



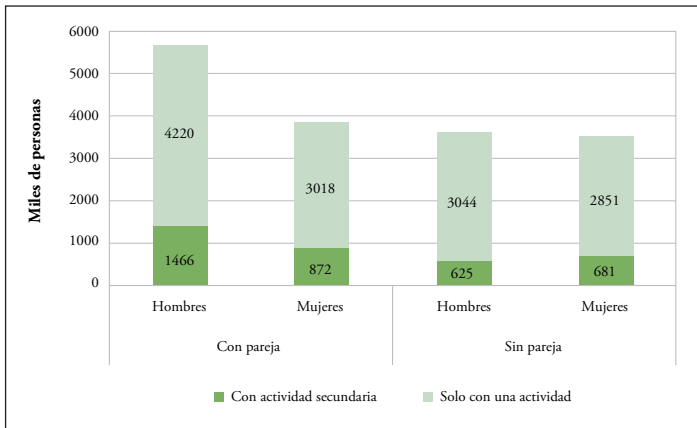
Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Nota: Se considera a los residentes habituales del hogar. Con pareja incluye a casados y convivientes; y sin pareja, a viudos, divorciados, separados y solteros.

En líneas generales, el hecho de vivir con una pareja está relacionado con la actividad laboral (y, sobre todo, con la tenencia de un segundo empleo), más fuertemente entre los hombres que entre las mujeres (ver cuadro 10). Este patrón cambia un poco con las edades de las personas.

Los tipos de trabajo secundario también muestran diferencias de género muy importantes. En gran medida, el trabajo en segundos empleos es independiente o familiar no remunerado. En menor medida, el segundo empleo se produce también en la forma de trabajo asalariado dependiente (ver cuadro 11).

Cuadro 10
Perú: PEA ocupada por tipo de actividades, según sexo
y estado civil, 2018 (miles de personas)

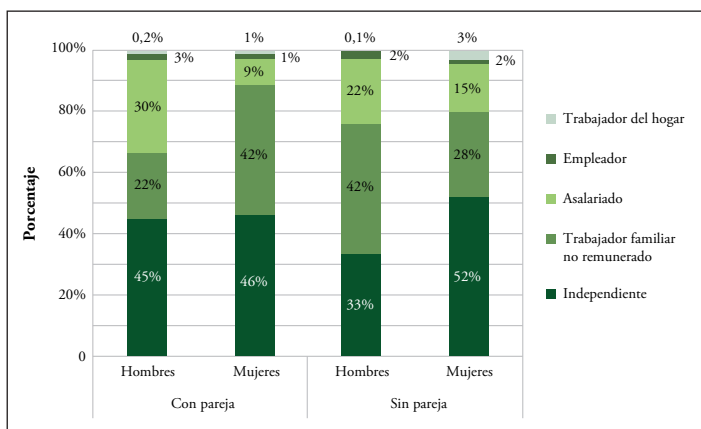


Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Nota: Se considera a los residentes habituales del hogar. Con pareja incluye a casados y convivientes, y; sin pareja, a viudos, divorciados, separados y solteros.

Llaman la atención las diferencias de género en el trabajo familiar no remunerado entre las personas que viven en pareja o no. En efecto, el cambio más dramático en el aspecto laboral para las mujeres que no tienen pareja es el incremento del trabajo familiar no remunerado. Cuando las personas viven sin pareja, esta categoría de empleo prevalece entre los hombres. En contraste, cuando las personas viven en pareja, esta categoría de empleo prevalece entre las mujeres y se reduce su participación en todas las otras categorías. Se presume que, cuando viven en pareja, las mujeres suman trabajo no remunerado al emprendimiento de la pareja; pero cuando los hombres viven solos, aportan trabajo no remunerado a los emprendimientos de sus padres u otros familiares. Este hallazgo, sumado al de la prevalencia de un segundo empleo, sugieren la necesidad de una línea de análisis de la oferta laboral de personas en relación de pareja comparadas con las solteras.

Cuadro 11
Perú: PEA ocupada por categoría ocupacional de la actividad secundaria según estado civil y sexo, 2018 (porcentaje)



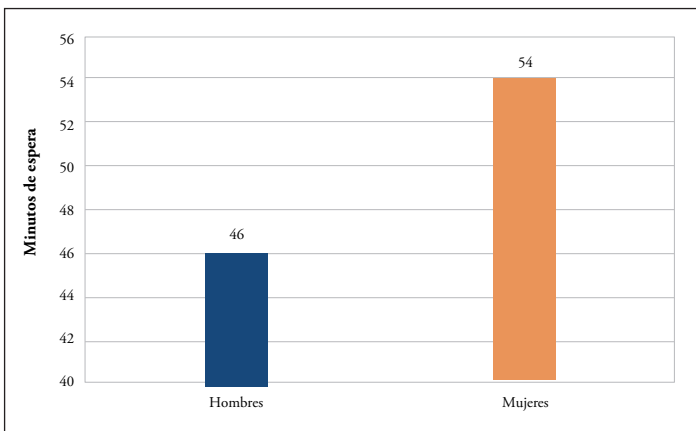
Fuente: INEI-ENAO, 2018.

Nota: Con pareja incluye a los casados y convivientes. Sin pareja incluye a los viudos, divorciados, separados y solteros.

Como ha sido documentado, hay diferencias de género importantes en el uso del tiempo (Beltrán y Lavado, 2014, 2018) que generan impactos no solo en la posibilidad de trabajar, sino también en la generación de ingresos laborales (Ñopo y Sardón, 2020). La invisibilidad del tiempo dedicado al trabajo doméstico de las personas, especialmente de las mujeres, es parte integral de su subvaloración. El instrumento por excelencia para la medición de este uso del tiempo sería la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, pero ya tiene una década de antigüedad. La ENAO permite el análisis de un indicador parcial y aproximado de uso del tiempo de hombres y mujeres: los minutos que las personas dedican a ser atendidas en establecimientos de salud durante una visita típica. Si bien no es uso del tiempo en el hogar, sí lo es del tiempo fuera del mercado de trabajo y, en tal sentido, es una

medida aproximada. En promedio las mujeres usan 54 minutos, 8 por encima del promedio masculino (ver cuadro 12).

Cuadro 12
Perú: tiempo de espera de la población en edad de trabajar para ser atendida en establecimientos de salud, según sexo, 2018 (minutos)



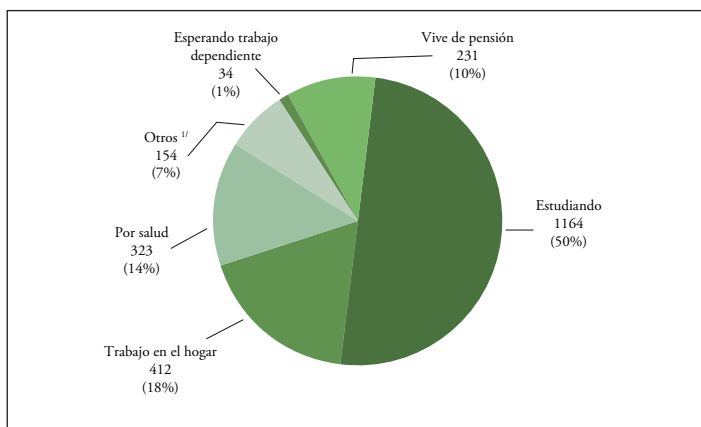
Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Nota: Personas de 14 a más años.

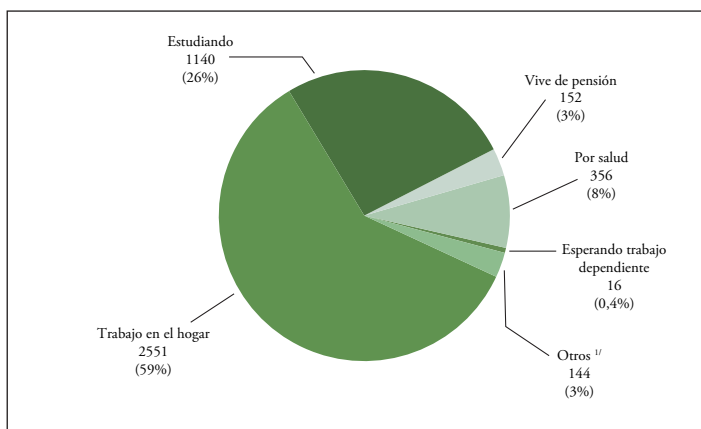
Las tareas domésticas son una causal importante de la inactividad laboral femenina. De hecho, entre las mujeres, esto explica la inactividad de 3 de cada 5 mujeres. Así se explica la inactividad de solo 1 de cada 5 hombres. La inactividad laboral masculina se debe, sobre todo, a los estudios: la mitad de los hombres en inactividad laboral está en esta condición debido a sus estudios; en cambio, esto sucede solo con la cuarta parte de las mujeres inactivas (ver cuadro 13).

Cuadro 13
Perú: población inactiva laboral según razones de dicha inactividad y sexo, 2018 (número en miles y porcentaje)

a. Hombres



b. Mujeres



Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

^{1/} Incluye a los que no informan.

2. LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL PERUANO. CONDICIONES Y POSIBLES IMPACTOS

2.a. Panorama prepandemia

Los datos más recientes de la ENAHO contabilizan 9,4 millones de hombres y 7,4 millones de mujeres ocupados en el país. De ellos, la gran mayoría está en zonas urbanas (7,2 millones de hombres y 5,8 millones de mujeres). En ambos casos hay, aproximadamente, 5 hombres por cada 4 mujeres que trabajan. El análisis que presentamos a continuación se hará solo tomando en cuenta la ocupación principal de los trabajadores. En una subsección prestaremos atención a los segundos empleos.

En un contexto de bajos salarios en general, en el agregado nacional los hombres son, sobre todo, asalariados, mientras que las mujeres son asalariadas e independientes casi en la misma proporción. Esto cambia en las zonas urbanas, donde hay más asalariadas que trabajadoras independientes. En contraste, sin embargo, el porcentaje de asalariamiento es siempre superior para los hombres. Asimismo, resalta la mayor presencia masculina entre los empleadores, en especial en zonas urbanas. Entre las mujeres, por otra parte, sobresale una mayor presencia de trabajadores familiares no remunerados y trabajadores del hogar (ver tabla 3).

El mayor trabajo independiente entre las mujeres tiene sus pros y contras. Por el lado positivo se puede destacar la flexibilidad, que permite entrar y salir de los mercados de trabajo con fluidez. Por el

Tabla 3
Perú: PEA ocupada por categoría ocupacional, según sexo, 2018

Categoría ocupacional	Total						Urbano					
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Empleador	485 356	5,2	186 088	2,5	408 825	5,7	168 003	2,9				
Asalariado	4 832 816	51,7	2 938 095	39,6	4 204 051	58,6	2 697 788	46,2				
Asalariado privado	4 084 165	43,7	2 260 743	30,5	3 517 846	49,1	2 068 910	35,4				
Asalariado público	748 651	8,0	677 352	9,1	686 205	9,6	628 878	10,8				
Independiente	3 493 379	37,3	2 788 746	37,6	2 275 009	31,7	2 184 806	37,4				
TFNR	525 712	5,6	1 145 280	15,4	265 540	3,7	447 165	7,7				
Trabajador del hogar	17 604	0,2	363 408	4,9	16 699	0,2	340 780	5,8				
Total	9 354 867	100	7 421 616	100	7 170 124	100	5 838 542	100				

Fuente: INEL-ENAHO, 2018.

Nota: Los asalariados incluyen a los empleados y obreros.

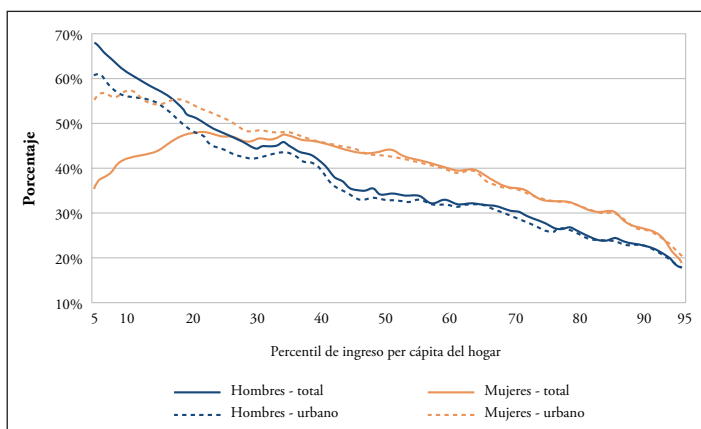
lado negativo, en situaciones de crisis económica estos empleos son los primeros en desaparecer. Como veremos más adelante, en las etapas de cuarentena y de Fase 1 de la vuelta a la normalidad aún no se vislumbran impactos diferenciados muy severos por género, pero habrá que monitorear los indicadores del mercado de trabajo después de la vuelta a la nueva normalidad.

Esta estructura varía mucho en función de la ubicación del hogar en la distribución de ingresos. El trabajo independiente, que involucra a casi 4 de cada 10 trabajadores del país, merece especial atención. Existe una clara relación entre el trabajo independiente y los ingresos de los hogares. La relación es monótonamente decreciente para hombres y mujeres en zonas urbanas. A mayores ingresos de los hogares, menor es la prevalencia del trabajo independiente. Es muy probable que la causalidad entre ingresos de los hogares y prevalencia del trabajo independiente suceda en ambas direcciones y sería conveniente elaborar otro trabajo que profundice el tema. La excepción a esta regularidad se encuentra en los datos nacionales de las mujeres. En los hogares de ingresos muy bajos hay menor trabajo independiente entre las mujeres. Como veremos en la sección 6 de este reporte, esto se explica por lo que sucede en zonas rurales (ver cuadro 14).

El empleo informal es mayor entre las mujeres que entre los hombres, tanto en las estadísticas a nivel nacional como en las urbanas. La participación en el sector informal no es muy diferente entre hombres y mujeres. De hecho, es un poquito mayor entre los hombres. La diferencia se explica, entonces, por el empleo informal fuera del sector informal.

Un resultado interesante es que, a pesar de la mayor informalidad de sus empleos, las mujeres tienen seguro de salud en mayor proporción que los hombres, no obstante que un menor porcentaje de este es pagado por el empleador. Una posible explicación está en el rol

Cuadro 14
Perú: tasa de trabajadores independientes por percentil de ingreso del hogar, según sexo, 2018 (porcentaje)



Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

que juegan las mujeres dentro del hogar, que las hace responsables en forma desproporcionada por el cuidado y la salud de los menores (ver tabla 4).

Así como sucede con el empleo independiente, hay una alta correlación entre el trabajo informal y los ingresos de los hogares. En este caso, la relación es aún más clara y sin excepciones, para hombres y mujeres, y tanto en la estadística nacional como solo en la urbana. Es alarmante que en el primer decil de la población casi todos los hombres y mujeres, en el ámbito nacional y urbano, trabajen en empleos informales (ver cuadro 15).

La clasificación según grupos ocupacionales revela la alta concentración de las mujeres entre los vendedores y los trabajadores de servicios, especialmente en zonas urbanas. Con la información disponible en la ENAHO es difícil saber cuánto de este empleo se podría desempeñar en condiciones de cuarentena o de movilidad restringida. Pero,

Tabla 4
Perú: PEA ocupada por componentes de la informalidad y protección social,
según sexo, 2018

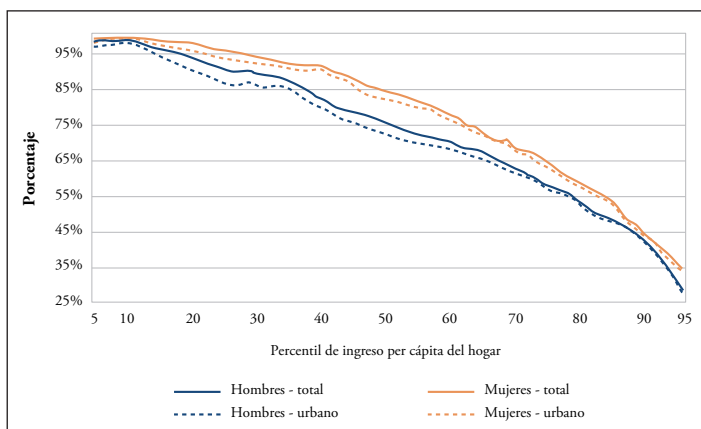
Características laborales	Total						Urbano					
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Empleo informal	6 561 381	70,1	5 591 230	75,3	4 490 512	62,6	4 061 265	69,6				
En sector informal	4 787 586	51,2	3 096 192	41,7	3 084 453	43,0	2 357 179	40,4				
En sector formal	1 248 083	13,3	1 349 758	18,2	1 140 519	15,9	1 256 921	21,5				
Trab. fam. no remunerado	525 712	5,6	1 145 280	15,4	265 540	3,7	447 165	7,7				
Protección social ^{1/}												
Afiliación al sistema de pensiones	3 856 767	41,2	2 101 294	28,3	3 555 586	49,6	2 024 197	34,7				
Cobertura de un seguro de salud	6 476 807	69,2	5 713 633	77,0	4 782 542	66,7	4 333 035	74,2				
Pagado por el empleador	2 366 579	25,3	1 468 517	19,8	2 249 052	31,4	1 427 309	24,4				

Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Notas: El empleo informal comprende a (i) los trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) los trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) los trabajadores familiares no remunerados.

^{1/} Cuando accede a un sistema de pensiones o seguro de salud.

Cuadro 15
Perú: tasa de empleo informal por percentil de ingreso del hogar, 2018 (porcentaje)



Fuente: INEI - ENAHO, 2018.

Nota: El empleo informal comprende a (i) los trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) los trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) los trabajadores familiares no remunerados.

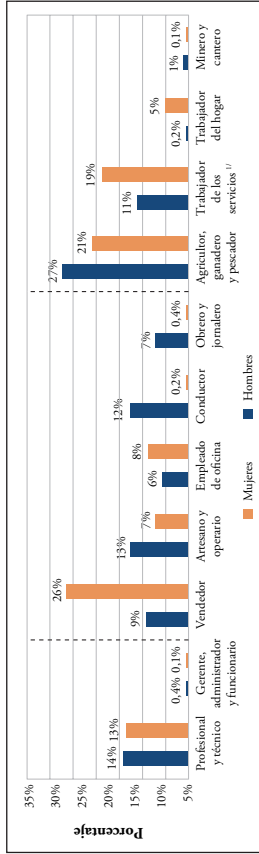
a juzgar por la alta informalidad y escasa sofisticación tecnológica de estos puestos de trabajo, es probable que se pueda mantener muy poco durante esta parada súbita de la economía (ver cuadro 16).

En contraste, la ocupación de conductores, obreros y jornaleros tiene nula participación femenina. Esto influirá en la pérdida de empleo femenino, pues, en cierta medida, serán los primeros oficios en reactivarse durante la nueva normalidad.

