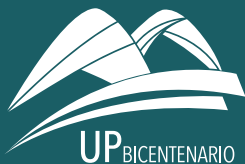




En búsqueda de un desarrollo integral

— ● —
20 ensayos
en torno al Perú del
Bicentenario

Arlette Beltrán
Cynthia A. Sanborn
Gustavo Yamada
EDITORES



Fondo
Editorial



UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO

En búsqueda de un desarrollo integral



20 ensayos
en torno al Perú del
Bicentenario

Arlette Beltrán
Cynthia A. Sanborn
Gustavo Yamada
EDITORES



Fondo
Editorial



UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO

Hacia la equidad económica de género entre las adultas peruanas

ARLETTE BELTRÁN, MARÍA AMPARO CRUZ SACO Y LEDA M. PÉREZ

La igualdad de género es un derecho fundamental, así como un pilar esencial para el desarrollo justo y sostenible. El Perú se ha comprometido a garantizar este derecho, Objetivo 5 de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, que está consagrado en la Política Nacional de Igualdad de Género. Sin embargo, en víspera de la celebración del Bicentenario de la Independencia, es aparente que las brechas de género se manifiestan en los distintos ámbitos de nuestra sociedad –laboral, educativo y cultural–. Dichas brechas representan un lastre histórico que impide una senda inclusiva de desarrollo y limita injustamente las opciones personales y profesionales de la mujer.

En este capítulo, se visibilizan y dimensionan los retos enfrentados durante la vida adulta de la mujer peruana y, en particular, se analizan las principales dificultades que ellas atraviesan en el mercado laboral y como adultas mayores. A puertas del Bicentenario, es crucial que las políticas públicas reconozcan que las brechas de género se acentúan a lo largo del ciclo de vida de la mujer, y lo hacen de manera creciente. En consecuencia, las intervenciones deben atacar directamente los factores que generan y perpetúan las brechas; por ejemplo, la segregación y la discriminación laboral, los estereotipos de género y el rol que la sociedad asigna a la mujer en el hogar. La agenda de acción implicará cambios profundos en la institucionalidad y en la estructura de poder de género de la sociedad.

1. Introducción

En 2018, el Perú alcanzó el puesto 52 entre 149 países considerados en el Índice Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial, por encima de naciones como Chile, Uruguay y Venezuela. Este índice estima las brechas nacionales de género referidas, en promedio, a los criterios de participación económica, educación, salud y empoderamiento político, pero esconde disparidades más profundas dentro de cada una de estas dimensiones. Así, cuando desagregamos el índice, podemos ver que la brecha más grande que enfrentamos está relacionada con la participación de la mujer en la actividad económica (posición 94), en particular en lo que se refiere a la brecha salarial (puesto 127) y la proporción de mujeres como legisladoras, altas funcionarias y directivas (puesto 81). Es decir, la mujer peruana no trabaja por remuneración fuera de la casa en la misma proporción que el hombre peruano, gana menos y su participación en posiciones de liderazgo político y económico es relativamente menor. Ello nos lleva a concluir que, en cuanto a independencia económica y poder político, la mujer peruana está notablemente marginada.

En la víspera del Bicentenario de la Independencia, es indispensable resolver estas disparidades con la urgencia y seriedad que merecen. Si no atendemos estas diferencias hoy, llegaremos al Tricentenario con una persistente situación de inequidad para niñas y mujeres, la mitad de la ciudadanía en el Perú. Entonces, ¿qué hacer en este contexto? ¿Cuál es la estrategia que debemos seguir para asegurar una sociedad más igualitaria? ¿Cómo y dónde hay que incidir para que niñas y mujeres tengan la oportunidad de ser tratadas de manera justa y equitativa? La agenda de cambio requerirá de un trabajo intencional que modifique un sistema resiliente de poder que ha impedido que la mujer alcance su máximo potencial.

Si bien somos conscientes de que la problemática de género es multidimensional, en el presente estudio nos enfocamos en dos retos puntuales que enfrentan las mujeres adultas: la brecha laboral de género y su envejecimiento en un contexto de inseguridad financiera. Aquí es importante reconocer la investigación reciente de Matos Trifu y Barrantes (2019), que explora el camino de las mujeres peruanas hacia la adultez y las barreras a las que están expuestas en el mercado laboral. A diferencia del trabajo citado, en este capítulo nos enfocamos estrechamente en las brechas salariales de género y la segregación laboral en mujeres adultas y, a la vez, llevamos el análisis hasta mujeres de 65 años en adelante.

El origen histórico de estas desigualdades intensifica el impacto de la realidad desfavorable que viven las mujeres peruanas y las amenazas que tales desigualdades representan en su futuro. Estas reflexiones nos permiten formular preguntas que

busquen dirigir una agenda de acción: ¿cómo ha evolucionado la brecha salarial cuando consideramos los cambios en capital humano durante la última década? ¿Se mantienen las aparentes mejoras registradas en la brecha salarial observada? ¿Durante la vejez, continúan las mujeres expuestas a las mismas brechas de género y vulnerabilidades financieras? ¿Qué factores evidencian estas fragilidades?

En nuestro esfuerzo por responder estas preguntas, partimos de la premisa de que la construcción social de la mujer se vincula a las normas sociales y culturales que caracterizan a la sociedad. Las prácticas o expectativas en torno a roles sociales, económicos y políticos promueven y consolidan estereotipos sobre el género femenino. En particular, la sociedad peruana es patriarcal, lo cual implica que la estructura de poder ha subordinado y oprimido a niñas y mujeres a lo largo de la historia. Esta estructura de poder, sin embargo, es matizada de acuerdo con la experiencia cultural y étnica, los condicionamientos ambientales y geográficos, el entorno familiar y social, el ingreso, así como la condición biológica y la expresión, identidad y orientación sexual, entre algunos de los factores importantes. Rescatamos, entonces, que, en un país multicultural como el Perú, las distintas maneras de ser mujer son una consideración clave.

