



Abordando los estereotipos de género y políticas públicas para facilitar el acceso a un trabajo decente en las mujeres en el Perú

Lorena Alcázar, Fernando Távora & Shirley Huerta

Mensajes clave

- El Perú continúa afrontando graves desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.
- Los estereotipos de género y la falta de servicios de cuidado accesibles son los principales factores que impiden el acceso a las mujeres a empleos decentes, especialmente entre mujeres vulnerables, quienes en gran medida terminan desempleadas o con trabajos precarios e informales.
- A fin de mejorar las condiciones de las mujeres en el mercado laboral, el Gobierno debe priorizar las siguientes medidas:
 - Llevar a cabo campañas de concientización para abordar las normas de género en comunidades y escuelas.
 - Ampliar y mejorar los servicios públicos de cuidado diurno con enfoques innovadores para facilitar la inserción laboral de mujeres con hijos menores.
 - Invertir en servicios de empleo público con enfoque transformador de género, adaptándolos a las necesidades de las mujeres y articulándolos con otros programas que las apoyan, como servicios que afrontan la violencia de género.

Develando las barreras para el acceso de las mujeres a empleos decentes en el Perú

A pesar de años de esfuerzos promoviendo la igualdad de género y cierto progreso, la desigualdad laboral entre mujeres y hombres persiste en el Perú. En 2022, la participación de las mujeres en la fuerza laboral fue de 66%, mientras que la tasa de empleo informal fue de 73%, en contraste con 79% y 64% respectivamente en el caso de los hombres (OIT, s.f.)¹

En 2022, un equipo de investigadores del PEP (Partnership for Economic Policy) analizó los factores detrás de esta persistente brecha y, más específicamente, las barreras que impiden el acceso de las mujeres al “trabajo decente” en el país.

Los investigadores usaron “trabajo formal” como indicador principal de empleo decente, pero además incluyeron un indicador innovador de “empleo no precario”, que toma en cuenta condiciones laborales mínimamente aceptables. Este indicador es relevante para el contexto peruano, dado que menos del 25% de las mujeres empleadas trabajan en el sector formal.

1. OIT (s.f.) ILOSTAT explorer. <https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer2/>



Metodología

El estudio utilizó una metodología mixta que combinaba técnicas cuantitativas y cualitativas:

- La data cuantitativa se obtuvo mediante la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO).
- La data cualitativa se recogió a partir de 17 entrevistas con informantes clave: funcionarios públicos, representantes de la sociedad civil, expertos y beneficiarias de servicios públicos de cuidado diurno. Además, se realizaron cuatro grupos focales con mujeres urbanas vulnerables, tanto empleadas, independientes y desempleadas.

Hallazgos clave

El análisis descriptivo muestra que 46% mujeres trabajadoras tienen empleos precarios. Esta situación se agrava entre aquellas que tienen niveles educativos más bajos o viven en áreas rurales. En este contexto, los investigadores identificaron que las mujeres en el Perú enfrentan las siguientes barreras para acceder a un trabajo decente:

1. Norma de género:

Estas ocasionan que las mujeres asuman casi exclusivamente la carga de las labores domésticas y de cuidado en sus hogares, lo cual limita el tiempo del cual disponen para tener acceso a un trabajo decente. Las mujeres en los grupos focales enfatizaron cargar con dichas responsabilidades, mientras que el análisis econométrico mostró que era menos probable que las mujeres tuvieran un empleo no precario si tenían una pareja (por un 12.5%), vivían con adultos mayores (por un 2.8%) o tenían niños pequeños (por un 2.2%).

2. Falta de servicios de cuidado:

La segunda barrera es la falta de disponibilidad de servicios de cuidado adecuados y accesibles. En ese sentido, los resultados cuantitativos mostraron que la presencia de una cuidadora alternativa (ej. mujeres desempleadas o inactivas entre 12 y 75 años) aumenta las posibilidades de las mujeres de tener acceso a empleos no precarios por un 2.5%.

3. Falta de concientización entre los empleadores:

La tercera barrera, también relacionada con normas de género, es la frecuente falta de concientización entre empleadores en cuanto a los derechos laborales de las mujeres. Muchas participantes de los grupos focales manifestaron que no respetaban sus derechos laborales en el espacio laboral o que habían sido testigos de ello.