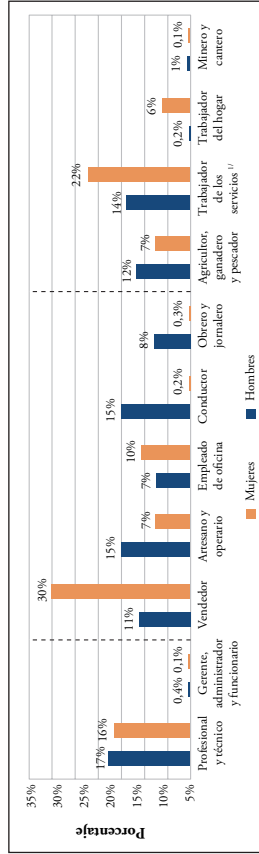
Según sectores económicos, el empleo femenino también muestra mayor concentración que el masculino. En el extremo, en zonas urbanas, 53% de las mujeres trabajan en servicios y 30% en comercio. Solo estos dos sectores económicos cobijan a 4 de cada 5 mujeres

Cuadro 16
Perú: PEA ocupada por grupo ocupacional, según sexo, 2018 (porcentaje)

a. Total



b. Urbana

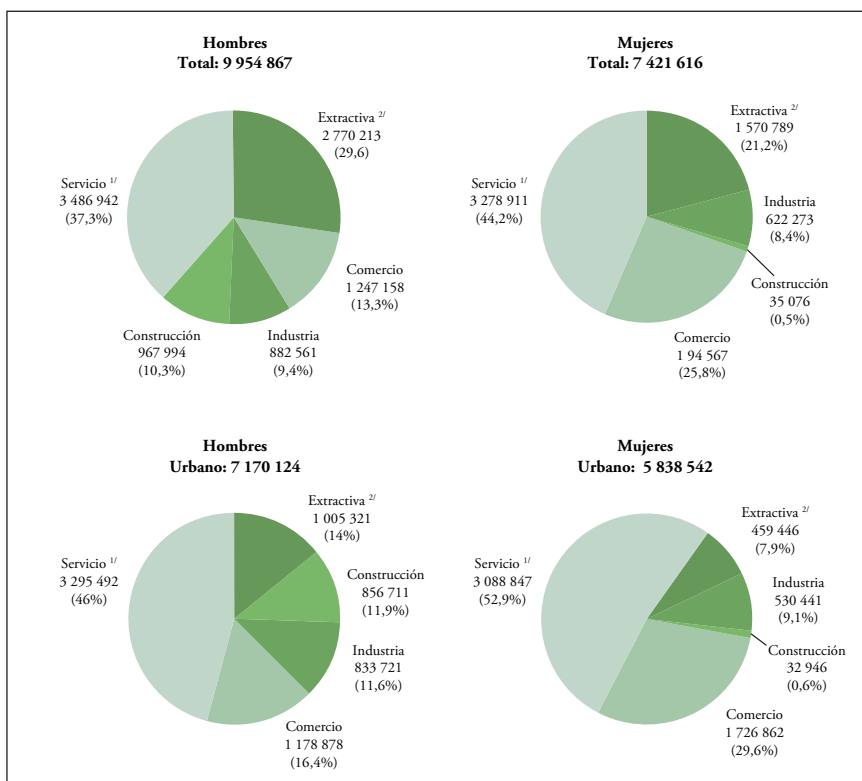


Fuente: INEL-ENAHU, 2018.

Nota: ^{1/} Incluye a los trabajadores de servicios no agrupados, tales como cocineros calificados; limpiadores de oficinas, hoteles y otros; porteros, etc.

trabajadoras urbanas. Es lamentable que ambos sean sectores que sufrirán serios impactos a mediano plazo (ver cuadro 17).

Cuadro 17
Perú: PEA ocupada por rama de actividad económica, según sexo, 2018 (número y porcentaje)



Fuente: INEI-ENAO, 2018.

Notas: Clasificación de ramas de actividad basada en la CIIU Rev. 4.

^{1/} Incluye servicios comunitarios, sociales y recreativos; transporte, almacenamiento y comunicaciones; restaurantes y hoteles; establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas; servicios personales; hogares; y electricidad, gas, agua y saneamiento.

^{2/} Incluye agricultura, ganadería, pesca, silvicultura y minería e hidrocarburos.

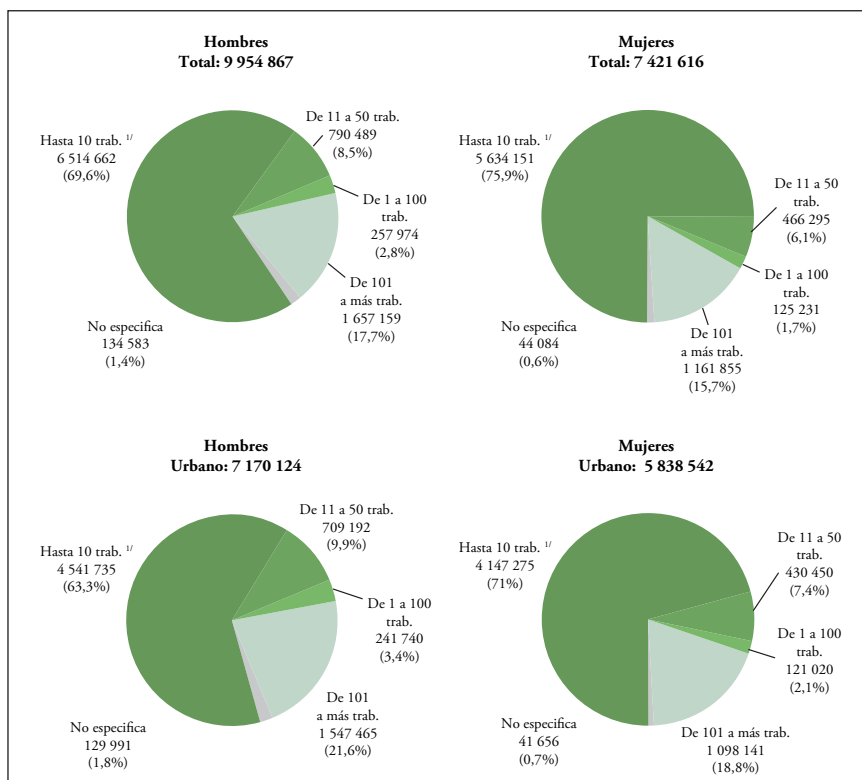
3.b. Las mujeres y las MYPES

Las micro y pequeñas empresas (MYPES) son fuente importante de empleo, tanto en la forma de empleo dependiente como en su conducción. La participación femenina en las empresas de menor tamaño es proporcionalmente mayor que la masculina. En el nivel nacional, 70% de los hombres y 76% de las mujeres trabajan en las empresas más pequeñas del país (con 10 trabajadores o menos). En zonas urbanas estos porcentajes bajan a 63% y 71%, respectivamente. En el tramo siguiente de empresas (las que tienen entre 11 y 50 trabajadores) hay mayor participación masculina.

El tramo que viene luego, el de las empresas que tienen entre 51 y 100 trabajadores, es muy reducido y casi no cuenta con trabajadores, ni mujeres ni hombres. Como ya ha sido diagnosticado, este es uno de los síntomas del problema de productividad en el país: nos hace falta un eslabón de tamaño mediano que pueda enlazar mejor a las pequeñas con las grandes empresas. Resulta crítico, mirando hacia el futuro, preguntarnos el porqué de esta situación y cómo se puede revertir. En el último tramo de tamaño de empresas (las que tienen más de 100 trabajadores), las de mayor productividad en el país, hay predominancia masculina (ver cuadro 18).

Como ya fue señalado, los empleadores constituyen un porcentaje menor de la población trabajadora, pero entre ellos hay importantes diferencias de género (ver tablas 1 y 3). Según las estimaciones de la ENAHO, en el país hay 485 000 empleadores y 186 000 empleadoras, casi todas en pequeñas y microempresas (es decir, en establecimientos comerciales, industriales o de servicios que tienen entre 1 y 50 trabajadores). Estas pequeñas y microempresas serán particularmente vulnerables al *shock* de la pandemia, ya que en tiempos regulares tienen menor productividad de factores, menos acceso al sistema financiero y menor diversificación en sus carteras de clientes que las empresas más grandes.

Cuadro 18
Perú: PEA ocupada por tamaño de empresa, según sexo,
2018 (número y porcentaje)



Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Nota: ^{1/} Incluye a todos los independientes y trabajadores del hogar.

Como se puede observar en la tabla 5, según la información de la encuesta de hogares, las mujeres constituyen poco más de un cuarto del total de empresarios MYPES y tienen el mismo perfil en términos de carga familiar que los hombres. Asimismo, parecen provenir del mismo nivel socioeconómico, si tomamos en cuenta los ingresos de

Tabla 5
Perú: características de los empleadores en MYPES
(hasta 10 trabajadores), según sexo, 2018

Características	Hombres	Mujeres	Total
Número	463 391	181 994	645 385
Porcentaje	72%	28%	100%
% con niños de 6 años a menos en el hogar	37%	35%	36%
Ingreso laboral mensual ^{1/}	2549	2158	2439
Ingreso total del hogar ^{2/}	5122	5127	5123

Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Notas: ^{1/} Los ingresos laborales son por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos. ^{2/} El ingreso total del hogar considera solo los ingresos monetarios y regulares de los hogares.

sus hogares. En contraste, sus ingresos individuales son inferiores en 15% que los de sus pares hombres.

El Gobierno ha implementado un conjunto de medidas para apoyar a las MYPES en esta coyuntura. El programa Reactiva Perú ofrece garantías para préstamos de capital de trabajo, canalizados por la banca comercial y a tasas muy bajas. En un primer momento se asignaron S/ 30 000 millones de presupuesto, que luego se duplicaron. El programa ha sido criticado porque el mecanismo que usa para llegar a las MYPES no es muy efectivo, como también sugieren los resultados de su primera subasta de garantías, que benefició en un 88% a empresas grandes y medianas (diario *Gestión*, 28/4/2020).

A este programa le siguió el FAE MYPE, un fondo de S/ 300 millones, con un foco explícito en las MYPES y una cobertura mayor, que incluye préstamos a mediano plazo y refinanciación de deuda. Una diferencia importante es que el nivel de cobertura de las garantías en este caso es inferior, pues llega solo al 70% (en contraste con el 98% de Reactiva Perú). Esto se asocia con el mayor nivel de riesgo que

involucran las operaciones, lo que a su vez se conecta al costo más alto de estos créditos. Las diferencias son importantes: de 2,8% en Reactiva Perú a 8% en FAE MYPE. Otra diferencia importante es que en este caso se quiere involucrar a las microfinancieras que necesitan fortalecimiento, pues no poseen las espaldas financieras de los bancos. Es importante monitorear cómo funciona este programa, y observar si en efecto llega a las MYPES y es un mecanismo efectivo para preservar su salud.

3.c. Impactos a corto plazo de la pandemia en el Perú

El pasado 15 de marzo, mediante el Decreto Supremo (DS) N° 044, el Gobierno peruano estableció el estado de emergencia y cuarentena en todo el país, en principio por 15 días. Esta situación se ha extendido hasta en cuatro ocasiones. El DS N° 044 indica que solo ciertas actividades declaradas como “esenciales” pueden operar. Estas comprenden diversas labores productivas y de servicios: salud, alimentos, agua, saneamiento, energía eléctrica, gas, combustible, telecomunicaciones, limpieza y recojo de residuos sólidos, servicios funerarios, productos farmacéuticos (incluyendo la actividades para su adquisición, producción y abastecimiento), actividades financieras, seguros, pensiones, medios de comunicación y servicios de *call center*, así como las prestaciones laborales en el sector público y privado para garantizar estas actividades. El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), mediante el Oficio N° 059, y el Ministerio de Energía y Minas (MINEM), por la Resolución Viceministerial (RVM) N° 014, incluyeron al subsector minero entre las actividades que se realizarán durante el estado de emergencia. El Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC), mediante la Resolución Ministerial (RM) N° 0237, incluyó las actividades de transporte de carga y apoyo logísticos. Finalmente, el Ministerio de Educación

(MINEDU), mediante las RMV N° 087 y 088, reanudó los servicios en educación básica y superior, pero solamente en modalidad remota.

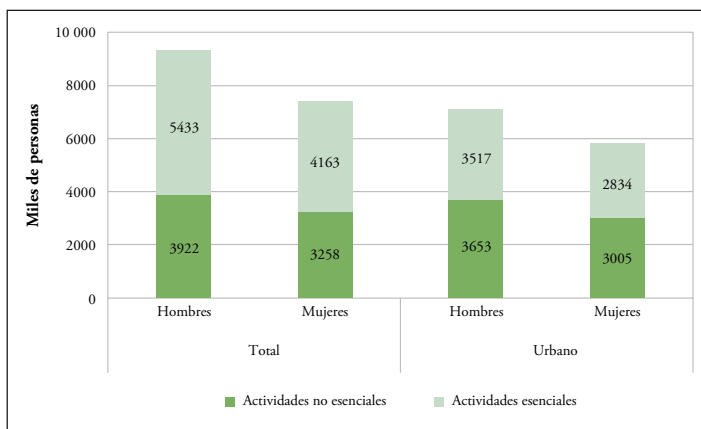
Junto con estas medidas restrictivas, el Estado desplegó también un paquete de medidas económicas destinado a suavizar el consumo de los hogares, preservar el empleo en las empresas y asegurar un adecuado mantenimiento de la cadena de pagos. Para una descripción detallada de las medidas y sus posibles impactos, ver Jaramillo y Ñopo (2020). El grueso de estas medidas económicas ha sido transversal, sin beneficiar ni perjudicar a ningún sector económico en particular. Será importante monitorear el desempeño de las empresas poscuarentena para comenzar a identificar los posibles impactos diferenciados por género más allá del mediano plazo, que exploramos en este documento.

Considerando todas estas actividades con autorización para operar, las hemos clasificado según la CIU-revisado (clasificación utilizada en la ENAHO). En el análisis hemos llegado a identificar 16 subsectores como esenciales y 16 subsectores como no esenciales (ver anexo 1).

A nivel nacional, el 44% de las mujeres y el 42% de los hombres se encontraban trabajando antes de la pandemia en subsectores considerados no esenciales. En áreas urbanas esto alcanza 51% para ambos sexos. En principio, y de manera agregada, el impacto inmediato de la pandemia en términos de prohibición de salir a trabajar es similar para hombres y mujeres (ver cuadro 19).

Adicionalmente, hay personas que pese a trabajar en actividades esenciales no han podido hacerlo por ser consideradas de riesgo (RM N° 084-2020-MINSA). Esto incluye a personas con cuadros clínicos de comorbilidades (hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión) y adultos mayores de 60 años. Así, en el agregado, quienes han perdido la posibilidad de trabajar a corto plazo son dos:

Cuadro 19
Perú: PEA ocupada total por tipo de actividad económica
esencial, según sexo, 2018



Fuente: INEI-ENAH0, 2018. Elaboración sobre la base de los DS N° 044 PCM, Oficio N° 059 MEF, RVM N° 014 MINEM, RM N° 0237, MTC, RVM N° 087 y N° 088 MINEDU (ver anexo 1).

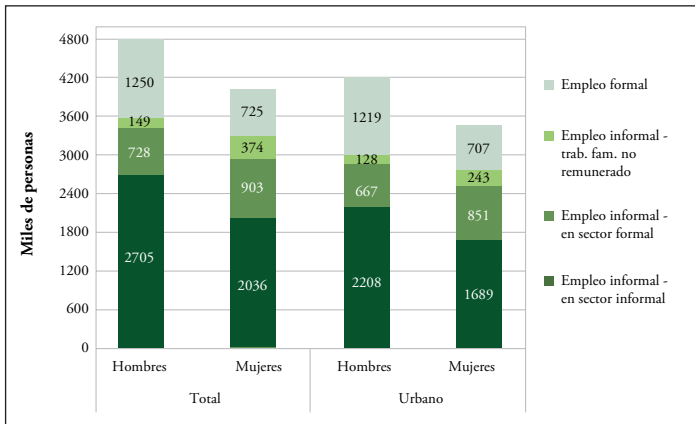
Nota: Clasificación de ramas de actividad basada en la CIIU Rev. 4.

- Los que están en actividades no esenciales.
- Los que están en actividades esenciales, pero tienen condiciones de riesgo.

En el agregado, a nivel nacional, las personas imposibilitadas de trabajar a corto plazo son 4,8 millones de hombres y 4 millones de mujeres; de ellos, en zonas urbanas se encuentran 4,2 millones de hombres y 3,5 millones de mujeres. La desagregación de estos empleos paralizados según formalidad se muestra a continuación. A nivel nacional, 74% de trabajadores de sexo masculino y 82% del femenino imposibilitados de trabajar a corto plazo son informales. En zonas urbanas la cifra es 71% entre los hombres y 80% entre las mujeres. También a nivel nacional, 52% de los hombres y 54% de las mujeres no

pueden trabajar mientras dure el confinamiento inicial. Estas cifras en zonas urbanas alcanzan 59% y 60% para hombres y mujeres, respectivamente (ver cuadro 20). La distribución de la PEA imposibilitada de trabajar a corto plazo sigue patrones de género muy similares a los enunciados líneas antes para la PEA ocupada general (ver cuadro 21).

Cuadro 20
Perú: PEA ocupada imposibilitada de trabajar a corto plazo por condición del empleo, según sexo, 2018 (miles de personas)

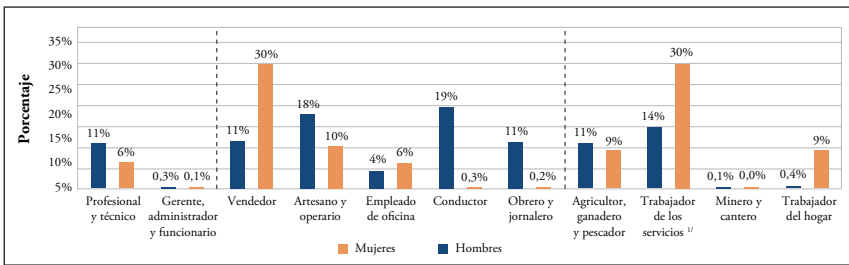


Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

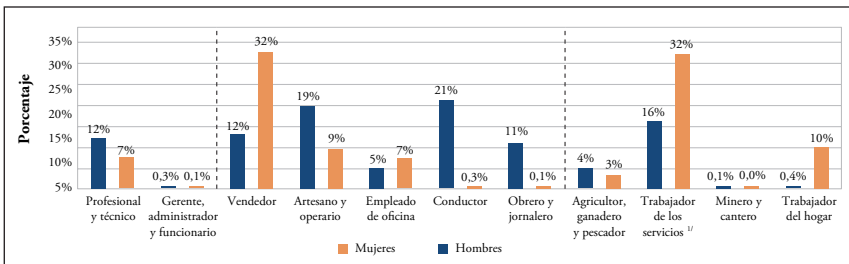
Nota: El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) los trabajadores familiares no remunerados. Los trabajadores que no pueden trabajar a corto plazo son: (i) trabajadores en actividades no esenciales y (ii) trabajadores en actividades esenciales en condición de riesgo, personas que tuvieron en el último mes una recaída por enfermedad crónica (artritis, hipertensión, asma, reumatismo, diabetes, tuberculosis, VIH, colesterol, etc.) o de 60 a más años.

Cuadro 21
Perú: PEA ocupada imposibilitada de trabajar a corto plazo por grupo ocupacional, según sexo, 2018 (porcentaje)

a. Total



b. Urbana



Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Nota: Los trabajadores en condición de riesgo son las personas que tuvieron en el último mes una recaída por enfermedad crónica (artritis, hipertensión, asma, reumatismo, diabetes, tuberculosis, VIH, colesterol, etc.) y las personas de 60 a más años.

^{1/} Incluye a los trabajadores de servicios no agrupados, tales como cocineros calificados; limpiadores de oficinas, hoteles y otros; porteros, etc.