La educación es un factor determinante que influye tanto en la forma en que se representa a la mujer en la sociedad, como en la reducción posible de las diferencias de género en todas las actividades. Los resultados de la literatura especializada sobre la importancia de la educación femenina en el mundo son irrefutables (Tembon & Fort, 2008; Unesco, 2019). Como en otros países, el Perú logró avanzar en la universalización de la educación de niñas y mujeres, en especial a nivel primaria y secundaria (Benavides, 2005; INEI, 2018b). Asimismo, durante la última década, la proporción de mujeres con educación superior ha sido mayor que la de los hombres (INEI, 2018c). Sin embargo, aún existen brechas importantes que requieren atención, como aquella asociada al logro educativo entre las jóvenes de zonas rurales y urbanas. En ese sentido, un grave problema que incrementa esta brecha es la elevada tasa de embarazo adolescente en el área rural: el 22,7% de las adolescentes que habitan en esas zonas estuvieron embarazadas al menos una vez, según el INEI (2019c).

Acceder a una educación completa –primaria, secundaria y superior– y de excelencia y, luego, a empleos con sueldos decentes y beneficios adecuados son dos retos claves para la mayoría de las adolescentes y mujeres adultas peruanas. Superar ambos retos permitirá, por un lado, independencia financiera, limitando así la posibilidad de marginación y violencia, y, por otro lado, sentar las bases para una vejez digna y segura. Si no garantizamos estas dos metas sociales con nuestras

políticas públicas, es muy probable que el futuro de las mujeres peruanas sea incierto –y, con seguridad, no llegaremos a esa igualdad social, económica y política entre todos los peruanos y peruanas, que tanto anhelamos.

Este capítulo cuenta con cinco secciones. A continuación, exponemos el contexto para el análisis y el marco conceptual que guía el resto del capítulo. Luego, presentamos el diagnóstico de las brechas laborales de género, seguido por el análisis del envejecimiento y de la inseguridad financiera de las mujeres durante la vejez. Después, discutimos los datos presentados en las secciones anteriores. Por último, concluimos con reflexiones finales sobre la base de los problemas identificados en nuestro análisis.

2. Las barreras al desarrollo pleno: desigualdad, estereotipos y violencia

El desarrollo de niñas y mujeres enfrenta barreras importantes que requieren ser superadas mediante el acceso a una educación plena, al trabajo decente, a servicios de salud y otros básicos, así como a una existencia libre de violencia (Naciones Unidas, 2015; Razavi, 2012; Standing, 2011; Toshiaki, 2010). La literatura internacional explica la desigualdad de género y la manera como la mujer ha sido posicionada en la sociedad. Federici (2004) y Mies (2014), por ejemplo, sugieren que la mujer fue relegada al espacio doméstico para asegurar la reproducción social que sostiene a los trabajadores y al capital. Otros estudios sugieren que las mujeres han sido posicionadas principalmente sobre la base de sistemas patriarcales que organizan a la sociedad alrededor de una cabeza masculina –tanto desde el Estado y los organismos religiosos como dentro de la propia organización familiar (Bourdieu, 2000; Ortner, 1979; Sanday, 1981)–. Bajo esas premisas, actualmente se reconoce que el vínculo de la mujer con el hogar, como parte del estereotipo que asocia el terreno de lo privado con lo femenino, explica tanto la menor proporción de trabajo de las mujeres fuera de casa como su menor remuneración relativa (Bertrand, 2018; OIT, 2016, 2017).

En América Latina, pese a que algunos países experimentaron más éxito en reducir las brechas de desarrollo tanto entre niñas y niños como entre mujeres y hombres, el desarrollo igualitario de los géneros sigue siendo un desafío importante (Cepal, 2019; Marchionni, Gasparini, & Edo, 2018). El Perú no se encuentra ajeno a este problema. Cuenta con un índice de brecha de género de 0,72¹

¹ Implica que el nivel de desarrollo de las mujeres representa un 72% del nivel de desarrollo alcanzado por los hombres.

que lo posiciona en la media de América Latina, junto con México y Ecuador² (WEF, 2018). Sin embargo, el progreso hacia la igualdad no se ha dado de manera uniforme en todos los ámbitos (participación económica, acceso a la educación, salud y empoderamiento político).

Según Ruiz-Bravo (2007), la escuela continúa siendo un espacio masculino donde «las niñas se ven sometidas diariamente a prácticas que niegan sus habilidades y desconocen los valores asociados a ellas» (p. 178). Esta inequidad se agrava durante el desarrollo de la vida profesional, en la que la equidad lograda en los aspectos laborales y económicos es aún insuficiente (Ruiz-Bravo, Muñoz, & Rosales, 2006). Como señalan Marchionni *et al.* (2018), el acceso de la mujer a trabajos técnicos ha aumentado, pero hay una mayor brecha en cargos de gerencia.

En América Latina, como en el Perú, las brechas de género se originaron durante la Colonia y afectaron transversalmente las diferencias de etnia y clase (Lugones, 2008; Quijano, 2000). Lugones (2008), en su contribución sobre la colonialidad de género, expande la tesis de Quijano (2000) y sugiere que el análisis del poder y de la dominación debe realizarse a través del prisma de raza y de clase. Adicionalmente, Lugones destaca que nuestras sociedades acusan diferenciación y roles de géneros distintos, por lo cual, desde inicios de la Colonia, las mujeres fueron posicionadas como inferiores y al servicio del proyecto colonial.

De acuerdo con Lugones (2008) es posible postular que, hasta el día de hoy, la situación de la mujer peruana varía, entre otros, según su clase social, etnia, lugar de residencia y edad. Anderson (2018), Belaúnde (2011) y Del Águila (2015) profundizan sobre cómo la mujer indígena y rural enfrenta a la «interseccionalidad» que la conmina a mantener su condición de pobreza y de discriminación³. Al respecto, Lugones (2008) indica que la «colonialidad de género» nos permite comprender cómo interactúa lo económico, racial, étnico y generacional en el caso de las mujeres rurales, indígenas y migrantes que han sido posicionadas de manera aún más desfavorable.

