PUNTO de EQUILIBRIO

CENTRO DE INVESTIGACIÓN | UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

DISCRIMINACIÓN SOCIAL

¿Cómo evolucionó la brecha económica de género después de la pandemia?

Autor

Comunicaciones CIUP

comunicacionesciup@up.edu.pe

02 marzo, 2023

¿Cómo ha evolucionado la brecha económica de género en la post pandemia?

Hemos estado haciendo un seguimiento a las brechas económicas de género, específicamente en términos salariales; por ejemplo, antes de la pandemia la brecha total o bruta llegaba al 28%. Durante la pandemia se dio un fenómeno particular ya que la brecha cayó a 20%, aunque luego se ha recuperado al ritmo pre pandemia. Hay algunas hipótesis que explican este comportamiento: en 2020, la pandemia afectó relativamente más las ocupaciones en las que están más representados los hombres (el sector formal de la economía), generando una caída en sus ingresos del 15%, aproximadamente. Luego, en 2021, las actividades en las que ellos participan más fueron las que más se recuperaron, con un aumento promedio en sus ingresos de 7%. En el caso de las mujeres, tanto en 2020 y 2021 sus ingresos cayeron, alcanzando una reducción total, en promedio, de 9% en los dos años.

Si bien la brecha venía bajando muy lentamente, y se redujo varios puntos porcentuales en plena pandemia, ha retomado su ritmo de evolución previa a esta.

Igualmente, la informalidad se comportó de una manera un tanto distinta durante el 2020. Tradicionalmente, son las mujeres las que tienen mayor participación en trabajos informales, pero durante la época de confinamiento la presencia de los hombres en el sector informal de la economía aumentó de manera importante. Ya con la normalización de la actividad económica las tendencias regresaron a su cauce normal con respecto a este fenómeno.

¿A qué se debe que el trabajo de la mujer tenga esta característica "informal"?

Hay que tener en cuenta temas como el uso del tiempo. Por una cuestión cultural y de estereotipos, la mujer es la que más se dedica al trabajo en casa, no remunerado, al cuidado de los niños, etc. Esta realidad la lleva a buscar actividades que le permitan mucha flexibilidad, lo cual no siempre encuentran en

ambientes de empleo formal. Muchas veces, las mujeres buscamos alternativas, que no necesariamente son formales, a pesar de que eso implica condiciones laborales mucho peores para conciliar el trabajo remunerado con el que uno hace en casa. Por ello, al menos en el Perú, las mujeres están más presentes en el sector informal de la economía.

¿Qué evidencia la brecha de género ajustada en el ámbito laboral en los últimos años?

Hasta ahora hemos estado hablando de la brecha salarial "bruta", que simplemente compara los ingresos de los hombres con los de las mujeres, sin una diferenciación o control en esa comparación. Por otro lado, la brecha ajustada, compara hombre y mujer en las mismas condiciones de educación, experiencia y ocupación o sector. Luego de considerar o controlar por todos estos parámetros que influyen en el ingreso, todavía se mantiene una brecha salarial que en el 2021 llegó al 17%. Es decir, dos personas de iguales características en educación, experiencia, realizando las mismas labores en los mismos sectores, cuya única diferencia es que tienen distinto sexo, no ganan igual: por cada 10 soles que recibe el hombre, la mujer solo obtiene 8.3 soles.

No tenemos total certeza de los factores que explican esta brecha, ya que son elementos no observables. Sin embargo, podemos decir que están vinculados con discriminación, autoselección (las propias mujeres, reforzadas por las costumbres y el comportamiento del mercado laboral, pensamos que solo podemos escoger entre determinado tipo de trabajo) o estereotipos de género. Usualmente, la mujer queda relegada a trabajos en el sector comercio, servicios, actividades de cuidado (cocina, limpieza, etc.), que suelen ser las peor remuneradas.

Un elemento fundamental es reconocer que la mujer puede desarrollarse en cualquier sector. Es necesario contrarrestar la creencia de que no podemos desempeñarnos en ciertas actividades y darles a nuestras niñas la fortaleza y seguridad de que tienen la capacidad para trabajar en lo que ellas deseen, si se lo proponen. También es importante derribar prejuicios, por ejemplo, que los hombres son mejores para las carreras STEM; de hecho, hay estudios que demuestran que los niños pequeños responden exactamente igual a cualquier estímulo de conocimientos, independientemente del sexo, lo cual se transforma en el tiempo debido a patrones culturales tradicionales y una educación más bien conservadora.

¿Cómo se identifica la participación de las mujeres en la fuerza laboral del país y qué preconcepciones falsas existen?

Existe una brecha en el mercado laboral. Si vemos la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada, la participación de la mujer está unos 10 o 12 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres. A ella se suma una brecha importante en las condiciones laborales en contra de las mujeres. Hay estudios y evidencia empírica que demuestran que las condiciones laborales que enfrentan las mujeres son peores que las de los hombres, no solo en temas

de ingreso sino también en beneficios, posibilidades de ascender, entre otros. Hay diferencias en la calidad del empleo al que acceden hombres y mujeres.