Entre los que no pueden trabajar durante la cuarentena hay mayor presencia femenina en los empleos a tiempo parcial, independientes, empleadoras (como se ha anotado previamente, en su gran mayoría de pequeñas y microempresas), trabajadoras informales y en empresas de 5 o menos trabajadores. Al mismo tiempo, hay menor presencia femenina en el trabajo con contrato a plazo fijo. En todas esas características que señalamos como indicadores de menor presencia femenina (en comparación con los hombres) hay deterioro relativo del empleo femenino en estos tiempos de cuarentena (ver tabla 6).

Estas imposibilidades de trabajar a corto plazo tienen impactos directos en la capacidad de generación de ingresos de los trabajadores. El análisis detallado se presenta a continuación junto con una mirada a mediano plazo.

3.d. Impactos a mediano plazo de la pandemia en el Perú

El 3 de mayo se establece, mediante el DS N° 080, que en la Fase 1 de la “reanudación de actividades” ciertas ramas de minería, industria, construcción, turismo y comercio (ver anexo 2) podían incorporarse al grupo de esenciales. La encuesta todavía no permite hacer la distinción en el caso del comercio electrónico, por lo que no se lo incluyó en la sección esenciales. Los trabajadores en los grupos de riesgo y en actividades con autorización podían trabajar si contaban con la posibilidad de hacerlo, es decir, si eran usuarios de Internet con computadora o laptop.

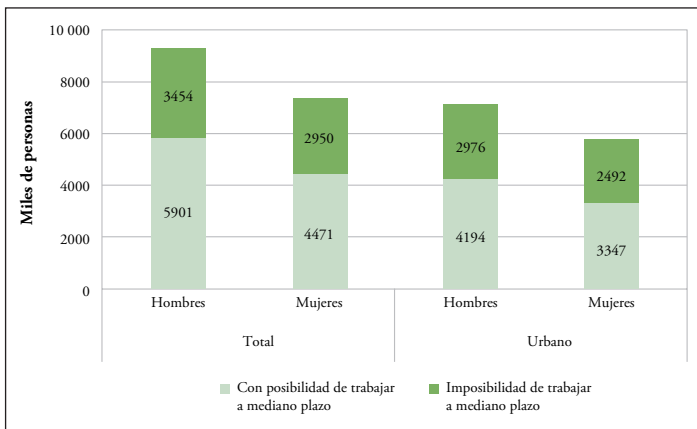
Así, en el agregado, los que han perdido la posibilidad de trabajar a mediano plazo son los siguientes:

- Los que están en actividades no esenciales y aún sin autorización.

- Los que están en actividades esenciales con autorización, en condiciones de riesgo, pero sin la posibilidad de trabajo remoto.

A nivel nacional, las personas imposibilitadas de trabajar a mediano plazo son 3,4 millones de hombres y 3 millones de mujeres; de estas cifras, en zonas urbanas se encuentran 3 millones de hombres y 2,5 millones de mujeres (ver cuadro 22). Los trabajadores independientes están sobrerrepresentados dentro del grupo de personas imposibilitadas de trabajar a mediano plazo (ver tabla 7). También los que cuentan con empleos informales se encuentran sobrerrepresentados dentro del grupo de los imposibilitados de trabajar (ver cuadro 23).

Cuadro 22
Perú: PEA ocupada imposibilitada de trabajar a mediano plazo,
según sexo, 2018 (miles de personas)



Fuente. INEI-ENAHO, 2018. Elaboración sobre la base del DS N° 080 (ver anexo 2).

Nota: Clasificación de ramas de actividad basada en la CIIU Rev. 4.

Tabla 7
Perú: PEA ocupada imposibilitada de trabajar a mediano plazo por categoría ocupacional, según sexo, 2018

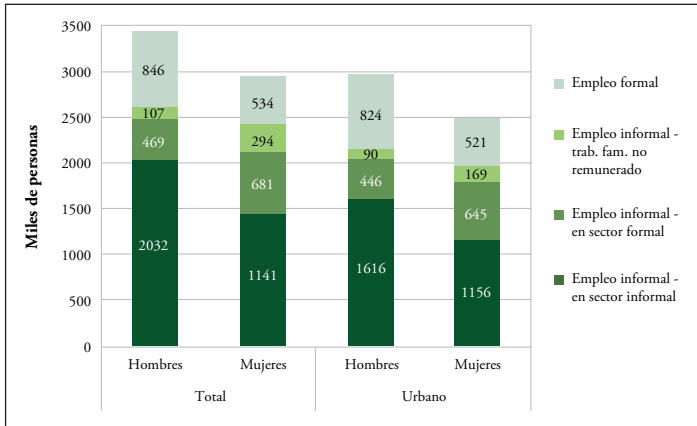
Categoría ocupacional	Total						Urbana	
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Empleador	198 253	5,7	89 978	3,0	177 264	6,0	82 067	3,3
Asalariado	1 317 142	38,1	811 078	27,5	1 232 945	41,4	768 026	30,8
Asalariado privado	1 241 011	35,9	746 086	25,3	1 162 529	39,1	708 018	28,4
Asalariado público	76 131	2,2	64 993	2,2	70 415	2,4	60 009	2,4
Independiente	1 814 126	52,5	1 391 535	47,2	1 458 880	49,0	1 131 510	45,4
TFNR	106 833	3,1	294 412	10,0	89 989	3,0	169 262	6,8
Trabajador del hogar	17 604	0,5	363 408	12,3	16 699	0,6	340 780	13,7
Total	3 453 959	100	2 950 411	100	2 975 776	100	2 491 645	100

Fuente: INEI-ENAHO, 2018. Elaboración sobre la base del DS N° 080 (ver anexo 2).

Nota: Clasificación de ramas de actividad basada en la CIIU Rev. 4.

Cuadro 23

Perú: PEA ocupada imposibilitada de trabajar a mediano plazo por condición de empleo, según sexo, 2018 (miles de personas)



Fuente: INEI-ENAH0, 2018. Elaboración sobre la base del DS N° 080 (ver anexo 2).

Nota: El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en el sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) los trabajadores familiares no remunerados.

Los trabajadores con imposibilidad de trabajar a mediano plazo son: (i) los trabajadores en las actividades no esenciales y sin autorización de acuerdo con el DS N° 080, y (ii) los trabajadores en actividades esenciales en condición de riesgo, personas que tuvieron en el último mes una recaída por enfermedad crónica (artritis, hipertensión, asma, reumatismo, diabetes, tuberculosis, VIH, colesterol, etc.) o de 60 años o más y que no podían hacer trabajo remoto (no son usuarios de Internet en el trabajo con computadora o laptop).

Los resultados son similares a los de corto plazo. Los mismos grupos señalados como más afectados a corto plazo son también perjudicados a mediano plazo. Esto es, hay mayor presencia femenina en los trabajadores a tiempo parcial, independientes, empleadores (sobre todo en pequeñas y microempresas), trabajadoras informales con contratos a plazo fijo y en empresas de 5 o menos trabajadores (ver tabla 8).

Tabla 8
Perú: PEA ocupada imposibilitada de trabajar a mediano plazo por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total				Urbana			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	530 852	15,4	1 013 589	34,4	418 860	14,1	816 625	32,8
Independientes	1 814 126	52,5	1 391 535	47,2	1 458 880	49,0	1 131 510	45,4
Empleadores	198 253	5,7	89 978	3,0	177 264	6,0	82 067	3,3
Empleo informal ^{1/}	2 608 059	75,5	2 416 729	81,9	2 152 179	72,3	1 970 577	79,1
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	456 418	34,7	288 019	35,5	443 742	36,0	281 014	36,6
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	389 916	31,4	274 402	36,8	346 683	29,8	254 301	35,9

Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Notas: ^{1/} El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC, registrado en la SUNAF; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) trabajadores familiares no remunerados.

^{2/} Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

^{3/} Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

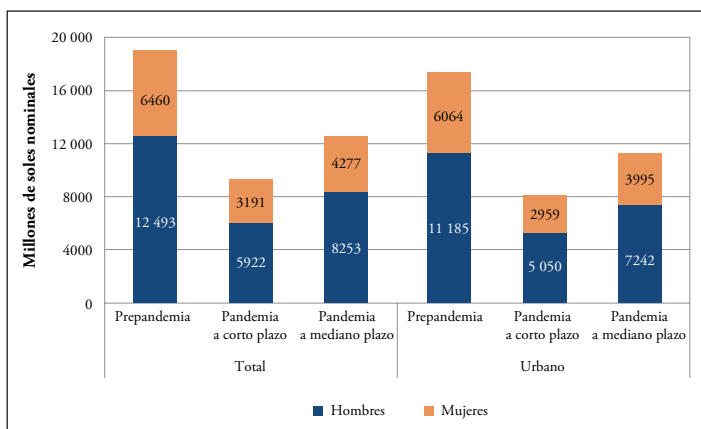
Antes de la situación de emergencia, los trabajadores hombres generaban S/ 12 500 millones a nivel nacional por actividad principal y las mujeres cerca de S/ 6500 millones. En zonas urbanas los hombres y mujeres generaban para sus hogares cerca de S/ 11 200 millones y S/ 6100 millones, respectivamente (ver cuadro 24).

A nivel nacional, durante la epidemia, la masa salarial se reduciría a menos de la mitad a corto plazo. La estimación para el periodo inicial de la cuarentena es que los hombres generen S/ 6000 millones y las mujeres S/ 3200 millones; en las zonas urbanas S/ 5000 millones los hombres y S/ 3000 millones las mujeres. Con la Fase 1 de la “reanudación de actividades”, la masa salarial se recuperaría a nivel nacional y los hombres generarían S/ 8300 millones y las mujeres S/ 4300 millones; en las zonas urbanas los hombres generarían 7200 millones y las mujeres cerca de S/ 4000 millones. Estas cifras implican que, a corto plazo (es decir, durante el confinamiento general), las mujeres podrían generar solo el 49% de lo que producían en condiciones regulares; en la Fase 1 de la vuelta a la normalidad tal capacidad de generación de ingresos subiría a 66%. Para los hombres estos porcentajes serían de 47% y 66%, respectivamente. Así, no hay diferencias de género muy marcadas en los impactos de las restricciones a nivel nacional.

En zonas urbanas el escenario se ve muy parecido. Durante el confinamiento general las mujeres podrían generar solo el 49% de lo que producían en condiciones regulares. En la Fase 1 de la vuelta a la normalidad, tal capacidad de generación de ingresos sube a 66% (las mismas cifras que reportamos a nivel nacional). Para los hombres estos porcentajes son 45% y 65%, respectivamente, un poco por debajo de lo reportado para ellos a nivel nacional.

Vale la pena anotar que las estimaciones a corto y mediano plazo que presentamos aquí toman en cuenta solo los impactos directos de las restricciones a la movilidad y al trabajo impuestos por los

Cuadro 24
Perú: masa salarial de la PEA ocupada prepandemia
y en pandemia a corto y mediano plazo, según sexo
(millones de soles nominales)



Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Nota: La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

decretos del Estado. No se consideran las decisiones económicas de los empleadores acerca de posibles despidos ni los posibles escenarios en la vuelta a la normalidad, donde una parte importante de la demanda de trabajo hacia los independientes se verá retraída. Es de esperar que aquellos impactos que se irán develando más allá de la vuelta a la (nueva) normalidad tengan mayores diferencias de género. Es probable que, como resultado de la crisis que se avecina, más mujeres pierdan sus empleos, dependientes e independientes. Habrá que monitorear esto durante las próximas semanas y meses, conforme se vayan desarrollando las diferentes fases de la vuelta a la normalidad.

2.e. Algunos subsectores con mayor impacto negativo en el empleo femenino

Como ya señalamos en la sección 3.b, durante la cuarentena (corto plazo) algunas mujeres están imposibilitadas de trabajar: las que laboran en actividades no esenciales y las que, pese a trabajar en actividades esenciales, presentan condiciones de riesgo. Esto ha afectado de manera heterogénea a diversos sectores y subsectores de la economía. Siguiendo la línea de análisis de este estudio, podemos identificar a los subsectores más afectados en dos estadísticas importantes: trabajadores afectados y masa salarial perdida. En general, los subsectores servicios de alojamiento y comidas, comercio de bienes no esenciales y trabajadores del hogar fueron los que mayor pérdida de empleo y masa salarial han presentado durante la cuarentena (ver tabla 9). Llama la atención el subsector agropecuario y pesca, pues se trata de una actividad que ha sido declarada esencial (ver anexo 1). Sin embargo, se encuentra arriba en el *ranking* de mayor impacto por la cantidad de trabajadores en condiciones de riesgo sanitario.

En la Fase 1 de la vuelta a la normalidad (mediano plazo), los subsectores de comercio de bienes no esenciales, trabajadores del hogar y fabricación de textiles, prendas de vestir y cuero son los más afectados en cantidad de empleo y masa salarial. La restricción de los trabajadores en grupos de riesgo y sin la posibilidad de hacer trabajo remoto afecta a subsectores como el comercio de bienes esenciales (ver tabla 10).

Tabla 9
Perú: PEA ocupada por principales subsectores de
actividad imposibilitada de trabajar a corto plazo, 2018
(número y soles)

Mayor pérdida de empleo femenino		Mayor pérdida de masa salarial femenina	
Subsector	Número (miles)	Subsector	Soles (millones)
Servicios de alojamiento y comidas	1005	Servicios de alojamiento y comidas	856
Comercio de bienes no esenciales	919	Comercio de bienes no esenciales	719
Agropecuario y pesca ^{1/}	366	Trabajadores del hogar	334
Trabajadores del hogar	364	Otras actividades de servicios	182
Fabricación de textiles, prendas de vestir y cuero	298	Fabricación de textiles, prendas de vestir y cuero	163
Otras actividades de servicios	277	Comercio de bienes esenciales	147
Comercio de bienes esenciales	211	Enseñanza	126
Actividades de seguridad y servicios a edificios	107	Salud y asistencia social	114
Enseñanza	62	Actividades de seguridad y servicios a edificios	88
Transporte de pasajeros	57	Agropecuario y pesca ^{1/}	76

Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Notas: Clasificación de ramas de actividad basada en la CIIU Rev. 4 (ver anexo 1). La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

^{1/} Incluye agricultura, ganadería, pesca y silvicultura.

Tabla 10
Perú: PEA ocupada por principales subsectores de
actividad imposibilitada de trabajar a mediano plazo, 2018
(número y soles)

Mayor pérdida de empleo femenino		Mayor pérdida de masa salarial femenina	
Subsector	Número (miles)	Subsector	Soles (millones)
Comercio de bienes no esenciales	919	Comercio de bienes no esenciales	719
Agropecuario y pesca ^{1/}	366	Trabajadores del hogar	334
Trabajadores del hogar	364	Fabricación de textiles, prendas de vestir y cuero	163
Fabricación de textiles, prendas de vestir y cuero	298	Otras actividades de servicios	147
Comercio de bienes esenciales	210	Comercio de bienes esenciales	146
Otras actividades de servicios	192	Servicios de alojamiento y comidas	105
Servicios de alojamiento y comidas	154	Actividades de seguridad y servicios a edificios	88
Actividades de seguridad y servicios a edificios	107	Agropecuario y pesca ^{1/}	75
Transporte de pasajeros	57	Enseñanza	72
Actividades artísticas y recreativas	42	Transporte de pasajeros	67

Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Notas: Clasificación de ramas de actividad basada en la CIU Rev. 4 (ver anexo 2). La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

^{1/} Incluye agricultura, ganadería, pesca y silvicultura.

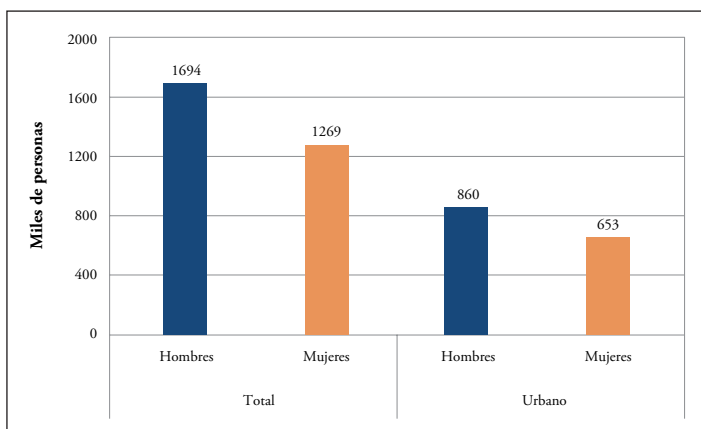
3. ALGUNAS INTERSECCIONALIDADES IMPORTANTES

Es imperativo visibilizar la diversidad femenina, tanto en la sociedad como en los mercados de trabajo. En esta sección reconocemos tal necesidad explorando impactos diferenciados para ciertos grupos que merecen especial atención. Seguidamente, presentamos cuatro miradas interseccionales: (i) situación de pobreza, (ii) lengua materna, (iii) auto-percepción étnica indígena o afrodescendiente y (iv) ruralidad. En cada una de ellas se plantea una estimación del número de personas involucradas y los posibles impactos a corto y mediano plazo de la pandemia, las medidas de confinamiento y el paulatino retorno a la normalidad.

Ser una mujer en situación de pobreza

En tiempos de prepandemia estimamos que, a nivel nacional, había 1,7 millones de trabajadores y 1,3 millones de trabajadoras en condición de pobreza (ver cuadro 25). Para zonas urbanas estas cifras alcanzan 0,9 millones y 0,7 millones para hombres y mujeres, respectivamente (ver cuadro 22). De ellos, a corto plazo, nuestras estimaciones arrojan que 0,7 millones de hombres y 0,6 millones de mujeres han visto limitada su capacidad de trabajar durante el confinamiento. En la primera fase de salida a la nueva normalidad quedarán aún 0,5 millones de hombres y 0,4 millones de mujeres imposibilitados de salir a trabajar (ver cuadro 26). Así, la proporción de trabajadores en situación de pobreza es similar para hombres y mujeres.

Cuadro 25
Perú: total urbano de trabajadores en situación de pobreza por sexo, 2018



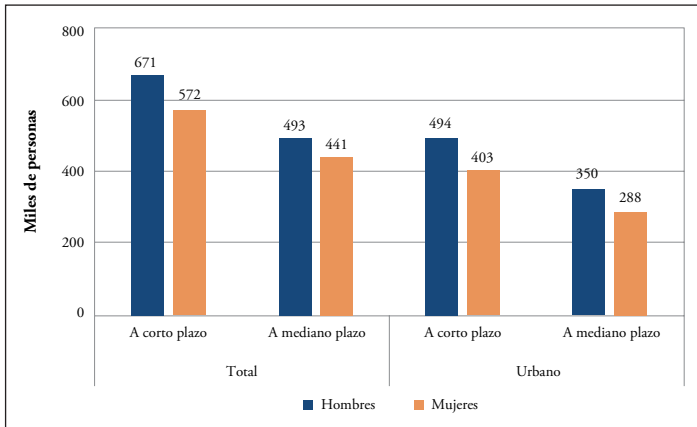
Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Nota: Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria.