La literatura sobre el progreso de la mujer peruana en el siglo XX es variada y se centra en aspectos tales como la educación, el empleo, la participación política y la salud. En el presente siglo, la mujer ha logrado niveles educativos más

² El índice elaborado por el Foro Económico Mundial examina la igualdad de género en cuatro ámbitos distintos: (i) la participación y oportunidad económica, (ii) el acceso a la educación –primaria, secundaria y superior–; (iii) la salud y supervivencia –observando la proporción de sexos al nacer y la esperanza de vida–; y (iv) el empoderamiento político.

³ Con «interseccionalidad» nos referimos a que los individuos y grupos son posicionados socialmente con base en varias condiciones sobrepuestas. Por ejemplo, género, clase social, etnia/raza, orientación sexual. Véase Crenshaw (1991).

altos y sobrepasado a sus pares masculinos en educación primaria y secundaria en algunos casos (INEI, 2018b). Asimismo, el acceso de las mujeres a la educación superior aumentó y sobrepasó al de los varones (Balarín, 2014; Garavito & Carrillo, 2004). Sin embargo, la mejora en la educación de la mujer no se ve reflejada en su óptimo acceso al mercado laboral y a las condiciones que enfrenta en él. De acuerdo con Marchionni *et al.* (2018), hoy solo el 62% de las mujeres forma parte del mercado laboral frente a un 79% de los hombres. Adicionalmente, las mujeres reciben un salario que es entre un 25% y un 30% menor que el recibido por un hombre con las mismas características de preparación (Marchionni *et al.*, 2018).

Por otro lado, Janine Anderson (2011) estudia los retos que afronta la mujer para conciliar sus responsabilidades laborales y familiares. Sugiere que esta tensión es el origen de la negación que las mujeres encuentran para poder desarrollarse plenamente en los múltiples ámbitos de la vida. El uso del tiempo de las mujeres es un aspecto importante para comprender esta conciliación entre el empleo y la familia. Beltrán y Lavado (2014) analizan la importancia de este factor en el desarrollo de las mujeres y muestran que ellas dedican mucho más tiempo al trabajo reproductivo (2,5 veces más que los hombres), lo que limita su disposición al trabajo remunerado. La manera como las mujeres enfrentan el reto del déficit de tiempo difiere según su posición social. Aunque las familias de menores ingresos utilizan distintas estrategias para atender las necesidades de niñas y niños pequeños, personas con enfermedad y otras ocupaciones del hogar, cuando la madre o apoderada del hogar debe alejarse, las familias de mayores ingresos tienen mayor capacidad para contratar apoyo. Por ello, es frecuente encontrar que mujeres con mayor capacidad económica contratan a trabajadoras del hogar, quienes, a su vez, enfrentan una mayor vulnerabilidad por tener menos capacidad de ser reemplazadas en sus hogares o por enfrentar el problema no resuelto de ser «cuidadores/as sin cuidado» (Anderson, 2011; Pérez & Llanos, 2015, 2017).

En las últimas décadas, en el contexto de descentralización y legislación municipal, se elevó un tanto la participación de las mujeres en los espacios públicos y de representación política (Arnillas, 2007; Guibert & Muñoz, 2014). Arnillas (2007) y Henríquez (2007) muestran que los cambios en la estructura familiar, como resultado del conflicto armado interno durante la década de 1980 y los primeros años de la década de 1990, permitieron que se acepte el protagonismo de las mujeres en la representación femenina y de la familia. Del mismo modo, la mayor infraestructura y la presencia de empresas de diversos tipos han dinamizado la vida social y económica en el interior del país, lo que ha generado más oportunidades laborales para las mujeres. No obstante, las investigaciones de Stephanie Rousseau

(2009) y Stephanie McNulty (2015) muestran cómo, en el Gobierno de Fujimori, se debilitaron los movimientos y organizaciones de mujeres, los cuales fueron utilizados para asegurar una base clientelista. Así, en la práctica, la participación femenina sigue siendo limitada y continúa teniendo una débil presencia en las decisiones de políticas públicas en el país (Pérez, 2019, p. 44).

En el ámbito empresarial privado, el liderazgo femenino ha aumentado. En 2019, tres mujeres profesionales fueron nombradas presidentas de directorios de instituciones gremiales o empresariales –en la Confiep, la Bolsa de Valores de Lima e IPAE–. Ello ilustra cómo más mujeres han tomado cargos de alta gerencia (Meneses, 2019). No obstante, la representación y participación femenina sigue siendo baja: solo se observa un 22% de mujeres en juntas directivas y un 26% en puestos de liderazgo (Aequales, 2019). Asimismo, en muchas ocasiones, el campo de acción que logran tener estas mujeres podría ser reducido y poco reconocido por sus pares y familiares –al punto que podría haber acoso político y violencia (Arnillas, 2007; Ruiz-Bravo & Córdova 2015).

Por último, es importante comprender que la violencia enfrentada por las mujeres en diferentes partes del país es generada por su falta de acceso oportuno y de calidad a servicios de salud y otros retos sociales (Ballón, 2014; Belaúnde, 2011; Ewig, 2012). A nivel nacional, la mujer se encuentra expuesta a un fuerte grado de violencia: en 2018, el 63,2% de nuestras compatriotas fueron violentadas –física, psicológica o sexualmente, algunas veces por sus propios esposos o compañeros (INEI, 2019a)–. Los casos de feminicidio casi se han duplicado en tres años, de 85 casos en 2015 a 150 en 2018 y 168 en 2019 (INEI, 2019a).

En ese contexto, Boesten y Flores (2011) analizan el rol del Estado ante la violencia hacia la mujer y lo describen como resultado de un Estado patriarcal. Más adelante, Boesten (2012) argumenta que este Estado aún no ha resuelto las contradicciones entre la libertad femenina y la sacralidad de la unidad familiar y, por ello, asume muchos actos de violencia hacia la mujer como tolerables e incluso «legítimos» (2012, p. 376). De igual manera, Crisóstomo (2016) sostiene que, para la mayoría de las mujeres, el Estado es cómplice de esta violencia porque la minimiza al considerar que las mujeres están acostumbradas a ella.