4. Regulación de derechos laborales de las mujeres:

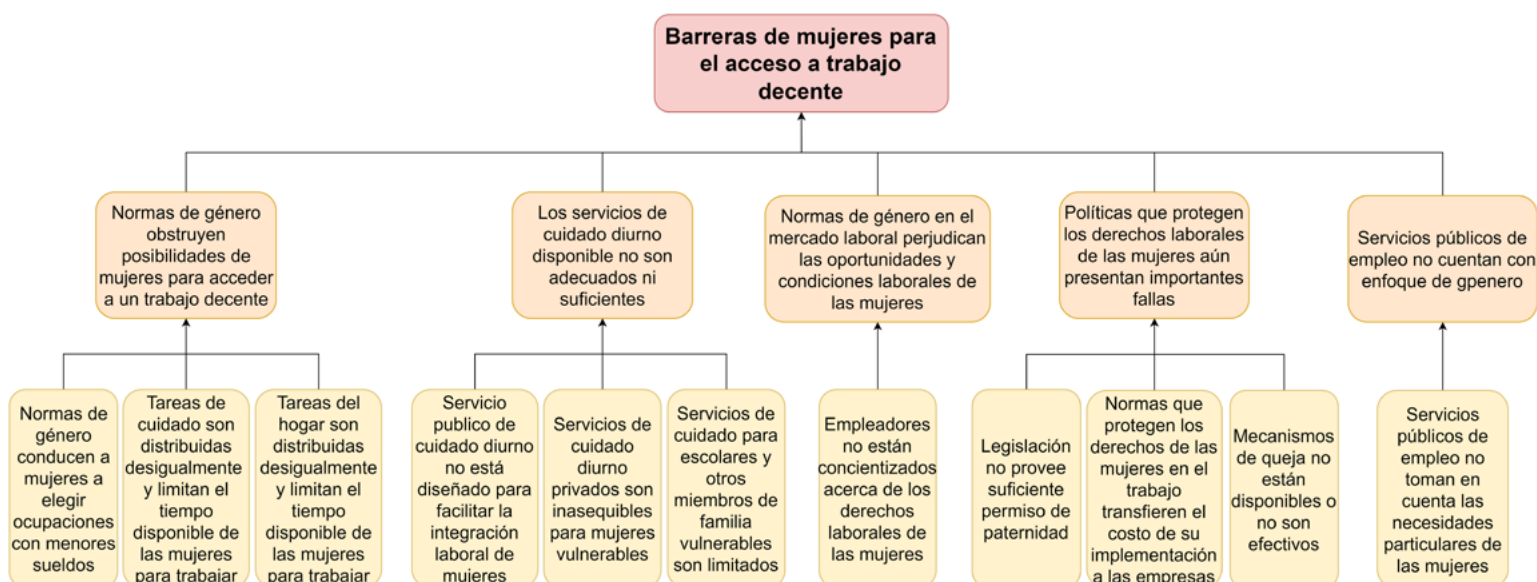
Otra barrera corresponde a la falta de aplicación y las fallas en las regulaciones y políticas existentes cuyo propósito es proteger los derechos laborales de las mujeres.

5. Servicios de empleo público sin enfoque de género:

Los programas de trabajo público a menudo carecen de un enfoque de género. Por ejemplo, usualmente no toman en cuenta los horarios limitados de las mujeres debido a sus tareas de cuidado.



Figura 1: Barreras de mujeres para el acceso a trabajo decente



Opciones de políticas

La precaria situación laboral de las mujeres obedece a múltiples factores. Así, el tema no se soluciona con una bala de plata, sino que debe ser abordado desde distintos ángulos. Nuestro análisis plantea las siguientes opciones de políticas:

1. Programas de sensibilización sobre normas de género para padres.
2. Educación básica con enfoque transformador de género.
3. Expandir la cobertura del servicio público de cuidado diurno y crear nuevos con enfoques innovadores.
4. Campañas de sensibilización en empresas.
5. Reformas legales y regulatorias para proteger los derechos de las mujeres en los espacios laborales.
6. Servicios de empleo público con enfoque transformador de género.