En cuanto a las 6 variables principales que estamos utilizando para caracterizar la precariedad del empleo femenino en comparación con el masculino, se puede ver que, en general, los indicadores para los trabajadores en situación de pobreza (ver tabla 11) son más precarios que los que previamente mostramos para la población en general (ver tabla 1), tanto en zonas urbanas como a nivel nacional. Las estadísticas en estos 6 indicadores para la población que no puede trabajar durante la cuarentena (ver tabla 12) y durante la Fase 1 de la vuelta a la normalidad (ver tabla 13) indican que, a corto plazo, esto afecta de manera desproporcionada a los independientes, asalariados con contratos a plazo fijo y trabajadores de microempresa; a mediano plazo, a los independientes.

Cuadro 26

Perú: trabajadores en situación de pobreza imposibilitados de trabajar a corto y mediano plazo, según sexo (miles de personas)



Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Nota: Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria.

Si vamos a los impactos sobre los ingresos a corto y mediano plazo (ver cuadro 27), los datos indican que las mujeres en situación de pobreza sufrirán más que los hombres en proporción al número de mujeres ocupadas. A nivel nacional, el cuadro 27 muestra que a corto plazo las mujeres estarán en capacidad de generar 43% de sus ingresos laborales y los hombres el 49%. A mediano plazo (primera fase del desconfinamiento), estas cifras son 58% para mujeres y 66% para hombres. En zonas urbanas, el impacto sobre las personas en situación de pobreza en general es mayor, pero lo es más aún entre las mujeres: a corto plazo las mujeres podrán generar solo 38% de sus ingresos laborales y los hombres 39%. En la primera fase del desconfinamiento, las mujeres probablemente alcancen un 55% de lo que conseguían antes de la pandemia y los hombres 59% (ver cuadro 27). Las brechas de

Tabla 11
Perú: trabajadores en situación de pobreza por características laborales,
según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total							
	Hombres		Mujeres		Urbana			
	Número	%	Número	%	Número	%		
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	323 160	19,1	552 037	43,5	133 143	15,5	251 726	38,5
Independientes	874 649	51,6	513 117	40,4	356 628	41,5	308 965	47,3
Empleadores	25 843	1,5	4 558	0,4	14 896	1,7	2 243	0,3
Empleo informal ^{1/}	1 564 827	92,4	1 220 133	96,2	739 495	86,0	606 072	92,8
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	130 361	20,7	70 462	24,7	112 658	25,1	61 425	28,0
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	266 982	45,0	124 927	48,4	174 358	41,6	93 578	46,8

Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Notas: Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria.

^{1/} El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) TFNR.

^{2/} Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas profesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

^{3/} Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

Tabla 12
Perú: trabajadores en situación de pobreza imposibilitados de trabajar a corto plazo
por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total						Urbana			
	Hombres			Mujeres			Hombres		Mujeres	
	Número	%		Número	%		Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	117 191	17,5	250 489	43,8	75 287	15,2	171 205	42,5		
Independientes	348 320	51,9	308 716	54,0	228 449	46,2	211 714	52,6		
Empleadores	13 077	2,0	2 826	0,5	10 619	2,1	1 842	0,5		
Empleo informal ^{1/}	618 589	92,3	551 607	96,5	444 531	90,0	382 627	95,0		
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	46 800	16,2	26 463	19,2	42 265	17,4	25 176	20,7		
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	147 318	52,0	75 885	56,6	120 070	50,7	65 243	55,1		

Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Notas: Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria.

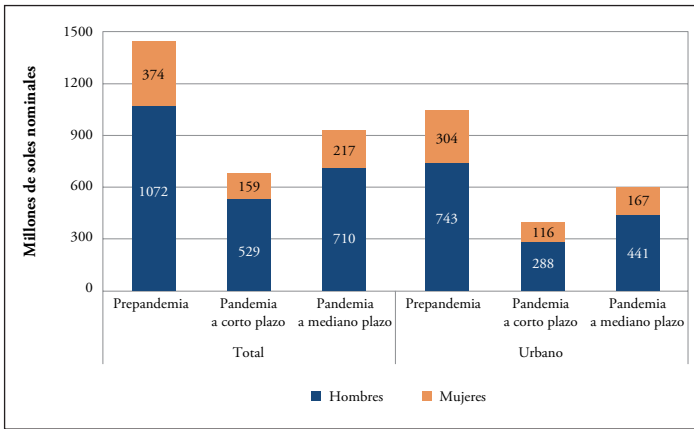
^{1/} El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) TFNR.

^{2/} Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

^{3/} Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

género en ingresos laborales se ampliarán, especialmente entre las personas en situación de pobreza, tanto a corto como a mediano plazo.

Cuadro 27
Perú: masa salarial de los trabajadores en situación de pobreza
prepandemia y en pandemia a corto y mediano plazo,
según sexo (millones de soles nominales)



Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Nota: Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria. La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

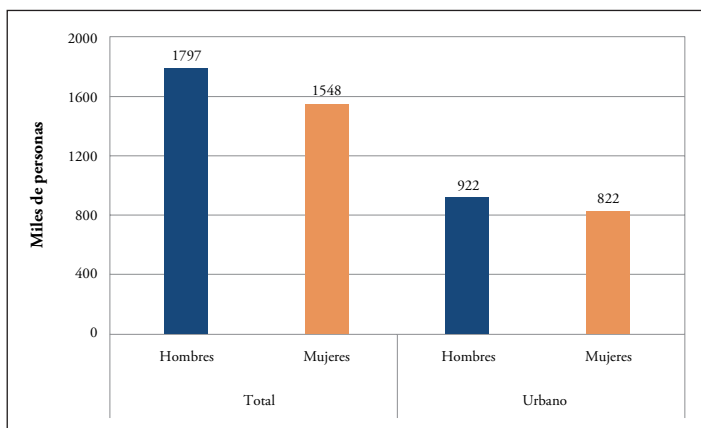
Ser una mujer cuya lengua materna es indígena

Usamos *lengua materna* como un primer indicador de etnicidad. A nivel nacional, antes de la pandemia había 1,8 millones de trabajadores y 1,5 millones de trabajadoras con lengua materna indígena. En el área urbana estas cifras alcanzaban 0,9 millones y 0,8 millones para hombres y mujeres, respectivamente (ver cuadro 28). De ellos, a corto plazo, estimamos que 0,8 millones de hombres y 0,6 millones de mujeres

han visto limitada su capacidad de trabajar durante el confinamiento. En la primera fase de salida a la nueva normalidad, alrededor de 0,6 millones de hombres y 0,6 millones de mujeres quedarán imposibilitados de salir a trabajar (ver cuadro 29). Si bien en magnitudes el efecto es similar, la proporción afectada de la PEA ocupada con lengua materna indígena es mayor. Así, el mismo efecto identificado para los trabajadores en situación de pobreza se amplifica para los de lengua indígena.

Cuadro 28

Perú: PEA ocupada con lengua materna indígena total y urbana, según sexo, 2018 (miles de personas)

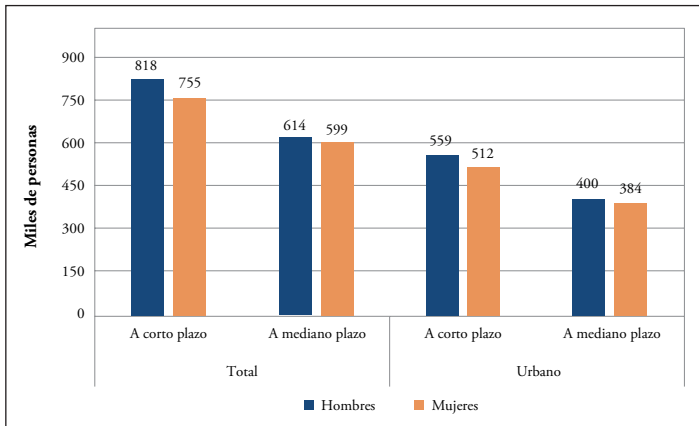


Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Nota: La lengua materna indígena incluye el quechua, el aimara y otras lenguas nativas.

En cuanto a las 6 variables principales que estamos utilizando para caracterizar la precariedad del empleo femenino en comparación con el masculino se puede ver que, en general, los indicadores para los trabajadores con lengua materna indígena (ver tabla 14) son más precarios que los que previamente mostramos para la población en general (ver tabla 1), aunque no tan precarios como los indicadores

Cuadro 29
Perú: PEA ocupada con lengua materna indígena
imposibilitada de trabajar a corto y mediano plazo,
según sexo (miles de personas)



Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Nota: La lengua materna indígena incluye el quechua, el aimara y otras lenguas nativas.

para las personas en situación de pobreza (ver tabla 11). Las estadísticas en estos 6 indicadores para la población que no puede trabajar durante la cuarentena (ver tabla 15) y durante la Fase 1 de la vuelta a la normalidad (ver tabla 16) señalan que esto afecta de manera desproporcionada a los trabajadores a tiempo parcial (sobre todo a mediano plazo), a los independientes (a corto y mediano plazo), a los asalariados (a corto y mediano plazo) y a los trabajadores de microempresas (especialmente a corto plazo).

La primera fase del desconfinamiento amplía las brechas de género en ingresos laborales entre las personas con lengua materna indígena. A nivel nacional, a corto plazo, las mujeres trabajadoras con lengua materna indígena estarían en la capacidad de generar 45% de sus ingresos laborales y los hombres el 49%. A mediano plazo (primera

Tabla 14
Perú: PEA ocupada con lengua materna indígena por características laborales, según sexo, 2018
(número y porcentaje)

Características laborales	Total							
	Hombres		Mujeres		Urbana			
	Número	%	Número	%	Número	%		
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	276 909	15,4	477 858	30,9	111 027	12,0	232 774	28,3
Independientes	958 560	53,4	697 855	45,1	393 723	42,7	429 937	52,3
Empleadores	73 017	4,1	35 499	2,3	49 519	5,4	27 888	3,4
Empleo informal ^{1/}	1 503 777	83,7	1 410 161	91,1	662 266	71,8	695 474	84,6
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	170 319	27,0	87 480	29,2	133 478	30,4	68 771	30,9
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	194 806	38,2	104 982	45,8	121 942	35,2	75 138	44,3

Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Notas: La lengua materna indígena incluye el quechua, el aimara y otras lenguas nativas.

^{1/} El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) TFNR.

^{2/} Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas profesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

^{3/} Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

Tabla 15
Perú: PEA ocupada con lengua materna indígena imposibilitada de trabajar a corto plazo
por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total				Urbana			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	126 071	15,4	256 822	34,0	74 319	13,3	170 087	33,2
Independientes	441 269	54,0	427 595	56,6	264 245	47,3	289 632	56,6
Empleadores	46 859	5,7	26 104	3,5	37 838	6,8	21 469	4,2
Empleo informal ^{1/}	674 159	82,4	690 005	91,4	424 983	76,0	451 252	88,1
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	56 292	18,7	21 923	17,1	48 675	20,5	20 136	18,9
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	120 559	43,7	61 705	50,7	91 479	42,5	49 779	49,2

Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Notas: La lengua materna indígena incluye el quechua, el aimara y otras lenguas nativas.

^{1/} El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) TFNR.

^{2/} Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

^{3/} Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

Tabla 16
Perú: PEA ocupada con lengua materna indígena imposibilitada de trabajar a mediano plazo por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total								
	Hombres			Mujeres			Urbana		
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	110 076	17,9	218 024	36,4	61 768	15,4	137 177	35,7	
Independientes	403 007	65,7	337 660	56,4	231 692	57,9	218 024	56,8	
Empleadores	29 998	4,9	18 449	3,1	22 927	5,7	15 115	3,9	
Empleo informal ^{1/}	506 520	82,5	545 569	91,1	300 161	75,0	333 383	86,9	
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	28 179	18,0	15 546	20,6	25 393	19,6	14 057	22,7	
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	59 140	43,1	34 471	49,4	45 443	40,1	27 624	47,8	

Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Notas: La lengua materna indígena incluye el quechua, el aimara y otras lenguas nativas.

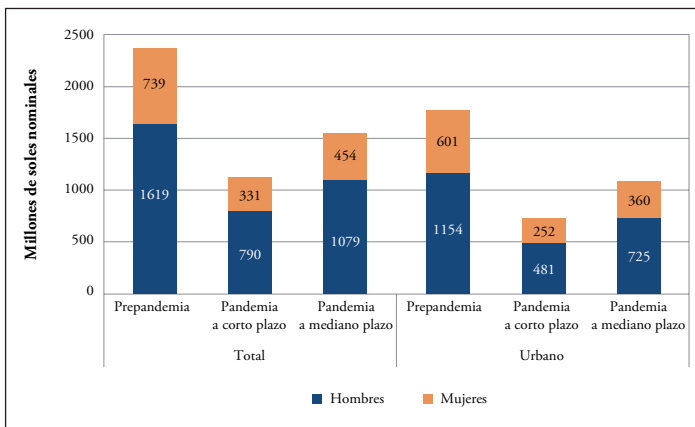
^{1/} El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) TFNR.

^{2/} Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas profesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

^{3/} Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

fase del desconfinamiento), estas cifras serían 62% para mujeres y 67% para hombres. En las zonas urbanas, el impacto para los trabajadores con lengua materna indígena sería un poco menor: a corto plazo los hombres y mujeres podrían generar el 42% de sus ingresos laborales; en la primera fase del desconfinamiento las mujeres llegarían a generar el 60% de lo que conseguían antes de la pandemia y los hombres el 63% (ver cuadro 30). En resumen, en ambas fases de la epidemia es razonable esperar que las brechas de género en ingresos laborales entre las personas con lengua materna indígena se amplíen.

Cuadro 30
Perú: masa salarial de la PEA ocupada con lengua materna indígena prepandemia y en pandemia, a corto y mediano plazo, según sexo (millones de soles nominales)



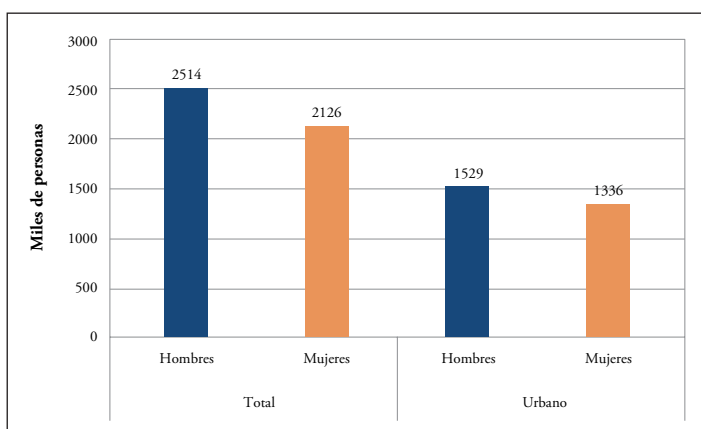
Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Nota: La lengua materna indígena incluye el quechua, el aimara y otras lenguas nativas. La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

Ser una mujer que se autopercibe indígena

Un indicador alternativo de etnicidad es la autopercepción étnica o cómo un individuo se percibe con relación a las diferentes categorías étnicas. Antes de la pandemia, la estimación a partir de la ENAHO presentada en el cuadro 31 arrojaba 2,5 millones de trabajadores y 2,1 millones de trabajadoras autorreportados indígenas. Para zonas urbanas estas cifras alcanzan 1,5 millones y 1,3 millones para hombres y mujeres, respectivamente. De ellos, a corto plazo, estimamos que 1,2 millones de hombres y 1 millón de mujeres han visto limitada su capacidad de trabajar durante el confinamiento. La Fase 1 de salida a la nueva normalidad deja aún imposibilitados de trabajar a 0,83 millones de hombres y 0,78 millones de mujeres (ver cuadro 32). Así, se

Cuadro 31
Perú: PEA ocupada autoconsiderada indígena total y urbana,
según sexo, 2018

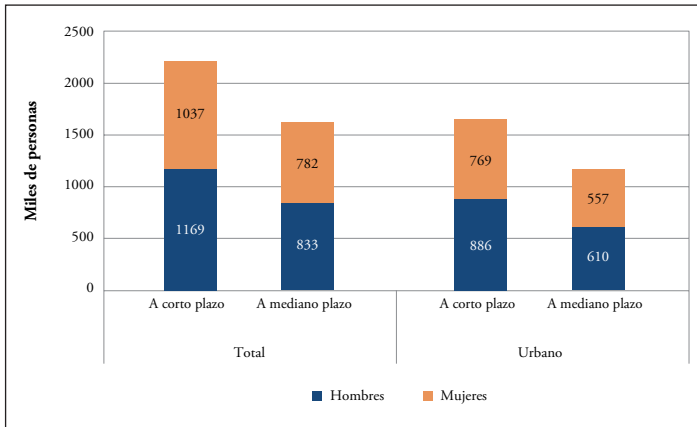


Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Nota: La autopercepción étnica indígena (quechua, aimara, nativo o indígena de la Amazonía o perteneciente a otro pueblo indígena) se deriva de costumbres o antepasados.

Cuadro 32

Perú: PEA ocupada autoconsiderada indígena imposibilitada de trabajar a corto y mediano plazo, según sexo (miles de personas)



Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Nota: La autopercepción étnica indígena (quechua, aimara, nativo o indígena de la Amazonía o perteneciente a otro pueblo indígena) se deriva de costumbres o antepasados.

observan diferencias similares a las que observamos para el indicador de lengua materna.

En cuanto a las 6 variables principales que estamos utilizando para caracterizar la precariedad del empleo femenino en comparación con el masculino se puede ver que, en general, los indicadores para los trabajadores autorreportados indígenas (ver tabla 17) son más precarios que los de la población en general (ver tabla 1), aunque no tan precarios como los indicadores para personas en situación de pobreza con lengua indígena (ver tabla 11 y tabla 14). Las estadísticas en estos 6 indicadores para la población que no puede trabajar durante la cuarentena (ver tabla 18) y durante la Fase 1 (ver tabla 19) muestran que esto afecta de manera desproporcionada a los trabajadores a tiempo parcial (a corto y mediano plazo), informales (a corto y mediano plazo), independientes

Tabla 17
Perú: PEA ocupada autoconsiderada indígena por características laborales,
según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total						Urbana	
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	398 146	15,8	646 816	30,4	200 381	13,1	366 723	27,5
Independientes	1 119 915	44,5	855 120	40,2	531 915	34,8	572 003	42,8
Empleadores	115 427	4,6	55 186	2,6	88 912	5,8	45 423	3,4
Empleo informal ^{1/}	1 975 339	78,6	1 800 371	84,7	1 034 142	67,6	1 027 283	76,9
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	347 876	32,3	208 507	34,5	297 059	35,8	183 739	36,6
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	307 746	35,2	181 862	39,5	211 596	32,1	141 869	37,4

Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Notas: La autopercepción étnica indígena (quechua, aimara, nativo o indígena de la Amazonía o perteneciente a otro pueblo indígena) se deriva de costumbres o antepasados.

^{1/} El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) TFNR.

^{2/} Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

^{3/} Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

Tabla 18
Perú: PEA ocupada autoconsiderada indígena imposibilitada de trabajar a corto plazo
por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total				Urbana			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	171 810	14,7	352 060	34,0	118 201	13,3	254 547	33,1
Independientes	545 911	46,7	528 769	51,0	365 063	41,2	384 222	50,0
Empleadores	77 941	6,7	38 120	3,7	68 917	7,8	32 769	4,3
Empleo informal ^{1/}	932 908	79,8	914 600	88,2	661 117	74,6	652 925	84,9
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	107 568	21,6	47 132	19,1	96 471	23,2	43 802	20,6
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	199 014	42,7	108 404	46,4	161 067	41,6	90 101	44,7

Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Notas: La autopercepción étnica indígena (quechua, aimara, nativo o indígena de la Amazonia o perteneciente a otro pueblo indígena) se deriva de costumbres o antepasados.