En este capítulo, argüimos que un punto clave de partida para garantizar una igualdad de género es la reducción de las brechas laborales a fin de asegurar una independencia financiera que acompañe a las mujeres hasta su vejez. Es fundamental para asegurar la seguridad económica y la protección social de las mujeres, a lo largo de sus vidas, que ellas accedan a trabajos de calidad durante su vida activa (laboral). Para avanzar en el logro de la seguridad financiera de todas las

mujeres en igualdad de condiciones en el mercado laboral y en el ámbito privado, se requieren cambios profundos en la institucionalidad y en la estructura de poder de género de la sociedad peruana.

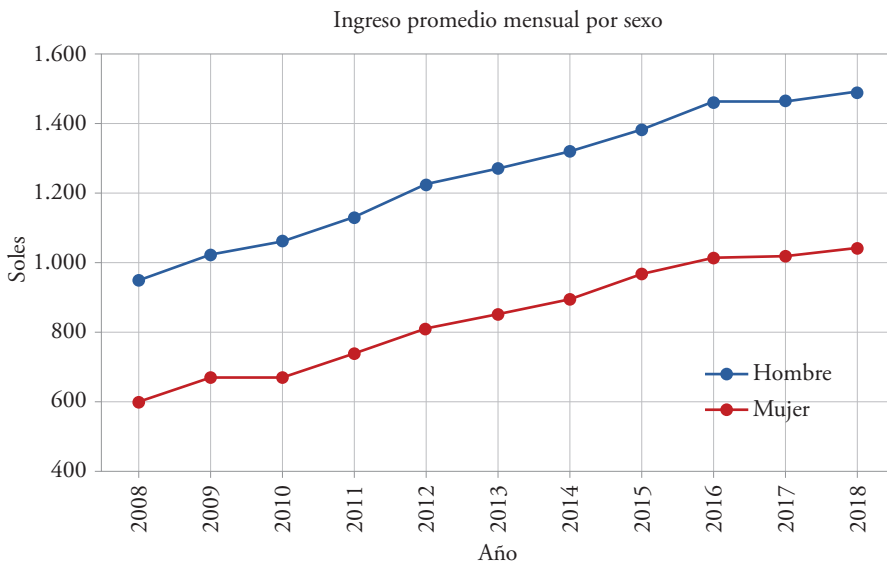
3. Brechas laborales, salariales y un envejecimiento vulnerable

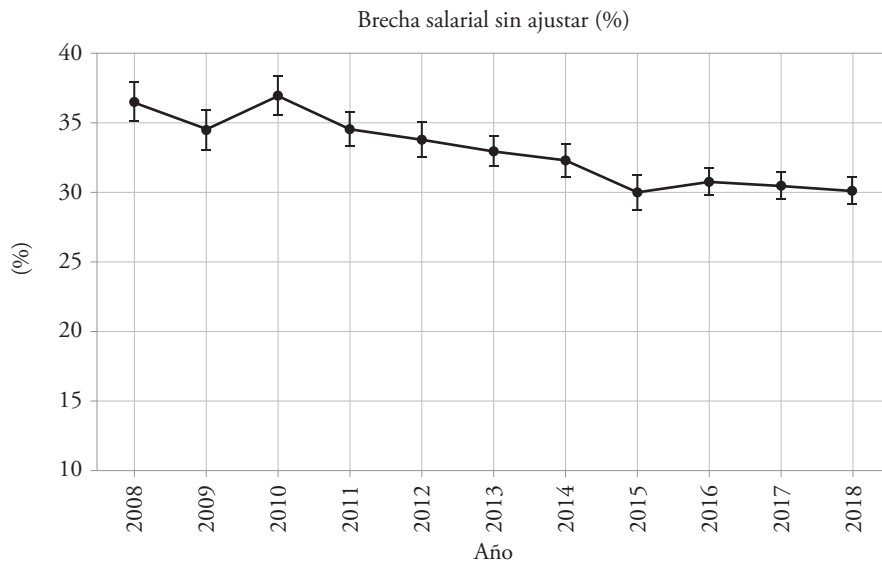
3.1 Evolución de las brechas salariales en el Perú

Podemos encontrar una vasta evidencia empírica que demuestra que las mujeres ganan proporcionalmente menos que los hombres con relación a sus habilidades observables. Ello se encuentra de manera sistemática en prácticamente todas las esferas en las que ha sido calculada la brecha salarial (OIT, 2019a). El Perú no es ajeno a esta situación, tanto por su condición de país en vías de desarrollo como por sus características idiosincráticas.

La figura 1 muestra la evolución de los salarios mensuales de mujeres y hombres en el Perú durante el período 2008-2018. Al observar el panel de la izquierda, comprobamos que, a lo largo del tiempo, la diferencia salarial en favor de los hombres ha persistido, aunque la brecha se ha reducido (con significancia estadística) del 36 al 30% durante el período evaluado (panel de la derecha).

Figura 1
Ingreso promedio mensual por sexo y brecha salarial sin ajustar (%)





