PUNTO de EQUILIBRIO

CENTRO DE INVESTIGACIÓN | UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

EDUCACIÓN SUPERIOR Y EMPLEO

Arlette Beltrán: "Las mujeres no están bien representadas en el mercado laboral peruano"

Autor

Arlette Beltrán

beltran_acl@up.edu.pe

06 marzo, 2024

Perú ha escalado de la posición 37 a la 34 en el índice global de desigualdades sobre brecha de género. ¿Cómo interpreta este avance?

En primer lugar, considero que, si bien hay una mejora en este aspecto, nos falta mucho por hacer, ya que, si nos comparamos a nivel de la Región Latinoamericana, hay países como Chile (27mo en el ranking) o Costa Rica (14mo en el ranking) que están muy por encima de nosotros.

Los aspectos que se consideran para elaborar el índice incluyen actividades económicas, educación, salud, empoderamiento, entre otros, de los cuales el acceso a la educación ha sido un impulsor para subir de posiciones; en contraste, no se puede dejar de lado la difícil tarea que existe para mejorar la inserción laboral de las mujeres.

Se observan mejoras relativas, pues en un panorama general existe aún un desbalance en el aprovechamiento del capital humano de mujeres y hombres, lo cual ocurre en gran parte porque las mujeres no están adecuadamente representadas en el mercado laboral ni políticamente. Por ejemplo, si se observa la categoría de participación y oportunidades económicas estamos en el puesto 79 de 146 países, mientras que respecto a equidad salarial caemos hasta el puesto 103.

¿Qué otros indicadores deben considerarse al evaluar la desigualdad de género a nivel nacional?

Un factor que pasa muy desapercibido por la puntuación que ha logrado el último año (0.964) es el de salud. No obstante, a pesar de ser un valor elevado, debemos compararnos con el resto de países a nivel mundial: ubicados en el puesto 111vo, se observan mejores expectativas de vida en el Perú, pero muy pobres servicios y sistemas de salud, principalmente en lo que se refiere a la salud materno-infantil.

Es imprescindible también concentrar esfuerzos en cerrar la brecha entre la PEA masculina y femenina. Al analizar la calidad de empleo por sexo, según INEI, de

los hombres que están ocupados, un 67,4% está adecuadamente empleado, mientras que para las mujeres esta proporción llega solo a 46,1%.

¿Qué condiciones laborales debe reforzar el Estado para propiciar una mayor inserción laboral de las mujeres?

Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) del INEI, las mujeres dedican, en promedio, 39,5 horas semanales a labores domésticas, mientras que los hombres solo registran 15,9 horas, menos de la mitad. En ese sentido, tomando en cuenta la vida productiva (entre 18 a 65 años) se encuentra que la mujer dedica más de 11 años a tareas domésticas no remuneradas, aproximadamente el 25% de su vida productiva.

Estas dinámicas desincentivan a las mujeres a invertir en educación y las obliga a buscar horarios más flexibles u optar por empleos a tiempo parcial, con remuneraciones más bajas, condiciones menos adecuadas y menores oportunidades de crecimiento profesional.

Para revertir esta situación y lograr una mayor inserción laboral femenina, es importante que los agentes involucrados tomen acción, empezando por la erradicación de estereotipos que asignan roles específicos a hombres y mujeres que no corresponden con la productividad de cada uno. Por su parte, el Estado, además de tener que cumplir con la implementación de servicios educativos y de salud de calidad, tiene la responsabilidad de establecer un sistema de cuidado integral. Este último ya existe en diferentes países, y consiste en garantizar la existencia de los servicios necesarios para atender a las poblaciones dependientes y vulnerables, como niños, ancianos, enfermos, con la finalidad de que esas tareas no recaigan sobre los otros miembros del hogar que están en su etapa productiva.

Y por el lado de las empresas, ¿qué rol asumen para contribuir a estos esfuerzos?

Las empresas están obligadas a cumplir una serie de normas asociadas con la equidad salarial, las oportunidades de ascenso, como también a las condiciones de trabajo para mujeres y hombres. El problema es que no siempre existe una supervisión idónea por parte de la autoridad competente para que estas regulaciones se cumplan.

Sobre el primer punto, recientes estudios han analizado la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, señalando que esta podría verse agravada por la recesión económica de la Región, que hace aún más precaria la situación de quienes se encuentran en el sector informal de la economía o en aquellas actividades menos rentables.

Respecto al marco laboral, hoy en día se requiere flexibilizar ciertas condiciones de trabajo en términos de horas y localización para todos los empleados, como también garantizar el equilibrio entre los beneficios y licencias otorgadas por maternidad y paternidad, con el objetivo de que una trabajadora no resulte más costosa para la empresa donde labora que su par hombre.

¿De qué manera influyen las normas sociales en el desempeño de las mujeres en el mercado laboral peruano?

Existen patrones culturales y normas sociales que afectan simultáneamente tanto a la oferta como la demanda de empleo de mujeres y hombres. Dentro de la literatura económica, se hablan de dos mecanismos interrelacionados que evitan que las mujeres puedan desplegar al máximo sus capacidades.

En primera instancia, se encuentra la subvaloración de labores y habilidades vinculadas a la población femenina, por concepciones sociales fundamentadas en estereotipos y percepciones sesgadas de género, que llevan a una mayor valoración de las actividades realizadas por trabajadores varones.

Bajo la misma línea, el segundo mecanismo se introduce a través de las fuerzas restrictivas que impiden el ascenso de las mujeres a roles directivos, lo cual se conoce como “techo de cristal”, término que hace referencia a las barreras no escritas que dificultan a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección, o incluso cuando logran superar este obstáculo continúan ganando menos que sus homólogos masculinos.