^{1/} El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) TFNR.

^{2/} Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas profesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

^{3/} Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

Tabla 19
Perú: PEA ocupada autoconsiderada indígena imposibilitada de trabajar a mediano plazo
por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total						Urbana	
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	141 729	17,0	280 588	35,9	93 834	15,4	195 406	35,1
Independientes	494 279	59,3	407 471	52,1	319 559	52,4	286 105	51,3
Empleadores	46 327	5,6	25 795	3,3	39 037	6,4	22 023	4,0
Empleo informal ^{1/}	670 641	80,5	691 697	88,4	454 970	74,6	470 134	84,3
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	57 544	22,7	29 494	20,5	53 299	24,2	27 898	22,2
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	90 941	39,4	64 238	47,1	74 379	37,1	54 378	45,5

Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Notas: La autoperccepción étnica indígena (quechua, aimara, nativo o indígena de la Amazonia o perteneciente a otro pueblo indígena) se deriva de costumbres o antepasados.

^{1/} El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) TFNR.

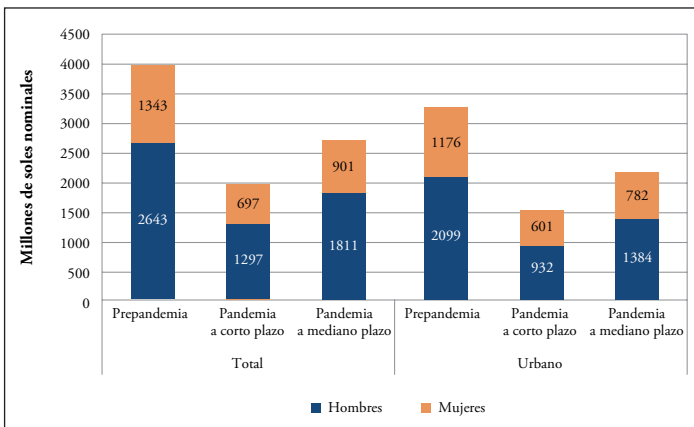
^{2/} Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

^{3/} Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

(hasta mediano plazo), asalariados (especialmente a plazo fijo) y trabajadores de microempresas (a corto plazo, también).

En contraste, los impactos diferenciados sobre los ingresos a corto y mediano plazo indican que las mujeres autorreportadas indígenas sufren pérdidas de ingresos ligeramente menores que los hombres; por lo tanto, las brechas salariales se reducen. Las cifras a nivel nacional indican que, a corto plazo, las mujeres estarían en capacidad de generar 52% de sus ingresos laborales y los hombres un 49%. A mediano plazo (primera fase del desconfiamiento), las mujeres podrían generar el 67% de sus ingresos laborales y los hombres el 66%. Para zonas urbanas, el impacto en los trabajadores autoconsiderados indígenas,

Cuadro 33
Perú: masa salarial de la PEA ocupada autoconsiderada indígena prepandemia y en pandemia, a corto y mediano plazo, según sexo (millones de soles nominales)



Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Nota: La autopercepción étnica indígena (quechua, aimara, nativo o indígena de la Amazonía, o perteneciente a otro pueblo indígena) se deriva de costumbres o antepasados. La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

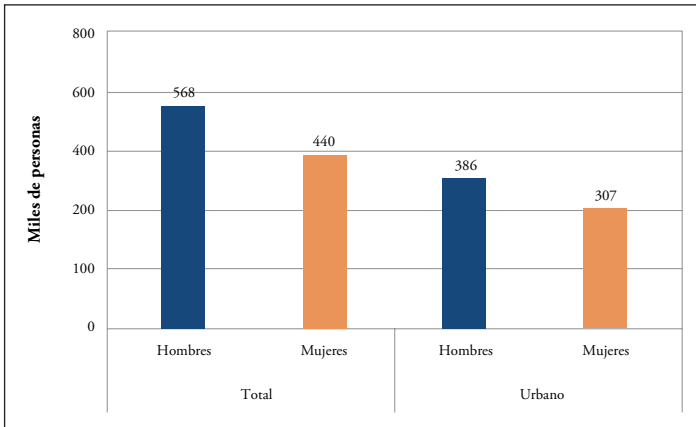
en general, sería mayor: a corto plazo, las mujeres podrían generar solo 51% de sus ingresos laborales y los hombres el 44%. En la Fase 1 del desconfiamiento las mujeres llegarían a un 67% de lo que conseguían antes de la pandemia y los hombres un 66% (ver cuadro 33). A corto y mediano plazo habría entonces una reducción de las brechas de género en los ingresos laborales, debido a que los hombres autoconsiderados indígenas se verían más afectados en sus ingresos. La variación, sin embargo, es pequeña.

Ser una mujer que se autopercibe afrodescendiente

La autopercepción étnica de ser afrodescendiente es otra interseccionalidad importante de análisis. Antes de la pandemia, la estimación a partir de la ENAHO arrojaba 0,6 millones de trabajadores y 0,4 millones de trabajadoras autorreportados afrodescendientes. Para zonas urbanas estas cifras alcanzan 0,38 millones y 0,31 millones para hombres y mujeres, respectivamente (ver cuadro 34). De ellos, a corto plazo, estimamos que 0,3 millones de hombres y 0,2 millones de mujeres han visto limitada su capacidad de trabajar durante el confinamiento. La Fase 1 de salida a la nueva normalidad deja aún imposibilitados de trabajar a 0,21 millones de hombres y 0,18 millones de mujeres (ver cuadro 35).

En cuanto a las 6 variables principales que estamos utilizando para caracterizar la precariedad del empleo femenino en comparación con el masculino se puede ver que, en general, los indicadores para los trabajadores autorreportados afrodescendientes (ver tabla 20) son más precarios que los de la población en general (ver tabla 1), aunque no tan precarios como los indicadores de las personas en situación de pobreza y con lengua nativa (ver tablas 12 y 14). Las estadísticas en

Cuadro 34
Perú: PEA ocupada autoconsiderada afrodescendiente
total y urbana, según sexo, 2018



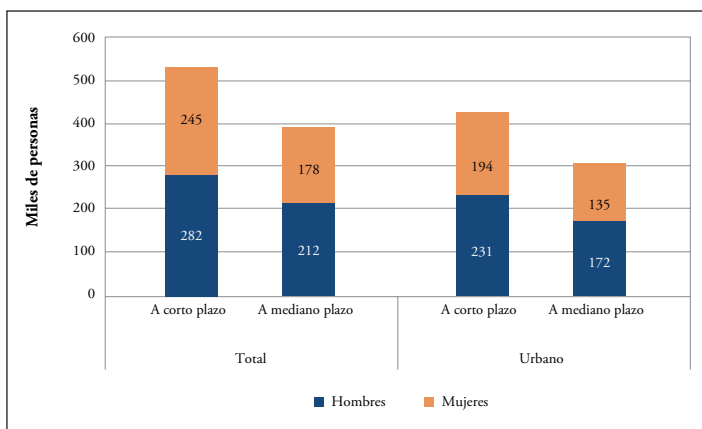
Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Nota: La autopercepción étnica afrodescendiente (negro, moreno, zambo, mulato o afroperuano) se deriva de costumbres o antepasados.

estos 6 indicadores para la población que no puede trabajar durante la cuarentena (ver tabla 21) y durante la Fase 1 (ver tabla 22) indican que esta afecta de manera desproporcionada a los trabajadores a tiempo parcial (especialmente a corto plazo), independientes (a corto y mediano plazo), informales (hasta a mediano plazo) y a los trabajadores de microempresas (a corto plazo y mediano plazo).

Los impactos sobre los ingresos a corto plazo indican que las mujeres autorreportadas afrodescendientes sufrirían pérdidas de ingresos menores que los hombres y a mediano plazo la situación se revertiría. Las cifras a nivel nacional indican que, a corto plazo, las mujeres estarían en capacidad de generar 44% de sus ingresos laborales y los hombres un 47%. A mediano plazo (Fase 1 del desconfinamiento), las mujeres podrían generar el 64% de sus ingresos laborales y los hom-

Cuadro 35
Perú: PEA ocupada autoconsiderada afrodescendiente
imposibilitada de trabajar a corto y mediano plazo, según sexo
(miles de personas)



Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Nota: La autopercepción étnica afrodescendiente (negro, moreno, zambo, mulato o afroperuano) se deriva de costumbres o antepasados.

bres el 61%. Para zonas urbanas, el impacto en los trabajadores autoconsiderados afrodescendientes, en general, es mayor: a corto plazo las mujeres podrían generar solo 42% de sus ingresos laborales y los hombres un 43%; en la Fase 1 del desconfinamiento las mujeres generarían 64% de lo que conseguían antes de la pandemia, los hombres el 58% (ver cuadro 36). Entonces, a mediano plazo habría una reducción de las brechas de género en los ingresos laborales debido a que la recuperación de los ingresos laborales de los hombres es un poco menor.

Tabla 20
Perú: PEA ocupada autoconsiderada afrodescendiente por características laborales,
según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total						Urbana	
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	87 055	15,3	176 101	40,1	48 531	12,6	101 721	33,1
Independientes	216 996	38,2	198 114	45,1	115 903	30,0	131 955	42,9
Empleadores	18 888	3,3	10 116	2,3	13 623	3,5	8 761	2,9
Empleo informal ^{1/}	453 234	79,8	375 200	85,3	278 426	72,1	245 825	80,0
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	100 594	33,4	59 775	41,0	92 859	38,3	55 732	43,4
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	83 160	30,6	36 931	29,3	57 094	26,5	30 116	27,2

Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Notas: La autoperecepción étnica afrodescendiente (negro, moreno, zambo, mulato o afroperuano) se deriva de costumbres o antepasados.

^{1/} El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) TFNR.

^{2/} Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

^{3/} Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

Tabla 21
Perú: PEA ocupada autoconsiderada afrodescendiente imposibilitada de trabajar a corto plazo por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total					
	Hombres		Mujeres		Urbana	
	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	45 349	16,1	104 598	42,6	31 769	13,7
Independientes	120 077	42,5	127 653	52,0	89 946	38,9
Empleadores	12 515	4,4	9 193	3,7	10 136	4,4
Empleo informal ^{1/}	234 108	82,9	221 711	90,3	184 340	79,7
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	36 129	26,3	19 359	29,4	35 529	29,5
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	46 282	35,0	26 083	40,8	37 423	32,4
					77 047	39,6
					92 954	47,8
					8 107	4,2
					171 414	88,2
					18 901	31,0
					23 089	39,0

Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Notas: La autoperecepción étnica afrodescendiente (negro, moreno, zambo, mulato o afroperuano) se deriva de costumbres o antepasados.

^{1/} El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) TFNR.

^{2/} Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

^{3/} Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

Tabla 22
Perú: PEA ocupada autoconsiderada afrodescendiente imposibilitada de trabajar a mediano plazo
por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total						Urbana			
	Hombres			Mujeres			Hombres		Mujeres	
	Número	%		Número	%		Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	38 649	18,2		75 281	42,3		27 107	15,7	51 509	38,2
Independientes	113 199	53,4		92 846	52,2		83 309	48,4	62 979	46,7
Empleadores	9 614	4,5		4 427	2,5		7 574	4,4	3 819	2,8
Empleo informal ^{1/}	171 326	80,9		162 665	91,4		132 620	77,0	120 275	89,2
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	29 417	36,4		14 428	32,6		28 897	38,7	13 970	33,6
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	20 727	26,8		16 688	39,0		16 630	23,3	15 100	37,6

Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

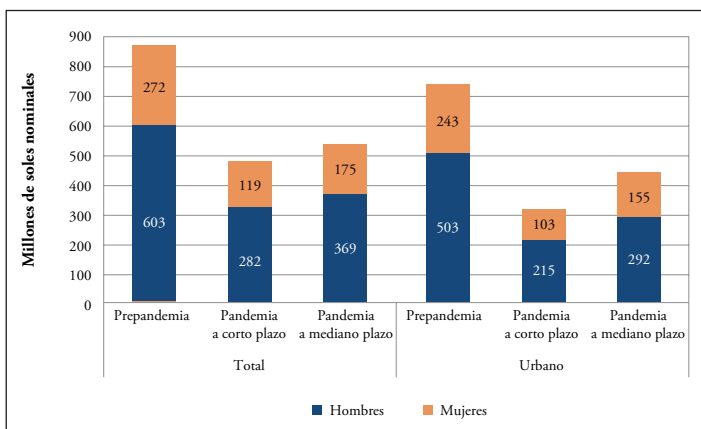
Notas: La autopercepción étnica afrodescendiente (negro, moreno, zambo, mulato o afroperuano) se deriva de costumbres o antepasados.

^{1/} El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) TFNR.

^{2/} Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

^{3/} Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

Cuadro 36
Perú: masa salarial de la PEA ocupada autoconsiderada afrodescendiente prepandemia y en pandemia a corto y mediano plazo, según sexo (millones de soles nominales)



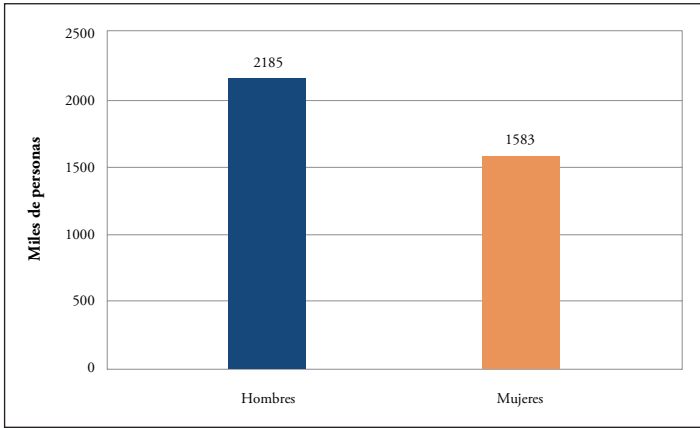
Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Nota: La autopercepción étnica afrodescendiente (negro, moreno, zambo, mulato o afroperuano) se deriva de costumbres o antepasados.

Ser una mujer en zonas rurales

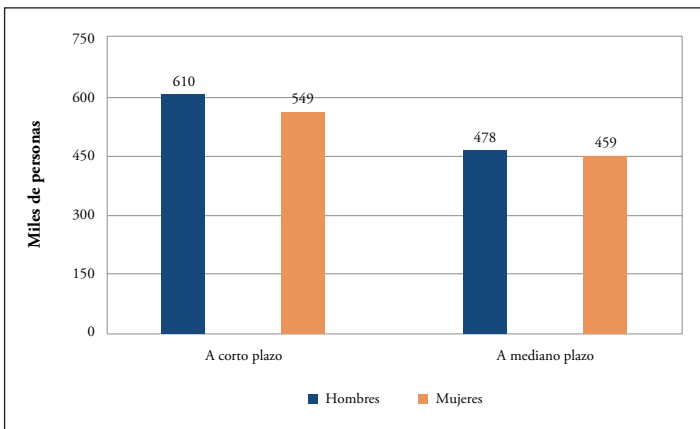
Finalmente, la mirada a los grupos vulnerables se enfoca en cómo residir en el área rural condiciona los efectos de la pandemia. Estimamos que en la prepandemia había 2,2 millones de trabajadores y 1,6 millones de trabajadoras en las zonas rurales (ver cuadro 37). A corto plazo, 0,6 millones de hombres y 0,5 millones de mujeres residentes en el área rural verían limitada su capacidad de trabajar durante el confinamiento. La Fase 1 deja aún a 0,48 millones de hombres y 0,46 millones mujeres sin poder salir a trabajar (ver cuadro 38).

Cuadro 37
Perú: PEA ocupada rural , según sexo, 2018



Fuente: INEI-ENAO, 2018.

Cuadro 38
Perú: PEA ocupada rural afectada a corto y mediano plazo, según sexo (miles de personas)



Fuente: INEI-ENAO, 2018.

En cuanto a las 6 variables que estamos utilizando para caracterizar la precariedad del empleo femenino en comparación con el masculino, se puede ver que, en general, los indicadores para los trabajadores en zonas rurales (ver tabla 23) son más precarios que los de la población en general (ver tabla 1) y que los observados en las otras interseccionalidades (ver tablas 12, 14, 17 y 20). Las estadísticas en estos 6 indicadores para la población que no puede trabajar durante la cuarentena (ver tabla 24) y durante la Fase 1 (ver tabla 24) indican que esto afecta de manera desproporcionada a los trabajadores a tiempo parcial (a corto plazo y mediano plazo), independientes (a corto y mediano plazo), informales (hasta mediano plazo), asalariados (especialmente a corto plazo) y trabajadores de microempresas (también a corto plazo).

Tabla 23
Perú: PEA ocupada rural por características laborales,
según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	446 455	20,4	660 455	41,7
Independientes	1 218 369	55,8	603 940	38,1
Empleadores	76 532	3,5	18 084	1,1
Empleo informal ^{1/}	2 070 870	94,8	1 529 965	96,6
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	116 925	18,6	61 769	25,7
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	254 509	44,9	90 168	47,0

Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Notas: ^{1/} El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en el sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) TFNR.

^{2/} Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

^{3/} Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

Tabla 24
Perú: PEA ocupada rural imposibilitada de trabajar
a corto plazo por características laborales, según sexo, 2018
(número y porcentaje)

Características laborales	Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	128 621	21,1	226 986	41,4
Independientes	368 850	60,4	309 104	56,3
Empleadores	26 539	4,3	11 575	2,1
Empleo informal ^{1/}	578 473	94,8	530 243	96,6
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	26 785	13,9	9647	13,0
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	89 326	48,2	38 902	56,7

Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Notas: ^{1/} El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) TFNR.

^{2/} Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

^{3/} Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

En cuanto a los ingresos, nuevamente son las mujeres rurales quienes sufren un poco más que los hombres: las brechas de género en ingresos laborales se amplían. A corto plazo, las mujeres estarían en capacidad de generar 59% de sus ingresos laborales y los hombres el 67%. A mediano plazo (primera fase del desconfiamiento), las mujeres podrían generar el 71% de lo que generaban antes de la pandemia y los hombres el 77% (ver cuadro 39). Las brechas de género en ingresos laborales crecen para los trabajadores en zonas rurales, tanto a corto como a mediano plazo.

Tabla 25
Perú: PEA ocupada rural imposibilitada de trabajar en el
mediano plazo por características laborales, según sexo, 2018
(número y porcentaje)

Características laborales	Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	111 993	23,4	196 965	42,9
Independientes	355 247	74,3	260 026	56,7
Empleadores	20 989	4,4	7911	1,7
Empleo informal ^{1/}	455 881	95,3	446 152	97,3
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	12 676	15,1	7005	16,3
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	43 232	55,1	20 101	52,8

Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

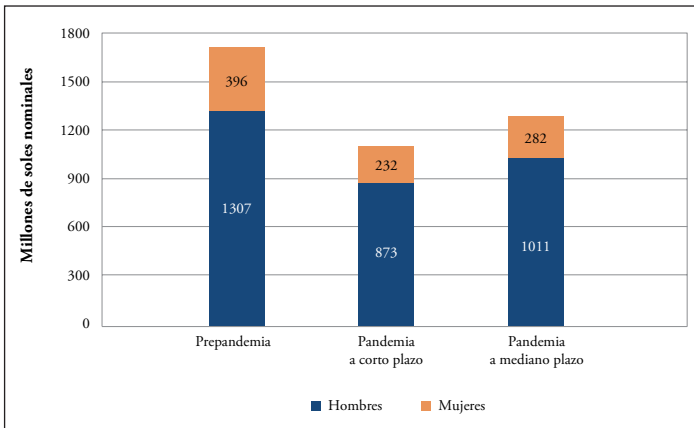
Notas: ^{1/} El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en el sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) TFNR.