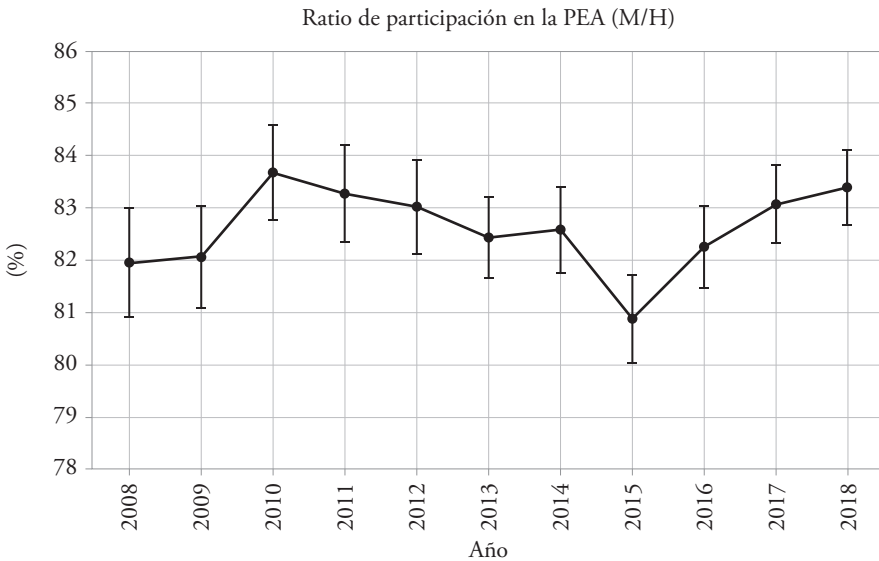
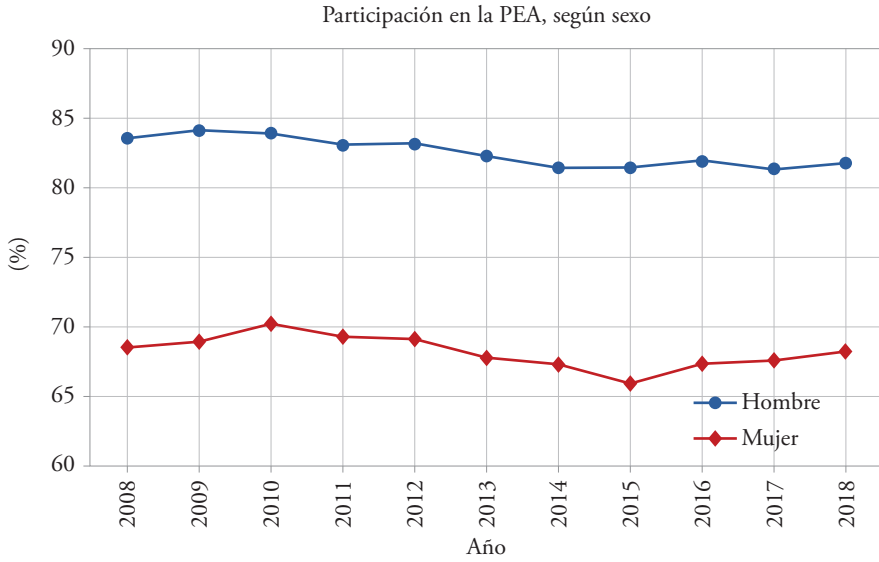
Nota. Intervalos de confianza al 95%.

Fuente: INEI, Enaho 2008-2018. Elaboración propia.

Los estudios realizados en América Latina sugieren que esta reducción en los diferenciales de salarios se debe principalmente a la inserción progresiva de la mujer al mercado laboral, al crecimiento económico, a la reducción en brechas de educación y a los cambios en patrones de fertilidad (Duryea, Edwards, & Ureta, 2001; OIT, 2019a). En el caso peruano, la figura 2 muestra la tasa de actividad según sexo, es decir, la proporción de la población económicamente activa (PEA) sobre el total de población en edad de trabajar (PET)⁴. Al igual que en el caso de los salarios, vemos que las diferencias en participación en la PEA han persistido en la última década, con una mayor presencia de los hombres en el mercado laboral. No obstante, los datos de algunas décadas anteriores muestran diferencias más pronunciadas. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE, 2009), la tasa de actividad para las mujeres en 1997 era del 54,7%, casi 15 puntos porcentuales por debajo de la que se observa en 2018 (INEI, 2018c).

⁴ La PEA es aquel subgrupo de la población que está en edad de trabajar y que se encuentra actualmente trabajando o buscando activamente un trabajo. En el Perú, todas aquellas personas mayores de 14 años están consideradas dentro de la PET.

Figura 2
Participación en la PEA

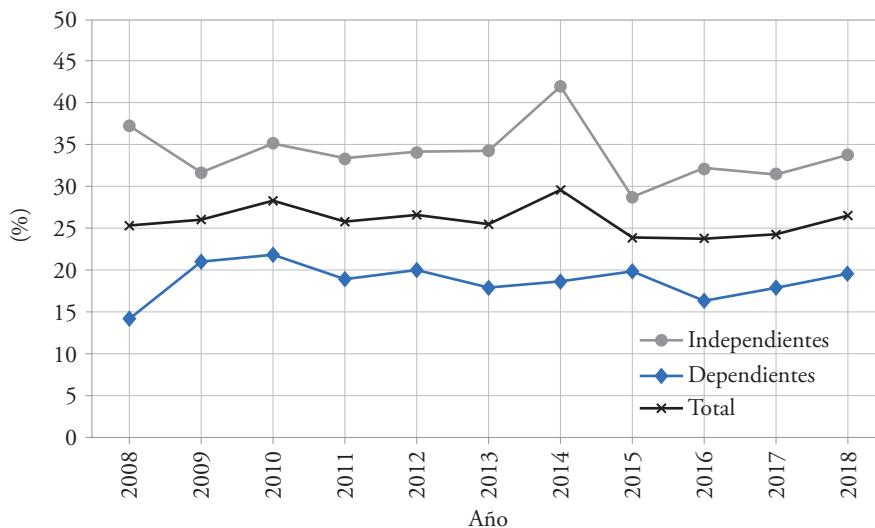


Nota. Intervalos de confianza al 95%.

Fuente: INEI, Enaho 2008-2018. Elaboración propia.

Además, para aislar el efecto no explicado de la brecha salarial inherente al sexo del individuo, es necesario optar por una metodología que permita controlar los factores que afectan la formación de salarios y que, a su vez, puedan diferir entre los grupos evaluados (brecha salarial ajustada). Por ello, empleamos la metodología utilizada por la OIT en su *Informe mundial sobre salarios 2018/19* (OIT, 2019b), que divide a los individuos en subgrupos comparables teniendo en cuenta el nivel educativo, la edad, si trabajan a tiempo completo o parcial y si están en el sector público o privado⁵. A partir de estas clasificaciones, determinamos las diferencias salariales promedio por subgrupo (entre sexos), para finalmente agruparlos en función de sus pesos relativos dentro de la muestra completa.

Figura 3
Brecha de salarios ajustada, por tipo de trabajo (2008-2018)



Fuente: INEI, Enaho 2008-2018. Elaboración propia.