En pandemia, la brecha se ha mantenido, pese a que el desempleo aumentó para hombres y mujeres. Sin embargo, la brecha de calidad se ha agudizado con la apertura de las actividades económicas luego de que se levantara el confinamiento. En el caso de las mujeres, ellas han retornado a trabajar en peores condiciones: trabajos menos estables, teletrabajo que no necesariamente cuida el ambiente laboral en que se desenvuelve, trabajo por hora peor remunerado, entre otras cosas.

Pese a las nuevas modalidades de trabajo que surgieron durante la pandemia (remoto e híbrido), lo cierto es que, hoy, se está volviendo a modelos tradicionales de trabajo presencial. ¿Esto resta oportunidades a las mujeres?

Es bueno tener oportunidades de flexibilidad, siempre que ello no implique que las personas trabajando en modalidad híbrida tengan menos oportunidades de ascender o ganar igual que sus pares que trabajan de manera presencial. Asimismo, la flexibilidad debería ser para todos, ¿por qué la mujer debería de quedarse a trabajar en casa y la pareja sí puede trabajar fuera? Esto refuerza la idea que la mujer es la encargada del trabajo doméstico.

Una de las cosas que evidenció la pandemia es que el trabajo no remunerado en casa es fundamental. Todos los miembros de la familia nos vimos involucrados en las tareas del hogar, realizando una mejor distribución de las mismas. No obstante, hoy hemos vuelto a la situación anterior, cuando deberíamos tratar de capitalizar lo aprendido en esa etapa para alcanzar un reparto más justo de las actividades domésticas, de tal forma que no recaigan solo en las mujeres.

Un aspecto clave en la brecha de género es la diferencia en el uso del tiempo entre mujeres y hombres. Considerando que las mujeres peruanas viven en promedio 79 años, ¿cuánto tiempo de vida les dedican a labores de cuidado? ¿Cómo afecta esto a su crecimiento personal y su vida diaria?

Utilizando la única Encuesta de Uso del Tiempo, la de 2010, hicimos un estudio en el CIUP que nos da algunos órdenes de magnitud interesantes. Vimos que la mujer lleva la carga del 70% de labores en casa. Si analizamos solo las labores de cocina y cuidado, ese porcentaje llega a 80%. Hablando de horas, la mujer dedica a la semana casi 40 horas de trabajo doméstico frente a 15 del hombre. Si la edad productiva de la mujer va entre los 18 y los 65, la mujer dedica al trabajo doméstico 11 años, el 25% de su vida productiva. Esto evidencia un serio problema de inequidad en la distribución del tiempo entre los miembros de la familia.

Esto genera un déficit de tiempo. Si tomamos las horas de trabajo remunerado y no remunerado, ¿cuánto tiempo queda en la semana para el cuidado y descanso propio? Encontramos que el 33% de los peruanos no tienen tiempo para ellos mismos. Este porcentaje alcanza el 37% en el caso de las mujeres y 29% para

los hombres. Las mujeres, por semana, ocupan 10 horas más que los hombres en el trabajo, sea remunerado o no, a costa del sueño, el descanso y el estudio. Si bien estos son resultados de 2010, sospecho que al día de hoy estas cifras no han variado demasiado.

¿Cuál es el panorama de la presencia de mujeres en los directorios? ¿Esto tiene un efecto en la cultura laboral o en las oportunidades laborales para otras mujeres?

De acuerdo con cifras del Foro Económico Mundial, un poco más de 30% de los cargos directivos están ocupados por mujeres en el Perú. Es una proporción baja si la comparamos con los 146 países que incluye esta fuente en su reporte del 2022. Vemos que el Perú está en la posición 86 en términos de cargos directivos, muy por debajo de países como Brasil o Uruguay.

En este tema existe un concepto que se conoce como el “techo de cristal”, las barreras que impiden que las mujeres lleguen a los cargos de responsabilidad. Muchas veces se sostiene que la mujer no tiene la experiencia necesaria para ocupar estos cargos, pero mientras se le niegue acceso a ellos su posibilidad de generar tal experiencia no se va a incrementar. Solo en ese sentido justifico la existencia de cuotas de mujeres en las instituciones, como una estrategia inicial y temporal en aquellos casos en que se observan problemas serios en equidad de género en cargos directivos. Incluso para aquellas mujeres que logran romper el “techo de cristal”, hay estudios que demuestran que lo hacen pero sin obtener las mismas remuneraciones y beneficios que sus pares hombres. En el sector público la situación es algo mejor porque hay escalafones y estructuras salariales y de funciones aprobadas por ley que hacen que una persona, cualquier sea su sexo, tenga condiciones similares cuando ocupa una determinada posición.

Cualquiera sea el espacio al que nos referimos, tiene que haber cada vez más presencia femenina para lograr verdaderos cambios y de manera integral.