^{2/} Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

^{3/} Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

En una sección previa de este documento llamamos la atención sobre los TFNR en zonas rurales, considerados como ocupados si trabajan de 15 horas a más en un negocio o en agricultura familiar (INEI, 2019). Como puede verse, hay una asociación fuerte entre este tipo de trabajo, las mujeres y la condición socioeconómica de los hogares. En los hogares con menores ingresos, hasta 30% de la PEA ocupada puede corresponder a TFNR mujeres, mientras que en los de mayores ingresos esta categoría ocupacional alcanza solo 5% (ver cuadro 40). Estos trabajadores no tienen ingresos laborales, pero las actividades económicas de sus hogares se verán afectadas como resultado de la pandemia.

Cuadro 39
Perú: masa salarial de la PEA ocupada rural prepandemia
y en pandemia a corto y mediano plazo, según sexo
(millones de soles nominales)



Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

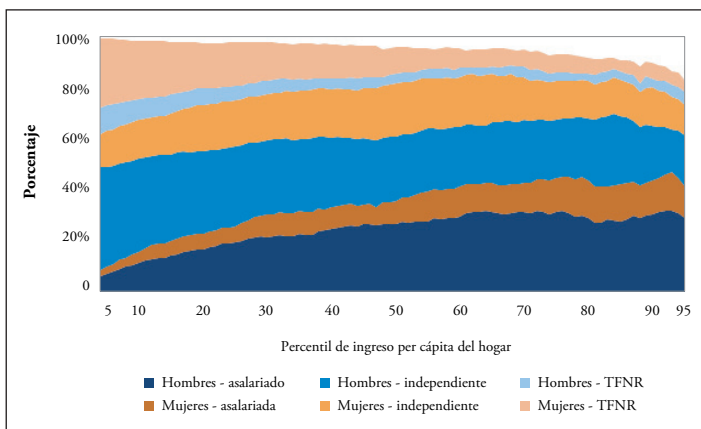
Nota: La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

En la tabla 26 resumimos los hallazgos sobre los impactos de la pandemia COVID-19 a corto y mediano plazo, a nivel nacional y en zonas urbanas en cada intencionalidad por sexo. En la primera y tercera columna vemos los efectos sobre el empleo y el porcentaje de trabajadores imposibilitados de trabajar. En la segunda y cuarta columna observamos la masa salarial que puede haberse generado durante el periodo de confinamiento y la Fase 1. La cantidad de empleos perdidos y la reducción de la masa salarial se pueden ver en el anexo 3.

Una comparación de los grupos vulnerables con el promedio de todos los trabajadores permite observar cuánto impacta relativamente la presente crisis derivada de la pandemia. Así, vemos que los impactos de la crisis son mayores entre las personas en situación de pobreza

Cuadro 40

Perú rural: distribución de la PEA ocupada por percentil de ingreso del hogar según sexo y categoría ocupacional, 2018



Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

que entre la población en general, al mismo tiempo que las brechas de ingresos entre hombres y mujeres en situación de pobreza se amplían. Por otro lado, aquellos grupos con lengua materna indígena también sufren un impacto mayor que la población en general, pero menor que la del grupo en situación de pobreza. Las brechas de género, en este caso, también se amplían. Entre las percepciones que se autorreportan como indígenas, los impactos son también mayores que los de la población en general, pero inferiores que los de la población con lengua materna indígena. La brecha de género en cuanto a ingresos se reduce ligeramente a corto y mediano plazos. El impacto sobre los grupos afrodescendientes es similar a aquel sobre la población con autopercepción indígena. Sin embargo, en este caso, la brecha de género aumenta a corto plazo, pero desciende luego de la primera etapa de apertura económica. Finalmente, los impactos son más fuertes en la población urbana que en la rural. Esto obedece a dos factores: la

Tabla 26
Perú: resumen de impactos a corto y mediano plazo
por grupos vulnerables, según sexo (porcentaje)

Categorías			Hombres		Mujeres	
			Empleo perdido	Masa salarial que se mantuvo	Empleo perdido	Masa salarial que se mantuvo
Total	Corto plazo	Todos	52	47	54	49
		Situación de pobreza	40	49	45	43
		Lengua materna indígena	46	49	49	45
		Autopercepción indígena	47	49	49	52
		Autopercepción afro	50	47	56	44
	Rural	28	67	35	59	
	Mediano plazo	Todos	37	66	40	66
		Situación de pobreza	29	66	35	58
		Lengua materna indígena	34	67	39	62
		Autopercepción indígena	33	69	37	67
Autopercepción afro		37	61	40	64	
Rural	22	77	29	71		
Urbano	Corto plazo	Todos	59	45	60	49
		Situación de pobreza	57	39	62	38
		Lengua materna indígena	61	42	62	42
		Autopercepción indígena	58	44	58	51
		Autopercepción afro	60	43	63	42
	Mediano plazo	Todos	42	65	43	66
		Situación de pobreza	41	59	44	55
		Lengua materna indígena	43	63	47	60
		Autopercepción indígena	40	66	42	67
Autopercepción afro	45	58	44	64		

Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Nota: La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos. Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria.

mayor concentración del sector rural en la producción de bienes de primera necesidad y el hecho de que, al menos en esta primera etapa, la epidemia se expande con más facilidad en el entorno urbano debido a la concentración poblacional. En cuanto a las brechas de ingresos, en el área rural tienden a elevarse a corto y mediano plazo.

Interseccionalidades que se cruzan: ser mujer en situación de pobreza, indígena y habitante de zonas rurales

Las condiciones que marcan la falta de acceso a buenos empleos son acumulativas. A continuación, presentamos un análisis del impacto del coronavirus en un conjunto de personas que acumulan tales condiciones. En el país hay 0,3 millones de hombres y casi 0,3 millones de mujeres de la PEA ocupada que viven en zonas rurales, en hogares en condición de pobreza monetaria, cuya lengua materna es indígena y que se autoconsideran indígenas.

En cuanto a las 6 variables principales que estamos utilizando para caracterizar la precariedad del empleo femenino en comparación con el masculino se puede ver que, en general, los indicadores para los trabajadores con todas las interseccionalidades (ver tabla 27) son mucho más precarios que para la población en general (ver tabla 1). Las estadísticas en estos 6 indicadores para la población que no puede trabajar durante la cuarentena y la Fase 1 (ver tabla 28) señalan que esto afecta de manera desproporcionada a los trabajadores a tiempo parcial (a corto y mediano plazo), independientes (a corto y mediano plazo) y que laboran en microempresas (a corto plazo).

Los impactos sobre los ingresos a corto y mediano plazo indican que las mujeres vulnerables sufren una caída de ingresos mayor que la de los hombres, lo cual eleva la brecha en la primera fase del desconfiamiento. Los cálculos indican que las mujeres están en capacidad de

Tabla 27
Perú: PEA ocupada en todas las interseccionalidades por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	72 920	21,5	104 514	37,1
Independientes	229 290	67,6	86 869	30,8
Empleadores	3208	0,9	1077	0,4
Empleo informal ^{1/}	335 298	98,9	281 542	99,9
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	8637	14,5	3568	14,4
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	27 302	51,2	11 784	54,7
PEA ocupada total	339 110	100	281 915	100

Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Notas: Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria. La lengua materna indígena incluye el quechua, el aimara y otras lenguas nativas. La autopercepción étnica indígena (quechua, aimara, nativo o indígena de la Amazonía, o perteneciente a otro pueblo indígena) se deriva de costumbres o antepasados.

^{1/} El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) TFNR.

^{2/} Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

^{3/} Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

generar el 62% de sus ingresos laborales a corto plazo y los hombres el 74%. A mediano plazo (Fase 1), las mujeres pueden generar el 69% de sus ingresos laborales y los hombres el 83% (ver cuadro 41). Así, las brechas de género aumentan también a mediano plazo para las mujeres en este grupo particularmente vulnerable.

Tabla 28
Perú: PEA ocupada en todas las interseccionalidades imposibilitada de trabajar a corto y mediano plazo por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Corto plazo				Mediano plazo			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	17 445	22,3	30 909	39,8	16 411	26,0	29 155	40,1
Independientes	55 557	71,0	40 945	52,7	53 560	84,7	38 071	52,3
Empleadores	460	0,6	400	0,5	351	0,6	212	0,3
Empleo informal ^{1/}	77 402	99,0	77 484	99,8	62 629	99,0	72 743	100
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	1716	9,0	279	4,6	616	9,3	158	3,8
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	10 280	55,1	3903	66,6	4317	70,3	2718	68,0
PEA ocupada total	78 209	100	77 673	100	63 236	100	72 743	100

Fuente: INEL-ENAH0, 2018.

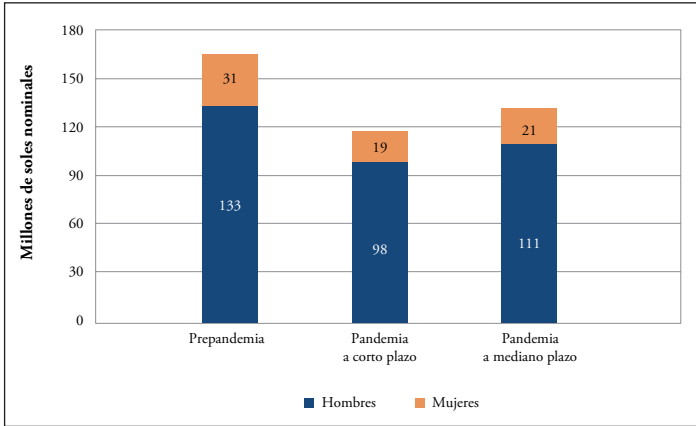
Notas: Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria. La lengua materna indígena incluye el quechua, el aimara y otras lenguas nativas. La autopercepción étnica indígena (quechua, aimara, nativo o indígena de la Amazonía o perteneciente a otro pueblo indígena) se deriva de costumbres o antepasados.

^{1/} El empleo informal comprende: (i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la SUNAT; (ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y (iii) TFNR.

^{2/} Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

^{3/} Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

Cuadro 41
Perú: masa salarial de la PEA ocupada en todas las interseccionalidades prepandemia y en pandemia a corto y mediano plazo, según sexo, 2018 (millones de soles nominales)



Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Notas: La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos. Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria. La lengua materna indígena incluye el quechua, el aimara y otras lenguas nativas. La autopercepción étnica indígena (quechua, aimara, nativo o indígena de la Amazonía, o perteneciente a otro pueblo indígena) se deriva de costumbres o antepasados.

4. MÁS ALLÁ DEL TRABAJO Y LA ECONOMÍA: VIOLENCIA DOMÉSTICA¹

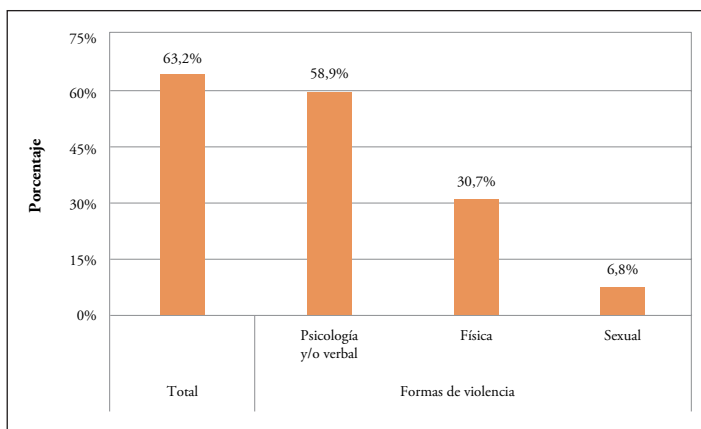
Un tema de gran preocupación es la potencial exacerbación de la violencia doméstica durante la cuarentena. Como se sabe, las mujeres ya son víctimas de diversas formas de violencia en tiempos regulares (Hernández, 2019). La Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) del 2018 refleja que los índices en tiempos regulares ya son bien altos: 2 de cada 3 mujeres reconocen haber sido víctimas de alguna forma de violencia por parte de su pareja. Esta violencia puede ser psicológica o verbal (59%), física (31%) o sexual (7%), pero también algunas mujeres indican haber sido víctimas de una combinación de ellas (ver cuadro 42).

Las tensiones producto de un encierro prolongado, a veces en condiciones de hacinamiento, generan un caldo de cultivo propicio para el crecimiento de la violencia. Esta puede darse no solo por parte de la pareja, sino también por otros miembros del hogar. Es obvio que las relaciones de causalidad aquí son múltiples, y que un elemento constitutivo de base es la estructura patriarcal en la que se sostiene nuestra sociedad. ¿Qué evidencia tenemos del aumento de este tipo de violencia? A pesar de que organismos internacionales ya alertaron sobre el incremento de la violencia doméstica en diversas partes del mundo, es muy temprano para obtener evidencia sistemática al respecto (UN Women, 2020).

1 Esta sección se ha beneficiado especialmente de las sugerencias y conversaciones con Wilson Hernández, investigador adjunto de GRADE.

Cuadro 42

Perú: violencia familiar contra la mujer ejercida alguna vez por el esposo o compañero según formas de violencia, 2018



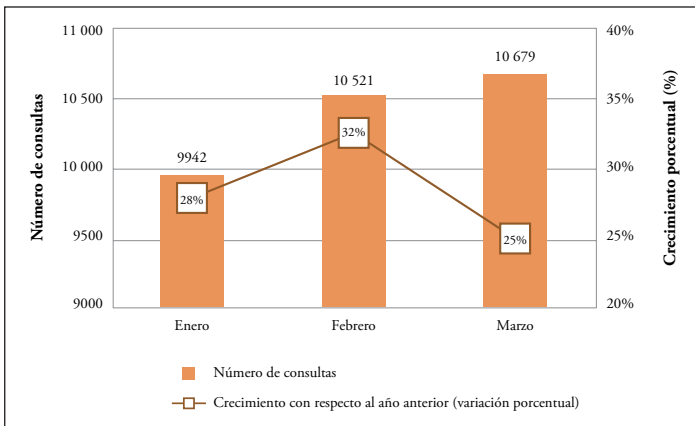
Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES), 2018.

Un indicador que puede ser muy útil en este contexto es el uso de las líneas telefónicas de ayuda, habilitadas en diversos países del mundo. En Australia, por ejemplo, se reportan más llamadas y casos más complejos (Ten Daily, 2020). En nuestra región, en Argentina, el número de llamadas se incrementó en 40% desde el inicio de la crisis; en México aumentaron en 60% los pedidos de auxilio a la Red Nacional de Refugios; y en Sao Paulo (Brasil) las denuncias se elevaron 30% durante los primeros 10 días de cuarentena (Semana, 2020). En Colombia, el aumento ha sido incluso más dramático, 120%; mientras que en Chile, en algunas comunas en cuarentena, las denuncias han aumentado hasta en 500%.

En el Perú, el número de casos atendidos de violencia hacia la mujer muestran un preocupante descenso en marzo: de un total de 14 420 casos atendidos en el 2019 a 6155 en el 2020. Sin duda, esto debe

relacionarse con la inmovilidad obligatoria que entró en vigencia a mediados del mes y que debe haber impedido los procedimientos habituales para estos casos (MIMP, 2020). Si, por otro lado, vemos los reportes de consultas telefónicas atendidas en la Línea 100, encontramos un aumento del 25% en el número de consultas atendidas en marzo con relación al mismo mes del año anterior (ver cuadro 43).

Cuadro 43
Perú: consultas atendidas de víctimas mujeres,
enero-marzo, 2020



Fuente: MIMP-Reporte estadístico de consultas telefónicas atendidas en la Línea 100.

Los datos publicados solo permiten ver hasta marzo, pero se ha ido reportando la situación en los canales informativos. Se indicó que durante los 23 primeros días del Estado de Emergencia (del 15 de marzo al 6 de abril) la Línea 100 atendió más de 8000 llamadas, unas 360 cada día (PNUD, 2020); y entre el 16 de marzo y el 5 de mayo hubo un incremento del 43,2% (CNN, 2020).

Se debe tener en cuenta, sin embargo, que la misma situación de confinamiento complica el reporte de la violencia, por la dificultad de hacer la llamada en presencia o cercanía del agresor. Parece importante desarrollar algún mecanismo alternativo de monitoreo de la violencia doméstica para este contexto. Combatir la violencia doméstica es un objetivo importantísimo en sí mismo. En el ámbito de este estudio, es esencial subrayar que la violencia doméstica es una de las principales causas de ausentismo laboral entre las mujeres con pareja (Díaz y Miranda, 2010). Erradicarla es también una política hacia una mejor inserción laboral femenina.

5. OPCIONES DE POLÍTICAS: ¿CÓMO ENFRENTAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS DE LA PANDEMIA SOBRE LAS MUJERES?

En décadas recientes, se puede observar un lento pero sostenido proceso de cierre de brechas de género en los mercados de trabajo (OIT, 2019). La pandemia del coronavirus, que traerá serios impactos en todos los mercados laborales, pone en riesgo la continuidad de la tendencia hacia el cierre de las brechas. ¿Qué se puede hacer para preservar la empleabilidad femenina en el marco de esta pandemia y sus secuelas? A continuación, se esbozan algunas opciones de políticas para promover el empleo femenino a mediano plazo. Varias recomendaciones son aplicables no solo en el contexto actual de la pandemia, pero creemos que vale la pena listarlas para subrayar su importancia.

Reducir las barreras que enfrenta el trabajo femenino

Una barrera fuerte para el trabajo femenino son las responsabilidades domésticas, que responden a roles asignados culturalmente para hombres y mujeres, según los cuales ellas son confinadas al ámbito de las labores domésticas y el cuidado del hogar. Hemos documentado que esto sucede de modo más marcado en el cuidado de los niños: tener un niño en el hogar amplía la brecha de empleo entre hombres y mujeres en 10 puntos porcentuales, y cada hijo adicional en 5 puntos porcentuales. Un programa que apoye en el cuidado de los pequeños podría contribuir a aliviar las cargas que recaen de manera desproporcionada

sobre las madres. Habría que tener cuidado, eso sí, en que los niños que son atendidos en servicios de guardería mientras sus madres trabajan no tengan contacto con sus abuelos u otros adultos mayores. La evidencia presentada también sugiere que la condición de adulto mayor no representa una limitación para la participación laboral. Con ellos, la tarea es, sobre todo, de prevención de contagios.

Además, en esta coyuntura, la dedicación que demandan los escolares dentro del hogar se está viendo exacerbada por la educación a distancia. Incluso cuando no hay evidencia concreta de cuánto tiempo y dedicación demande, no sería sorprendente constatar que esta recaiga, sobre todo, en las mujeres. Las políticas educativas también tienen impactos de género en el reparto de las tareas en los hogares. Ayudarán en esta dirección las estrategias que limiten la ayuda que necesitan los niños de sus padres para cumplir con el nuevo programa escolar. Por ejemplo, programas de televisión o radio para cada nivel educativo, especialmente para los más pequeños.