En la figura 3, mostramos el cálculo de la brecha salarial ajustada o no explicada. Esta presenta una tendencia mucho más plana que la brecha sin ajustar de la figura 1, y se sitúa alrededor del 25% durante el período evaluado (aproximadamente 20% en dependientes y 35% en independientes⁶). Una posible explicación

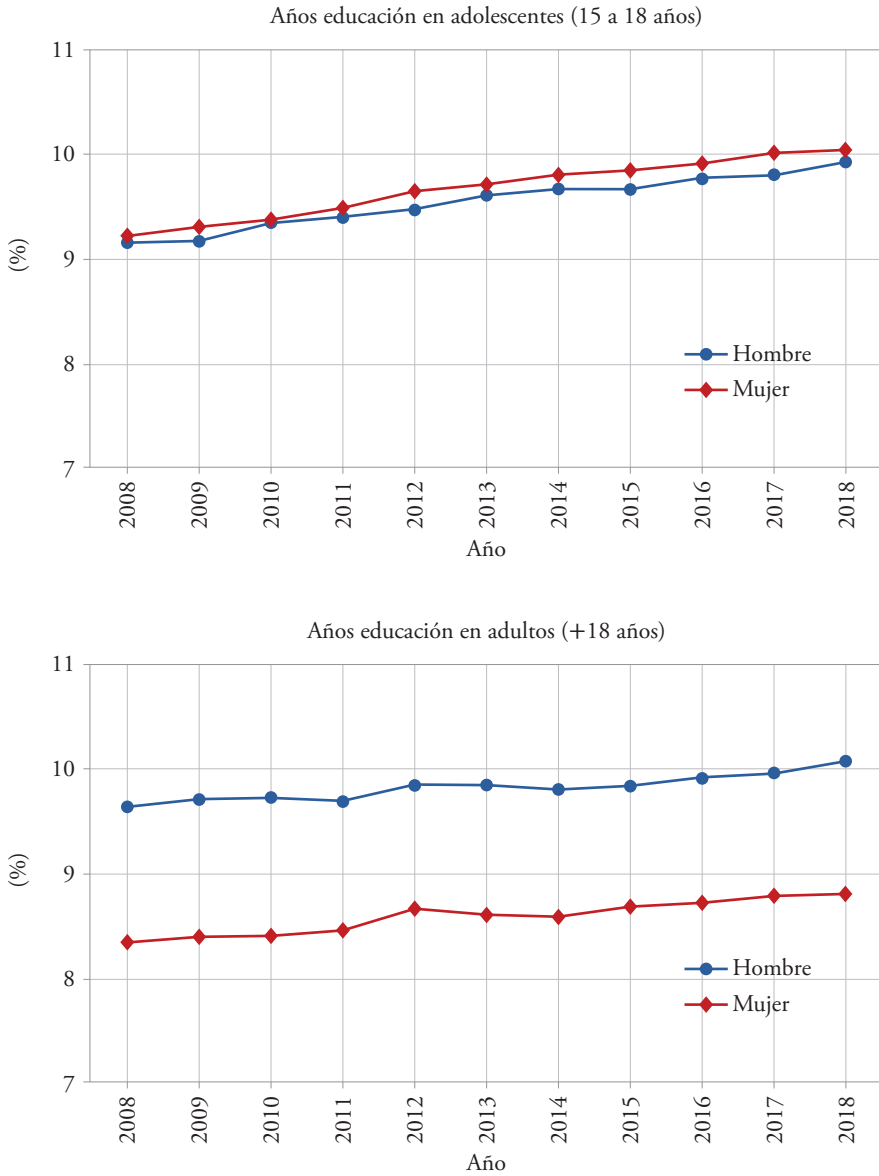
⁵ Cuando se trabaja con la submuestra de trabajadores independientes, se omite la división por trabajador público, ya que prácticamente no existen individuos en esa categoría.

⁶ Las categorías «dependiente» e «independiente» hacen referencia a la relación de subordinación

para esta diferencia es el cierre en las brechas educativas: a lo largo de las últimas décadas, las mujeres en el Perú han ido alcanzando progresivamente un mayor número de años de educación, lo que se traduce, por lo general, en mayores salarios. Este hecho está alineado con la tendencia general en América Latina y el Caribe, donde las mujeres consistentemente han mostrado mayores incrementos en los años de educación alcanzados que sus contrapartes masculinas (Chioda, 2015). Por otro lado, la figura 4 muestra los años de educación promedio para los adolescentes que se encuentran entre los 15 y 18 años, y las personas mayores de 18 años. Ahí, observamos que, en el primer subgrupo, las mujeres llevan la ventaja. No obstante, las diferencias entre los mayores de edad son pronunciadas y en favor de los hombres. Esto puede deberse a que el cierre de brechas de género en educación es un fenómeno relativamente reciente y, por lo tanto, solo las personas más jóvenes han tenido un acceso a educación más equitativo. A pesar de esto, y en términos agregados, la acumulación de años de educación de los hombres ha sido menos pronunciada que la de las mujeres en los últimos tiempos. Por eso la brecha explicada se ha acortado ligeramente, mientras que la brecha no explicada por factores observables, e independiente del nivel de educación, se ha mantenido relativamente constante. Este hecho sugiere que la persistencia en la diferencia salarial puede estar más relacionada con factores no observables, dentro de los cuales se ubicaría la discriminación.

que tiene un trabajador con el centro laboral donde se desempeña o con los servicios que brinda. Los trabajadores dependientes tienen una relación de dependencia con su empleador, el cual determina su remuneración con base en un contrato y períodos de trabajo definidos. Un trabajador independiente percibe remuneraciones según su oferta de trabajo, la cual no está condicionada a una relación de subordinación.