Opciones	Descripción	Análisis de nivel de prioridad
Programas de sensibilización sobre normas de género para padres	Esta opción implica implementar campañas de sensibilización para padres en comunidades y escuelas.	Se puede implementar en poco tiempo, aunque los efectos se podrán ver recién en el largo plazo. A pesar de las posibles resistencias por parte del gobierno (debido a su actual posición) es importante intentarlo porque podría alcanzar a una gran proporción de la población. Prioridad: Alta
Educación básica con enfoque transformador de género	Incorporar un enfoque transformador de género en el currículo nacional de educación básica (por ejemplo, abordando estereotipos y normas de género en los cursos relevantes).	Esta opción sería costosa y actualmente se enfrenta a una gran resistencia del Ministerio de Educación. Sin embargo, valdría la pena iniciar pronto este trabajo debido a su gran cobertura y a la potencial escala de su impacto. Prioridad: Media
Expandir la cobertura del servicio público de cuidado diurno y crear nuevos con enfoques innovadores	Mejorar los servicios de público de cuidado diurno para facilitar la inserción de las mujeres en el mercado laboral. Entre algunas de las innovaciones para este fin están ampliar el horario de atención y establecer servicios de cuidado diurno comunitarios.	Esta opción es muy costosa. Sin embargo, podría tener un alto impacto entre las mujeres vulnerables. Además, podría reducirse el costo de implementarla a partir de las innovaciones eficientes que ya están en funcionamiento. Prioridad: Alta
Campañas de sensibilización en empresas sobre derechos laborales de mujeres	Implementar campañas de sensibilización dentro de las empresas a fin de promover mejoras en sus políticas y prácticas de igualdad de género.	Esta opción es factible y ofrece una buena relación costo-beneficio. Sin embargo, su cobertura es reducida, ya que solo estaría dirigida a mujeres con trabajos formales. Recibiría un apoyo político medio, y se implementaría en el mediano plazo. Prioridad: Baja
Reformas legales y regulatorias para proteger los derechos de las mujeres en los espacios laborales.	Implicaría una serie de reformas: <ul style="list-style-type: none"> • Crear un sistema de licencia parental • Proveer un subsidio a empresas para la implementación de regulaciones que apoyan los derechos laborales de las mujeres • Fortalecer el área que supervisa la ejecución de estas regulaciones 	Esta opción es muy importante para el largo plazo, cuando las mujeres finalmente se integren más en el mercado laboral formal. Sin embargo, es muy costosa, tanto política como económicamente. Prioridad: Baja
Servicios de empleo público con enfoque transformador de género	Adaptar servicios públicos de empleo con horarios más flexibles y proporcionar capacitaciones enfocadas en las necesidades específicas de las mujeres (ej. fortalecimiento de habilidades blandas). Asimismo, seguir conectando estos servicios con otros que brindan apoyo a las mujeres (ej. servicios de cuidado diurno o programas contra la violencia de género).	Aunque esta opción está dirigida a una cantidad limitada de mujeres, no es muy costosa. Además, es altamente factible tomando en cuenta que ya existe un programa que busca articular servicios de empleo público con otros programas clave para las mujeres, lo cual a su vez podría aumentar su alcance a mujeres vulnerables. Además, existe voluntad política para su implementación. Prioridad: Alta

Fuente: Elaborado por los autores, en base a revisión de la literatura existente y entrevistas a informantes clave. Se evaluó las opciones en base a su factibilidad, aceptación (política), costo económico, cobertura esperada y el período potencial de implementación y efectos.

Conclusión

Desde una perspectiva de largo plazo, todas las opciones identificadas aquí deberían ser consideradas como medidas relevantes y necesarias para promover la integración de las mujeres en el mercado laboral formal, dado que enfrentan diferentes barreras o dimensiones del problema.

Un análisis de la factibilidad e impacto de cada opción en las mujeres más vulnerables conduce a la priorización de las siguientes opciones para una inmediata intervención en políticas:

- Programas de sensibilización dirigidas a padres y madres en escuelas y comunidades para cambiar las normas de género.
- Expansión de la cobertura del servicio público de cuidado diurno y creación de nuevos enfoques innovadores.
- Incorporación de un enfoque transformador de género en los servicios públicos de empleo, adaptándolos para que aborden las necesidades específicas de las mujeres, y articulándolos con otros servicios que apoyan a las mujeres (ej. los que abordan la violencia de género).

Hoja de ruta

Para iniciar la implementación de estas opciones prioritarias, el primer paso sería identificar los programas existentes o marcos legislativos que se podría utilizar como base. Esto también ayudaría a evitar la multiplicación de programas con objetivos que se superponen, y a mejorar la coordinación en la implementación.

En el caso de las opciones que podrían enfrentar una considerable resistencia, como la creación de nuevos servicios de cuidado diurno, se debe realizar un fuerte trabajo de promoción con las partes interesadas clave, tales como el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y el Congreso. Esto se debe llevar a cabo en colaboración cercana con la sociedad civil, sector privado y organismos internacionales.

This work was carried out with financial and technical support from the Partnership for Economic Policy (PEP), with funding from Co-Impact. To find out more about the scientific research methods and findings, read the full [PEP working paper](#).

The views and opinions expressed in this publication are those of the authors and do not necessarily reflect those of PEP.

**Co—
Impact**