También hemos documentado que las mujeres tienen el doble de participación que los hombres en los empleos a tiempo parcial. Esto se puede entender, aunque no justificar, a partir de su rol en los hogares, que difícilmente cambiará de manera sustantiva en los próximos meses. El problema es que, en la actualidad, la regulación laboral limita el trabajo a tiempo parcial por la restrictiva definición que usa. En efecto, la norma vigente determina si una jornada de trabajo es de tiempo completo o parcial de manera diaria: trabajar más de 4 horas diarias en un solo día de la semana es considerado tiempo completo (una persona que trabaja 5 horas a la semana hace tiempo completo) y por eso las empresas no suelen contratar a tiempo parcial. Es necesaria una contabilidad más razonable que considere el número de horas trabajadas por semana para definir el umbral que separe tiempo parcial (podría ser hasta 25 horas a la semana) de tiempo completo.

En una línea similar, la tenencia de más de un empleo viene en aumento. Sin embargo, una buena parte de nuestra legislación laboral ha sido conceptualizada según el paradigma de una-persona-un-empleo. Este es otro margen en el que valdría la pena repensar la regulación: puesto que en el primer empleo ya se cubre el costo del acceso a los beneficios de la formalidad, la contribución a Essalud deviene en un impuesto cuando está asociada a un segundo empleo, y esto puede desalentar la búsqueda de trabajo de otros miembros del hogar.

- **Actualizar y elevar las competencias de las mujeres**

Una recomendación clásica en tiempos en los que el mercado de trabajo es difícil (o, como ahora, hay pocas opciones de trabajo a tiempo parcial) es la capacitación laboral. En las circunstancias en las que nos encontramos, podría ser una buena opción para un segmento importante de la población femenina. En esta dirección, se debe considerar que la forma en la que se hagan las cosas en los trabajos cambiará, incluso si hacemos la misma actividad que realizábamos antes de la epidemia. Además, sin duda surgirán nuevas actividades. El sector Salud, en especial, requiere en estos momentos mucho personal para diversas ramas, que no necesariamente se hacían antes en los volúmenes de hoy. Así, programas de capacitación laboral pueden ser útiles tanto para la actualización de conocimientos e incorporación de nuevos métodos de trabajo como también para eventuales planes de reconversión laboral. Esto requerirá, cuando la economía se encuentre en su nueva normalidad, identificar las áreas donde exista demanda de los nuevos perfiles y promover la generación de una oferta de capacitación acorde.

- **Proteger la salud de las trabajadoras independientes**

El conjunto de retos es diferente para las trabajadoras independientes. Si bien la inserción laboral puede ser prácticamente inmediata y sin barreras, dado el carácter masivo informal del trabajo independiente, hay que prestar atención a la protección de la salud. Para esto es importante contar con protocolos sencillos de aplicar y que minimicen en lo posible los controles burocráticos (sobre todo aquellos poco útiles o impracticables). Es posible que para un subconjunto de mujeres, las que necesitan desplazarse mucho durante el día, haya que prestar atención a la red de transporte público, para que no sea un limitante de productividad o una amenaza a su salud.

La evidencia mostrada en este documento da cuenta de una sobrerrepresentación femenina en comercio y servicios. Como mostramos en la sección 3d, los subsectores de comercio de bienes esenciales y no esenciales, trabajadores del hogar, confecciones y servicios de alojamiento y comidas representan casi tres cuartos de las pérdidas de empleo, incluso luego de la primera etapa de apertura de la economía. Estos son los subsectores prioritarios en función al empleo femenino, e impulsarlos puede traer beneficios en la empleabilidad. Hacerlo sin generar distorsiones en la economía parece ser lo complicado. Una estrategia importante en esta dirección es asegurar que, controlando los riesgos sanitarios, no haya una carga burocrática excesiva o innecesaria para que una empresa o individuo pueda retomar su actividad económica.

- **Usar las potencialidades de la tecnología**

Esta pandemia ha precipitado el uso de las tecnologías de la información. Es momento de explotarlas en todo su potencial, pues podrían ayudar al desarrollo de algunas actividades de comercio

y servicios. Esto serviría tanto para ofrecer algunas de ellas en modo virtual como para usar la tecnología y facilitar el encuentro de la oferta con la demanda. En una línea similar, es un buen momento para aprovechar las oportunidades de la llamada economía *gig*. Para los clientes dispuestos a pagar un “premio” por equidad de género, se pueden personalizar algunas aplicaciones de taxi, *delivery* y otros servicios.

Es importante no dejar de reconocer la brecha digital que hemos evidenciado en este documento. Ante ello, dos preguntas que es importante resolver son: ¿hasta qué punto esta brecha digital es consecuencia de la mayor situación de pobreza de los hogares con jefatura femenina? y ¿qué otros factores están asociados a esta brecha digital de género? Dependiendo de las respuestas, podría pensarse en programas que faciliten el acceso femenino a teléfonos celulares, *laptops*, *tablets* y dispositivos electrónicos. Esto podría hacerse mediante la distribución gratuita de los dispositivos o la distribución de cupones con descuentos sustanciales para su adquisición.

- **Priorizar los subsectores que son importantes fuentes de empleo para mujeres**

Como se presentó en la sección 3, algunos pocos subsectores dan cuenta de la mayor parte de las pérdidas de empleo asociadas a la cuarentena. Servicios de alojamiento y comidas, comercio de bienes no esenciales, trabajadores del hogar y confecciones suman 2,6 millones de empleos perdidos durante la cuarentena. De estos, alojamiento y comidas ya abrió. Para este caso es importante que el proceso de reapertura se enfoque en minimizar los riesgos sanitarios sin generar procesos excesivamente burocráticos. Los otros subsectores, aún no activos, deberían priorizarse para el

proceso de reapertura de la economía. Esto implica consolidar los avances en el diseño de los protocolos sanitarios que permitan devolverlos al trabajo a la brevedad, pero con una mirada de género.

- **Programas de apoyo para MYPES**

Como se describe en la sección 3b, el Gobierno ha implementado dos programas de apoyo a las empresas en la forma de garantías para créditos. ¿Cómo hacer para que estos programas lleguen a las mujeres empresarias? En primer lugar, un esfuerzo comunicacional sería bienvenido. En segundo lugar, es importante monitorear no solo cuán bien están funcionando estos programas y su capacidad de llegada a las MYPES, sino también en qué medida las mujeres empresarias se están beneficiando. De esta manera se pueden introducir modificaciones para mejorarlos.

- **Mejorar la operación de esquemas de apoyo a la población**

El cierre de las brechas de género digitales podría tener efectos en más de una dimensión. A lo mencionado en los párrafos previos se suman probables impactos en la posibilidad de recibir apoyo del Estado sin necesidad de hacer largas colas que devienen en un potencial foco infeccioso. Al respecto, es importante entender que, incluso en los mejores escenarios de control de la epidemia, el riesgo de rebotes estará presente hasta que no aparezca una vacuna que prevenga el contagio. Asimismo, la actividad económica, sumamente golpeada en los últimos dos meses, tomará bastante tiempo antes de recuperar los niveles preepidemia². En este contexto, es muy probable que los hogares, sobre todo aquellos

2 Estimados recientes de Apoyo Consultoría indican que recién en el 2022 se recuperarían los niveles de actividad económica del 2019.

en situación de pobreza y vulnerables, necesiten más soporte en los meses venideros. Es posible que los bonos para familias con escasos recursos y otras castigadas por el desempleo, apoyo en alimentos y otros mecanismos de ayuda a la población sean parte de la normalidad a mediano plazo. Será importante prestar atención a la logística de estos repartos, cuyos requerimientos en los hogares recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres.

Como señalamos en la sección 2, uno de cada cuatro hogares peruanos es monoparental y presidido por una mujer. De estos, 84% tienen niños u otras personas dependientes. En línea con lo señalado dentro de las opciones de políticas para reducir barreras a la autonomía económica de las mujeres, este resulta ser un grupo donde se deberían focalizar apoyos del Estado, que pueden tomar la forma de transferencias que permitan aliviar los costos del cuidado de niños u otros dependientes. Un bono orientado a hogares monoparentales presididos por una mujer con el objetivo de cubrir los costos de cuidado tendría la virtud de permitir a las jefas del hogar desempeñarse en el mercado laboral.

Sobre los apoyos del Estado, es importante señalar que no se debe dejar pasar la oportunidad de realizar una revisión comprehensiva de los padrones de hogares, para minimizar tanto como sea posible los problemas de exclusión. Este es un instrumento clave para hacer llegar las ayudas donde corresponde y ya estudios anteriores han señalado algunas de sus limitaciones³.

En momentos de rotación laboral exacerbada, como los que se avecinan, es importante contar con la institucionalidad que acompaña a las personas, ofreciéndoles una guía para mejores procesos de transición (del desempleo al empleo, de un empleo

3 Ver, por ejemplo, los estudios en MIDIS (2017) y Alcázar y otros (2017).

a otro, de la informalidad a la formalidad, etc.). Los sistemas de información y, de manera más general, las redes de intermediación laboral deberían potenciarse para recibir a más usuarios y ofrecerles el mejor abanico de servicios que tienen diseñado.

- **Interseccionalidades**

Es importante no dejar de reconocer que los retos de la inserción laboral femenina en las secuelas de esta pandemia se enmarcan en un *statu quo* patriarcal y con múltiples interseccionalidades. Siempre hay que prestar atención a las barreras estructurales que limitan el potencial femenino en los mercados de trabajo. La OIT (2109) presenta un recuento comprehensivo de recomendaciones frente a tal marco. Durante varios meses deberíamos esperar que todavía un buen número de personas se contagie. La responsabilidad del cuidado de tales personas recaerá, sobre todo, en las mujeres del hogar. Será importante reconocerlo dentro del diseño de los protocolos de salud.

- **Prevenir y actuar sobre la violencia de género**

Finalmente, no se debe dejar de prestar atención a las diferentes formas de violencia que acechan durante el confinamiento. Es importante contar con instrumentos efectivos para monitorear el tema. Repotenciar las líneas de ayuda y generar un sentido de alerta comunitario son parte de una solución. Se debe explorar cuáles son los mejores mecanismos para alentar la búsqueda de auxilio. Una posibilidad es, por ejemplo, establecer casetas de servicios en lugares donde haya afluencia de mujeres, como los mercados. Por otro lado, para los casos de violencia identificados, se podría dar uso a los actuales hogares de refugio, aparentemente subutilizados al momento, como hogares temporales para

las víctimas. A continuación, presentamos un resumen de estas opciones de políticas organizadas de acuerdo con objetivos, evidencia que sustenta la intervención y las políticas recomendadas.

Objetivo	Evidencia	Política
Reducir las barreras al trabajo de las mujeres	Un niño en el hogar amplía la brecha de empleo entre hombres y mujeres en 10 puntos porcentuales, y cada hijo adicional en 5 puntos porcentuales.	<ul style="list-style-type: none"> - Promover el trabajo a tiempo parcial vía reforma regulatoria. - Programa de cuidado de niños. - Bono para familias monoparentales con jefatura femenina.
Actualizar y elevar las competencias de las mujeres	La nueva realidad genera demanda de nuevas competencias, por ejemplo, en el sector Salud.	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de capacitación ajustado a la demanda.
Proteger la salud de las trabajadoras independientes	90% del trabajo independiente es informal. En contextos urbanos hay más mujeres que hombres en esta categoría.	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolos sencillos de aplicar y campaña comunicacional para masificar su uso.
Usar las potencialidades de la tecnología	Baja intensidad tecnológica de actividades de comercio y servicios. Brecha tecnológica en contra de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar el acceso de las mujeres a la tecnología mediante subsidios. - Impulsar el uso de tecnología en comercio y servicios.
Priorizar subsectores que son importantes fuentes de empleo para mujeres	Casi tres de cada cuatro empleos perdidos por mujeres están en subsectores de comercio de bienes esenciales y no esenciales, trabajadores del hogar, confecciones y servicios de alojamiento y comidas, incluso en la Fase 1.	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidar los avances en el diseño de los protocolos sanitarios con una mirada de género. - Servicios de apoyo para búsqueda de empleo.
Apoyar a las MYPES conducidas por mujeres	Si bien se han implementado programas de apoyo al crédito hacia el sector, aún no conocemos su efectividad.	<ul style="list-style-type: none"> - Monitorear programas implementados, identificar sus limitaciones y proponer correctivos.

▶ Objetivo	Evidencia	Política
Mejorar la operatividad de los esquemas de apoyo a la población	Errores de exclusión de hogares debido a padrones imperfectos. La operatividad de los bonos puede generar focos infecciosos adicionales.	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de padrones de hogares para reducir la exclusión. - Usar tecnología para impulsar la bancarización de beneficiarios.
Interseccionalidades	Grupos vulnerables: los grupos en situación de pobreza y los grupos étnicos minoritarios sufren mayor impacto de la crisis.	<ul style="list-style-type: none"> - Seguir las orientaciones de OIT (2019) para limitar las barreras estructurales en los mercados de trabajo.
Prevenir y actuar sobre la violencia de género	La violencia de género se exacerbaba en contextos de confinamiento y la posibilidad de denuncias se limita.	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo efectivo. - Casetas para denuncias en lugares concurridos por mujeres (por ej., mercados). - Activar hogares de refugio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcázar, Lorena; Milagros Alvarado y Emilio Legonia (2017). *Evaluación del diseño y operatividad del SISFOH. Informe de consultoría*. Recuperado de http://evidencia.midis.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe_Final_15.pdf
- Beltrán, Arlette y Pablo Lavado (2014). *El impacto del uso del tiempo de las mujeres en el Perú: un recurso escaso y poco valorado en la economía nacional*. Lima: CIUP.
- Beltrán, Arlette y Pablo Lavado (18 de mayo del 2018). Pobreza de tiempo en el Perú: dimensiones ocultas de una medida del bienestar. *Foco Económico*. Recuperado de <http://focoeconomico.org/2018/05/18/pobreza-de-tiempo-en-el-peru-dimensiones-ocultas-de-una-medida-del-bienestar/>
- CNN (9 de mayo del 2020). *Perú: la cuarentena por coronavirus ha dejado 12 feminicidios y 226 violaciones*. Recuperado de https://www.cnnchile.com/mundo/violaciones-cuarentena-peru-menores-de-edad_20200509/
- Díaz, Ramón y Juan José Miranda (2010). *Aproximación del costo económico y determinantes de la violencia doméstica en el Perú*. Lima: IEP y CIES. Recuperado de <http://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/aproximacion-del-coste-economico-y-determinantes-de-la-violencia-domestica-en-el-peru.pdf>

- Hernández, Wilson (Ed.) (2019). *Violencias contra las mujeres: la necesidad de un doble plural*. Lima: GRADE y PNUD.
- INEI (2018). Glosario de términos. En *Producción y empleo informal en el Perú: cuenta satélite de la economía informal en el Perú* (pp. 233-241). Lima: INEI.
- INEI (2019). *Perú: evaluación de los indicadores de empleo e ingreso por departamentos, 2007-2018*. Lima: INEI.
- Jaramillo, Miguel y Hugo Ñopo (2020). *COVID-19 y el shock externo: impactos económicos y opciones de política en el Perú*. PNUD LAC C19 PDS, 5. Recuperado de <https://www.grade.org.pe/publicaciones/covid-19-y-el-shock-externo-impactos-economicos-y-opciones-de-politica-en-el-peru/>
- Maani, Sholeh y Amy A. Cruickshank (2010). What is the effect of housework on the market wage, and can it explain the gender wage gap? *Journal of Economic Surveys*, 24(3), 402-427.
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (2017). *Minutas del seminario internacional Experiencias en Gestión de Sistemas de Focalización*. Recuperado de <http://www.midis.gob.pe/index.php/es/experiencias-gestion-sistemas-focalizacion>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2020). *Programa Aurora. Boletín estadístico personas afectadas por violencia familiar y sexual atendidas, 2019-2020*. Lima: MIMP.
- Ñopo, Hugo y Sebastián Sardón (2018). *Housework and the gender wage gap in a developing country*. Manuscrito no publicado.
- OIT (2019). *Mujeres en el mundo del trabajo: retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Panorama Laboral Temático, 5. Lima: OIT.

- PNUD (12 de abril del 2020). *La otra pandemia: violencia en el hogar en tiempos de cuarentena*. Recuperado de <https://www.pe.undp.org/content/peru/es/home/presscenter/articles/2020/la-otra-pandemia--violencia-en-el-hogar-en-tiempos-de-cuarentena.html>
- Semana (20 de abril del 2020). *Violencia doméstica, la otra urgencia de América Latina en cuarentena*. Disponible en <https://www.semana.com/mundo/articulo/coronavirus-en-el-mundo-crece-la-violencia-domestica-en-cuarentena/664656>
- Ten Daily (26 de marzo del 2020). *Domestic violence spikes during coronavirus as families trapped at home*. Recuperado de <https://10daily.com.au/news/australia/a200326zyjkh/domestic-violence-spikes-during-coronavirus-as-families-trapped-at-home-20200327>
- UNWomen (2020). *Covid-19 and ending violence against women and girls*. Recuperado de https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2020/04/hq_covid-19_photos.pdf?la=en&vs=902

ANEXOS

Anexo I **Clasificación de actividades esenciales** **durante el inicio de la emergencia**

Mediante DS N° 044 se estableció que durante el Estado de Emergencia se considerasen ciertas actividades de comercio y servicios como esenciales. Luego se sumaron las actividades extractivas de minerales e hidrocarburos (Oficio N° 059-MEF y RVM N° 014-MINEM), transporte de carga (RM N° 0237 MTC) y los servicios de educación básica y superior vía remota (RVM N° 087 y N° 088-MINEDU), los cuales podemos clasificar mediante la CIU Revisión 4.

Perú. Clasificación de subsectores de actividades esenciales ante la situación de emergencia

Clasificación	Subsectores	Códigos CIU Rev. 4
Actividades esenciales	Agropecuario y pesca	111-119; 121-129; 130; 141-149; 150; 161-170; 210-240; 311-322
	Comercio de bienes esenciales	4630; 4661; 4711-4722; 4730; 4772; 4781
	Enseñanza	8510-8550
	Salud y asistencia social	8610-8690; 8710-8790; 8810-8890
	Administración pública y defensa	8411-8430
	Producción de alimentos y bebidas no alcohólicas	1010-1080; 1104

► Clasificación	Subsectores	Códigos CIU Rev. 4
	Actividades profesionales, científicas y técnicas	6910-6920; 7010-7020; 7110-7120; 7210-7220; 7310-7320; 7410-7490; 7500
	Actividades financieras y de seguros	6411-6499; 6511-6530; 6611-6630
	Información y comunicaciones	5811-5820; 5911-5920; 6010-6020; 6110-6190; 6201-6209; 6311-6399
	Atención de <i>call center</i>	8220
	Industria para bienes y servicios esenciales	2211-2220; 2310-2399; 2410-2432; 2511-2599; 2610-2680; 2710-2790; 2811-2829; 3311-3320
	Actividades de empleo	7810-7830
	Servicios esenciales	3510-3530; 3600; 3700; 3811-3830; 3900; 9603
	Transporte de carga, mensajería y logística	4912; 4923; 4930; 5012; 5022; 5120; 5210; 5224; 5229; 5310; 5320
	Minería e hidrocarburos (extracción e industria)	510-520; 610-620; 710-729; 810-899; 910-990; 1910-1920
	Fabricación de productos químicos y farmacéuticos	2011-2030; 2100
Actividades no esenciales	Servicios de alojamiento y comidas	5510-5590; 5610-5630
	Comercio de bienes no esenciales	4510-4540; 4610-4620; 4641-4659; 4662-4690; 4723; 4741-4771; 4773; 4774; 4782-4799
	Trabajadores del hogar	9700
	Fabricación de textiles, prendas de vestir y cuero	1311-1399; 1410-1430; 1511-1520
	Otras actividades de servicios	9411-9499; 9511-9529; 9601-9602; 9609; 9900
	Actividades de seguridad y servicios a edificios	8010-8030; 8110-8130
	Transporte de pasajeros	4911; 4921-4922; 5011; 5021; 5110; 5221-5223
	Actividades artísticas y recreativas	9000; 9101-9103; 9200; 9311-9329
	Industria para bienes y servicios no esenciales	2910-2930; 3011-3099; 3100; 3211-3290
	Construcción	4100; 4210-4290; 4311-4390
	Elaboración de bebidas alcohólicas y tabaco	1101-1103; 1200
	Industria maderera, papel e impresión	1610-1629; 1701-1709; 1811-1820
	Administrativas y apoyo de oficina	8211-8219; 8230-8299

Clasificación	Subsectores	Códigos CIU Rev. 4
Actividades no esenciales	Actividades inmobiliarias	6810-6820
	Actividades turísticas	7911-7990
	Actividades de alquiler y arrendamiento de inmuebles	7710-7740

Fuente: INEI-ENAHO, 2018. Elaboración sobre la base de los DS N° 044 PCM, Oficio N° 059 MEF, RVM N° 014 MINEM, RM N° 0237 MTC, RVM N° 087 y N° 088 MINEDU.