Figura 4
Años de educación en adolescentes y adultos

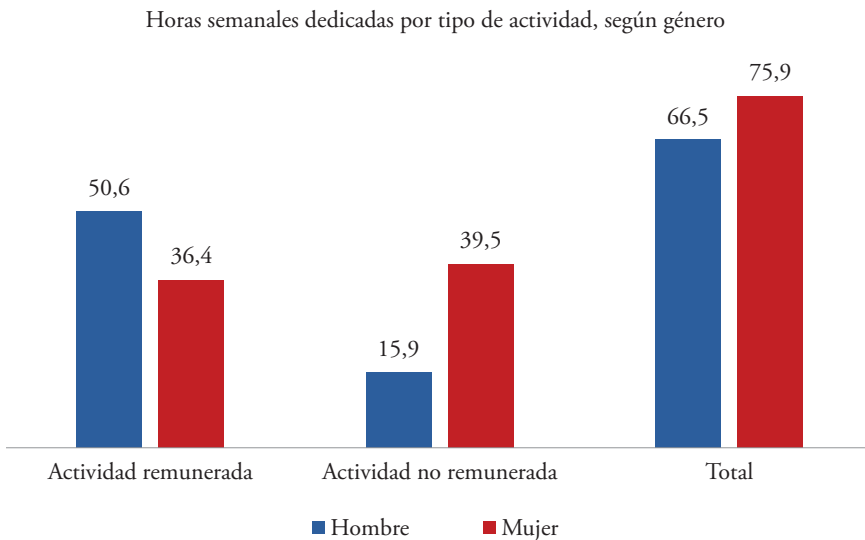


Fuente: INEI, Enaho 2008-2018. Elaboración propia.

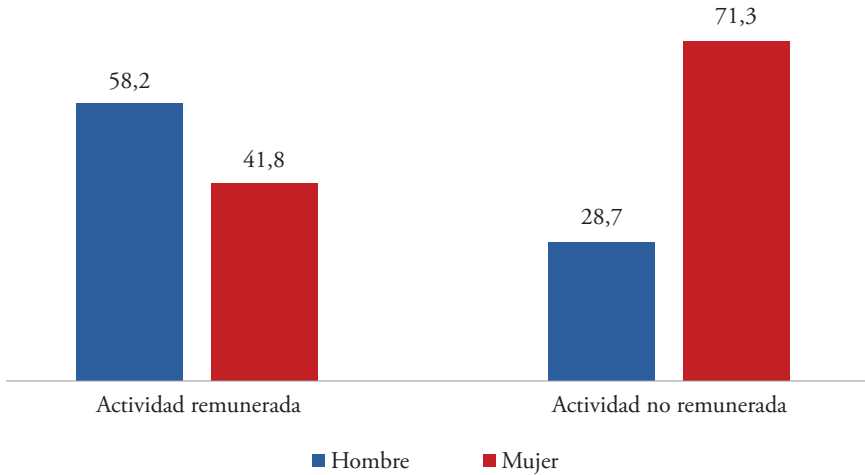
3.2 Canales detrás la persistencia de la brecha salarial ajustada

Las causas de la persistencia de la brecha salarial ajustada van desde las macroeconómicas, como la regulación laboral de un país (Blau & Kahn, 2003), hasta las aparentemente intrínsecas a las preferencias personales, como la segregación laboral (Tzannatos, 1999). En el contexto de países en vías de desarrollo, una de las explicaciones mejor documentadas es que las mujeres pueden verse forzadas a retirarse, de manera temporal e incluso permanente, del mercado laboral para asumir una mayor proporción de la carga doméstica y el cuidado de niñas y niños, así como otras tareas del hogar, como se explicó en la sección anterior. Beltrán y Lavado (2014) encuentran que las mujeres se hacen cargo de aproximadamente el 71% de las horas destinadas a actividades reproductivas en el hogar (véase la figura 5). La proporción aumenta al 80% en las actividades culinarias, el cuidado de discapacitados y, en general, en aquellas tareas que son más intensivas en el uso de horas de trabajo reproductivo. Esta dinámica distorsiona los incentivos que tienen las mujeres para invertir en mayores años de educación y puede incitarlas a escoger ocupaciones con horarios más flexibles o de tiempo parcial, lo que se traduce en empleos peor remunerados.

Figura 5
Participación y horas semanales dedicadas por tipo de actividad, según género



Participación (%) por tipo de actividad, según género



Fuente: INEI (2011). Elaboración propia.

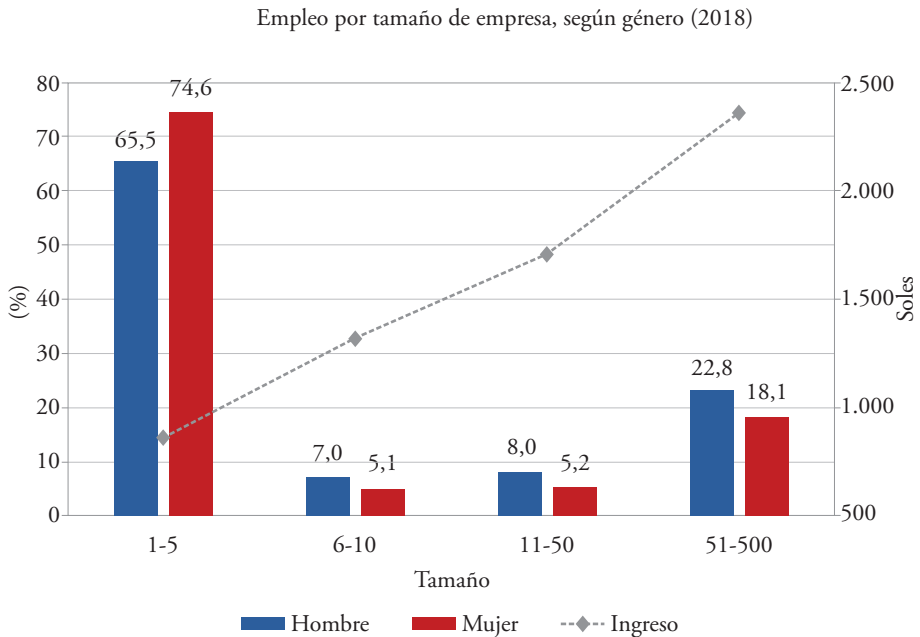
Asimismo, diversos estudios muestran que el ascenso en la carrera laboral y, por lo tanto, la posibilidad de obtener mayores salarios pueden verse fuertemente limitados por la maternidad. Por ejemplo, Casal y Barham (2013) encuentran que, en Argentina, existe una penalidad salarial promedio del 15% por ser madre para las trabajadoras del sector informal, la cual se intensifica con el número de hijos y en los extremos de la distribución de salarios. Esta evidencia coincide con los hallazgos de autores como Anderson, Binder y Karuse (2002), quienes evalúan esta misma penalidad en diferentes contextos, haciendo énfasis en el efecto negativo de largo plazo que tiene la maternidad en las condiciones laborales de las mujeres.