Nota: Se usó la clasificación de ramas de actividad basada en la CIU Rev. 4.

Anexo 2

Clasificación de actividades esenciales en la Fase 1 de la reanudación de actividades

En el DS N° 080 se incluyen 27 actividades dentro de minería, industria, construcción, servicios, hoteles y comercio. A las actividades consideradas en la primera clasificación se agregan como esenciales los rubros de industria maderera, papel e impresión; construcción; servicios de alojamiento y comidas; actividades administrativas y apoyo de oficina y otras actividades de servicios relacionados con hogares, que clasificamos con la CIU Revisión 4.

Perú: clasificación de subsectores de actividades esenciales en las incluidas en la Fase 1 de la reanudación de actividades

Clasificación	Subsectores	Códigos CIU Rev. 4
Actividades esenciales	Agropecuario y pesca	111-119; 121-129; 130; 141-149; 150; 161-170; 210-240; 311-322
	Comercio de bienes esenciales	4630; 4661; 4711-4722; 4730; 4772; 4781
	Enseñanza	8510-8550
	Salud y asistencia social	8610-8690; 8710-8790; 8810-8890
	Administración pública y defensa	8411-8430
	Producción de alimentos y bebidas no alcohólicas	1010-1080; 1104
	Actividades profesionales, científicas y técnicas	6910-6920; 7010-7020; 7110-7120; 7210-7220; 7310-7320; 7410-7490; 7500

Clasificación	Subsectores	Códigos CIU Rev. 4
	Actividades financieras y de seguros	6411-6499; 6511-6530; 6611-6630
	Información y comunicaciones	5811-5820; 5911-5920; 6010-6020; 6110-6190; 6201-6209; 6311-6399
	Atención de <i>call center</i>	8220
	Industria para bienes y servicios esenciales	2211-2220; 2310-2399; 2410-2432; 2511-2599; 2610-2680; 2710-2790; 2811-2829; 3311-3320
	Actividades de empleo	7810-7830
	Servicios esenciales	3510-3530; 3600; 3700; 3811-3830; 3900; 9603
	Transporte de carga, mensajería y logística	4912; 4923; 4930; 5012; 5022; 5120; 5210; 5224; 5229; 5310; 5320
	Minería e hidrocarburos (extracción e industria)	510-520; 610-620; 710-729; 810-899; 910-990; 1910-1920
	Fabricación de productos químicos y farmacéuticos	2011-2030; 2100
	Servicios de alojamiento y comidas	5510-5590; 5610-5630
	Industria maderera, papel e impresión	1610-1629; 1701-1709; 1811-1820
	Construcción	4100; 4210-4290; 4311-4390
	Administrativas y apoyo de oficina	8211-8219; 8230-8299
	Otras actividades de servicios	9511-9529; 9601
Actividades no esenciales	Comercio de bienes no esenciales	4510-4540; 4610-4620; 4641-4659; 4662-4690; 4723; 4741-4771; 4773; 4774; 4782-4799
	Trabajadores del hogar	9700
	Fabricación de textiles, prendas de vestir y cuero	1311-1399; 1410-1430; 1511-1520
	Otras actividades de servicios	9411-9499; 9602; 9609; 9900
	Actividades de seguridad y servicios a edificios	8010-8030; 8110-8130
	Transporte de pasajeros	4911; 4921-4922; 5011; 5021; 5110; 5221-5223
	Actividades artísticas y recreativas	9000; 9101-9103; 9200; 9311-9329
	Industria para bienes y servicios no esenciales	2910-2930; 3011-3099; 3100; 3211-3290
	Elaboración de bebidas alcohólicas y tabaco	1101-1103; 1200
	Actividades inmobiliarias	6810-6820
	Actividades turísticas	7911-7990
	Actividades de alquiler y arrendamiento de inmuebles	7710-7740

Fuente: INEI-ENAH0, 2018. Elaboración sobre la base de los DS N° 080 PCM.

Nota: Se usó la clasificación de ramas de actividad basada en la CIU Rev. 4.

Anexo 3

Resumen de impactos a corto y mediano plazo por sexo (miles de personas y millones de soles)

Categorías			Hombres		Mujeres	
			Empleo perdido	Masa salarial que se mantuvo	Empleo perdido	Masa salarial que se mantuvo
Total	Corto plazo	Todos	4832	5922	4038	3191
		Situación de pobreza	671	529	572	159
		Lengua materna indígena	818	790	755	331
		Autopercepción indígena	1169	1297	1037	697
		Autopercepción afro	282	282	245	119
	Mediano plazo	Rural	610	873	549	232
		Todos	3454	8253	2950	4277
		Situación de pobreza	493	710	441	217
		Lengua materna indígena	614	1079	599	454
		Autopercepción indígena	833	1811	782	901
Urbano	Corto plazo	Autopercepción afro	212	369	178	175
		Rural	478	1011	459	282
		Todos	4222	5050	3489	2959
		Situación de pobreza	494	288	403	116
		Lengua materna indígena	559	481	512	252
	Mediano plazo	Autopercepción indígena	886	932	769	601
		Autopercepción afro	231	215	194	103
		Todos	2976	7242	2492	3995
		Situación de pobreza	350	441	288	167
		Lengua materna indígena	400	725	384	360
		Autopercepción indígena	610	1 384	557	782
		Autopercepción afro	172	292	135	155

Fuente: INEI-ENAH0, 2018.

Notas: La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

PUBLICACIONES RECIENTES DE GRADE

LIBROS

- 2019 *Violencia contra las mujeres: la necesidad de un doble plural*
Wilson Hernández (Ed.)
GRADE, CIES y PNUD
- 2017 *Inversión sin planificación: la calidad de la inversión pública en los barrios vulnerables de Lima*
Álvaro Espinoza y Ricardo Fort
- 2017 *Otro urbanismo para Lima: más allá del mejoramiento de barrios*
Jitka Molnárová, Luis Rodríguez Rivero, Álvaro Espinoza y Ricardo Fort (Eds.)
PUCP, Universidad Científica del Sur y GRADE
- 2016 *¿Agroindustria en la Amazonía?: posibilidades para el desarrollo inclusivo y sostenible de la palma aceitera en el Perú*
Ricardo Fort y Elena Borasino (Eds.)
- 2016 *Industrias extractivas y desarrollo rural territorial en los Andes peruanos: los dilemas de la representación política y la capacidad de gestión para la descentralización*
Gerardo Damonte y Manuel Glave (Eds.)
- 2016 *¿Combinando protección social con generación de oportunidades económicas?: una evaluación de los avances del programa Haku Wiñay*
Javier Escobal y Carmen Ponce (Eds.)

- 2015 *¿Es necesaria una estrategia nacional de desarrollo rural en el Perú?: aportes para el debate y propuesta de implementación*
Ricardo Fort, María Isabel Remy y Héctor Paredes
- 2015 *Agricultura peruana: nuevas miradas desde el Censo Agropecuario*
Javier Escobal, Ricardo Fort y Eduardo Zegara (Eds.)

DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

- 2020 *La apuesta por la infraestructura: inversión pública y la reproducción de la escasez hídrica en contextos de gran minería en el Perú y Colombia*
Gerardo Damonte, Astrid Ulloa, Catalina Quiroga y Ana Paula López
Documentos de Investigación, 105
- 2020 *Minería y conflictos en torno al control ambiental. La experiencia de monitoreos hídricos en la Argentina, el Perú y Colombia*
Julieta Godfrid, Astrid Ulloa, Gerardo Damonte, Catalina Quiroga y Ana Paula López
Documentos de Investigación, 104
- 2020 *Gobernanzas plurales del agua: formas diversas de concepción, relación, accesos, manejos y derechos del agua en contextos de gran minería en Colombia y el Perú*
Astrid Ulloa, Gerardo Damonte, Catalina Quiroga y Diego Navarro
Documentos de Investigación, 103
- 2020 *Minería, escasez hídrica y la ausencia de una planificación colaborativa*
Gerardo Damonte, Julieta Godfrid y Ana López
Documentos de Investigación, 102
- 2019 *El desgobierno del mercado educativo y la intensificación de la segregación escolar socioeconómica en el Perú*

- María Balarin y Aurora Escudero**
Documentos de Investigación, 101
- 2019 *Venciendo la adversidad: trayectorias educativas de estudiantes pobres en zonas rurales del Perú*
Santiago Cueto, Claudia Felipe y Juan León
Documentos de Investigación, 100
- 2019 *El conocimiento del contenido por parte de los docentes y su relación con el rendimiento de los estudiantes de sexto de primaria: una mirada a las tres regiones naturales del Perú*
Juan León, Claudia Sugimaru y Ana Salas
Documentos de Investigación, 99
- 2019 *Contratos laborales en el Perú: dinámica y determinantes*
Miguel Jaramillo y Daniela Campos
Documentos de Investigación, 98
- 2019 *“Cualquier cosa nos puede pasar”: dos estudios de caso sobre experiencias de violencia contra niñas durante el curso de sus vidas*
Vanessa Rojas Arangoitia
Documentos de Investigación, 97
- 2019 *Implementación de programas de inclusión social en territorios con población vulnerable. ¿Cómo está cambiando Beca 18 la vida de los y las jóvenes del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM)?*
Gabriela Guerrero, Vanessa Rojas, Santiago Cueto, Jimena Vargas y Sayuri Leandro
Documentos de Investigación, 96
- 2019 *Capital social y logro ocupacional en contextos de segregación*
Martín Benavides, Juan León, Álvaro Paredes y Diana La Riva
Documentos de Investigación, 95
- 2019 *¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado?*
Miguel Jaramillo y Daniela Campos
Documentos de Investigación, 93

- 2019 *Los efectos desprotectores de la protección del empleo. El impacto de la reforma del contrato laboral del 2001*
Miguel Jaramillo, Julio Almonacid y Luciana de la Flor
Documentos de Investigación, 92
- 2019 *Democracia y gobiernos locales: efectos de la divergencia entre la voluntad popular y la distribución del poder en los gobiernos municipales*
Miguel Jaramillo y Elsa Bardález
Documentos de Investigación, 91
- 2018 *Más allá de los nini: los jóvenes urbano-vulnerables en el Perú*
Lorena Alcázar, María Balarin, Cristina Glave y María Fernanda Rodríguez
Documentos de Investigación, 90
- 2018 *Mercado privado, consecuencias públicas. Los servicios de provisión privada en el Perú*
María Balarin, Jostin Kitmang, Hugo Ñopo y María Fernanda Rodríguez
Documentos de Investigación, 89
- 2018 *¿Protección social adaptativa?: desafío para la política en el Perú*
Gerardo Damonte, Manuel Glave, Karla Vergara y Rafael Barrio de Mendoza
Documentos de Investigación, 88
- 2018 *Cobertura, oportunidades y percepciones sobre la educación inclusiva en el Perú*
Santiago Cueto, Vanessa Rojas, Martín Dammert y Claudia Felipe
Documentos de Investigación, 87
- 2018 *Inclusión económica y tributación territorial: el caso de las exoneraciones altoandinas*
Javier Escobal y Carmen Armas
Documentos de Investigación, 86

- 2017 *Las expectativas educativas de los estudiantes de secundaria de regiones amazónicas: un análisis de los factores asociados desde el enfoque de eficacia escolar*
Juan León y Claudia Sugimaru
Documentos de Investigación, 85
- 2017 *Transiciones inciertas: una mirada a los jóvenes de contextos urbanos vulnerables de Lima*
María Balarin, Lorena Alcázar, María Fernanda Rodríguez y Cristina Glave
Documentos de Investigación, 84

AVANCES DE INVESTIGACIÓN (serie digital)

- 2020 *El agua, un anhelo permanente: la minería y sus efectos territoriales sobre el agua en la comunidad afrodescendiente de Patilla, La Guajira, Colombia*
Liza Minely Gaitán Ortiz
Avances de Investigación, 39
- 2019 *Medición de la prevalencia de la violencia física y psicológica hacia niñas, niños y adolescentes, y sus factores asociados en el Perú: evidencia de Niños del Milenio*
Alan Sánchez y Alessandra Hidalgo
Avances de Investigación, 38
- 2018 *Ser joven en el Perú: educación y trabajo*
Ana Paula Franco y Hugo Ñopo
Avances de Investigación, 37
- 2018 *Adaptation to climate change in the tropical mountains? Effects of intraseasonal climate variability on crop diversification strategies in the Peruvian Andes*
Carmen Ponce
Avances de Investigación, 36

- 2018 *Using a co-occurrence index to capture crop tolerance to climate variability: a case study of Peruvian farmers*
Carmen Ponce y Carlos Alberto Arnillas
Avances de Investigación, 35
- 2018 *Revisiting the determinants of non-farm income in the Peruvian Andes in a context of intraseasonal climate variability and spatially widespread family networks*
Carmen Ponce
Avances de Investigación, 34
- 2018 *La importancia de las prácticas preprofesionales en la transición al empleo: un estudio en las ciudades capitales del Perú*
Luciana de la Flor
Avances de Investigación, 33
- 2018 *The impact of intimate partner violence on child development in Peru*
Mariel Bedoya, Karen Espinoza y Alan Sánchez
Avances de Investigación, 32
- 2017 *Interacción social y crimen: un análisis del caso peruano a nivel provincial*
Carmen Armas y Daniel Velásquez
Avances de Investigación, 31
- 2017 *Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral del 2001*
Miguel Jaramillo, Julio Almonacid y Luciana de la Flor
Avances de Investigación, 30
- 2017 *How do Latin American migrants in the U.S. stand on schooling premium? What does it reveal about education quality in their home countries?*
Daniel Alonso-Soto y Hugo Ñopo
Avances de Investigación, 29

- 2017 *The value of redistribution: natural resources and the formation of human capital under weak institutions*
Jorge M. Agüero, Carlos Felipe Balcázar, Stanislao Maldonado y Hugo Ñopo
Avances de Investigación, 28
- 2017 *Cambios en la actividad agropecuaria en un contexto de cambio climático y estrés hídrico. El caso de las cuencas de Ica y Pampas*
Karla Vergara y Andrea Ramos
Avances de Investigación, 27

Brief de políticas ANÁLISIS & PROPUESTAS

- 2020 *Colombia: gobernanzas plurales del agua: derechos al agua en contextos mineros en Perú y Colombia*
Astrid Ulloa, Gerardo Damonte, Catalina Quiroga, Diego Navarro
Análisis & Propuestas, 47
- 2020 *Perú: la planificación colaborativa como solución a la escasez hídrica en contextos de minería a gran escala*
Gerardo Damonte, Julieta Godfrid, Manuel Glave, Ana Paula López y Diego Navarro
Análisis & Propuestas, 46
- 2020 *Argentina: la planificación colaborativa como solución a la escasez hídrica en contextos de minería a gran escala*
Gerardo Damonte, Julieta Godfrid y Ana Paula López
Análisis & Propuestas, 45
- 2019 *Experiencias de convivencia, matrimonio y maternidad/paternidad en adolescentes y jóvenes peruanos*
Vanessa Rojas Arangoitia
Análisis & Propuestas, 44

- 2019 *Venciendo la adversidad: trayectorias educativas de los estudiantes pobres en zonas rurales del Perú*
Santiago Cueto, Juan León y Claudia Felipe
Análisis & Propuestas, 43
- 2019 *“Cualquier cosa nos puede pasar”: cuando la violencia marca el ciclo de vida de las niñas en el Perú*
Vanessa Rojas Arangoitia
Análisis & Propuestas, 42
- 2018 *Planning informality: promoting a market of planned informal settlements*
Álvaro Espinoza y Ricardo Fort
Análisis & Propuestas, 41
- 2018 *Planificar la informalidad: herramientas para el desarrollo de mercados de “urbanizaciones informales planificadas”*
Álvaro Espinoza y Ricardo Fort
Análisis & Propuestas, 40
- 2018 *Inclusión económica y tributación territorial: el caso de las exoneraciones altoandinas*
Javier Escobal y Carmen Armas
Análisis & Propuestas, 39
- 2017 *Mejor inversión pública para evitar más desastres: brechas y prioridades de infraestructura en los barrios vulnerables de Lima*
Álvaro Espinoza y Ricardo Fort
Análisis & Propuestas, 38
- 2017 *Derechos colectivos sobre la tierra: un activo esencial para la sostenibilidad de las comunidades pastoriles y el medioambiente en el altiplano andino*
Gerardo Damonte, Manuel Glave y Sandra Rodríguez
Análisis & Propuestas, 37

- 2017 *Trayectorias educativas en el Perú: desde la infancia hasta la adultez temprana*
Santiago Cueto, Alejandra Miranda, Juan León y María Cristina Vásquez
Análisis & Propuestas, 36
- 2017 *Collective land rights: an essential asset for pastoral communities in order to sustain their livelihoods and the environment in the andean altiplano*
Gerardo Damonte, Manuel Glave y Sandra Rodríguez
Análisis & Propuestas, 35

Encuentre estas y otras publicaciones en
<http://www.grade.org.pe/publicaciones>.

*Impactos de la epidemia del coronavirus
en el trabajo de las mujeres en el Perú*

se terminó de editar
en junio del 2020.

Grupo de Análisis para el Desarrollo
GRADE
Av. Grau 915, Lima 4
Teléfono: 247 9988
www.grade.org.pe

¿Qué impactos, a corto y mediano plazo, puede tener la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres? Esta relevante pregunta de políticas públicas tiene como sujeto a la mitad de la población, que presenta menores tasas de ocupación y está sobrerrepresentada en el trabajo a tiempo parcial, autoempleo, informalidad, empleo a plazo fijo de menor duración y en firmas pequeñas, con menor productividad.

Este documento presenta un análisis comparativo de la inserción laboral de las mujeres en contraste con la de los hombres. Se incluye la situación de las mujeres jefas de hogar, algunas interseccionalidades relevantes para el diseño de políticas, así como también la posible evolución de la violencia doméstica.

ISBN: 978-612-4374-30-2



9 786124 374302