Los efectos señalados de la maternidad van de la mano con la segregación laboral, en la que aquellos empleos con predominio de mujeres pagan, por lo general, notablemente menos que aquellos dominados por hombres. Esta segregación se puede deber tanto a factores de oferta como de demanda. Por el lado de la oferta, las personas pueden tener preferencias particulares que las llevan a buscar trabajo en un sector específico o diferencias en capital humano que podrían estar restringiendo (o incentivando) el acceso a determinados segmentos laborales. Por el lado de la demanda, las diferencias en la composición laboral pueden ser causadas por un proceso de discriminación sistemático a lo largo del tiempo, en el que los empleadores prefieren contratar hombres, lo que

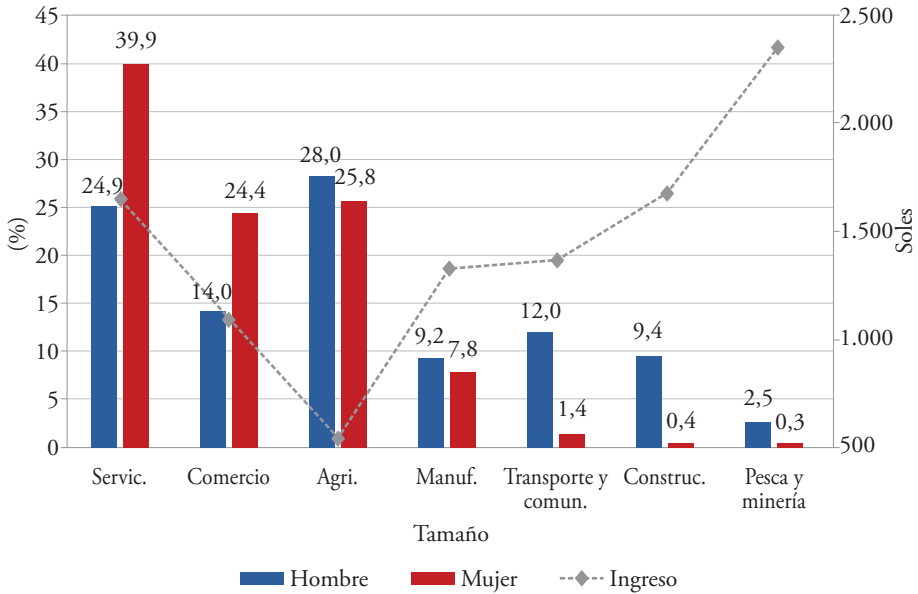
se explicaría en parte por los estereotipos de género indicados anteriormente (Kidd & Goninon, 2000).

Como evidencia de esta situación, en el primer panel de la figura 6, observamos que, en el Perú, la participación de mujeres con relación a los hombres en microempresas (de 1 a 5 trabajadores) es considerablemente mayor. A la vez, vemos que este tipo de empresas cuenta con la menor remuneración promedio, la cual crece a medida que se incrementa el número de trabajadores. En cambio, las empresas de mayor tamaño muestran más participación relativa de hombres en su fuerza laboral. De manera similar, en el segundo panel de la misma figura, que señala la fuerza laboral desagregada por sectores de trabajo, observamos que los sectores con una mayor remuneración promedio (por ejemplo, transportes y comunicaciones, construcción o minería) tienen una presencia de trabajadores hombres más elevada.

Figura 6
Empleo por tamaño y sector de empresa, según género (2018)



Empleo por sector de empresa, según género (2018)



Notas. 1. El cálculo de ingreso mensual incluye la remuneración de la ocupación principal y la secundaria. También se adicionan las transferencias extraordinarias y pagos en especies (ropa, productos, servicios). 2. En el sector agricultura es relativamente común que las personas reporten como única fuente de ingresos los pagos en especies, lo que explica el reducido valor promedio del ingreso en dicho sector.

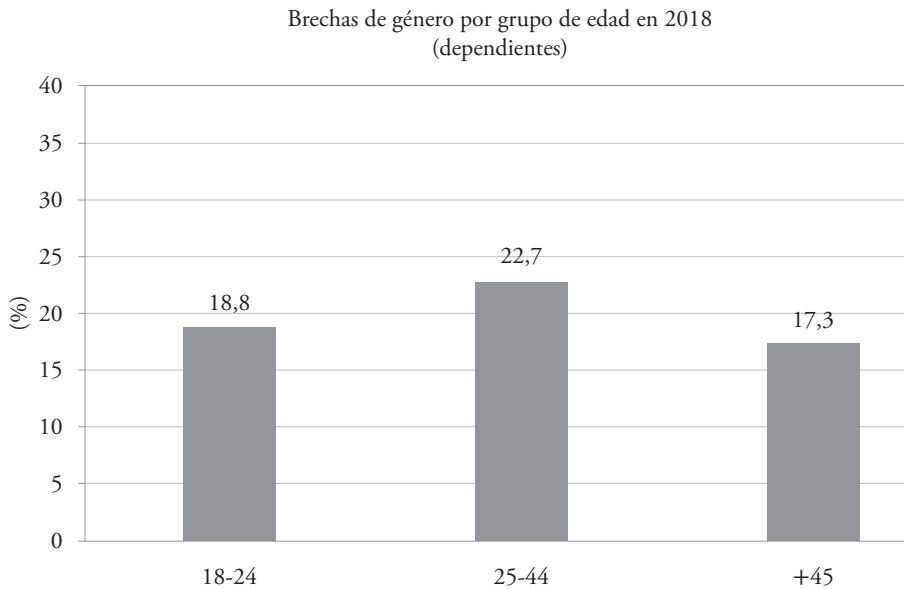
Fuente: INEI, Enaho 2018. Elaboración propia.

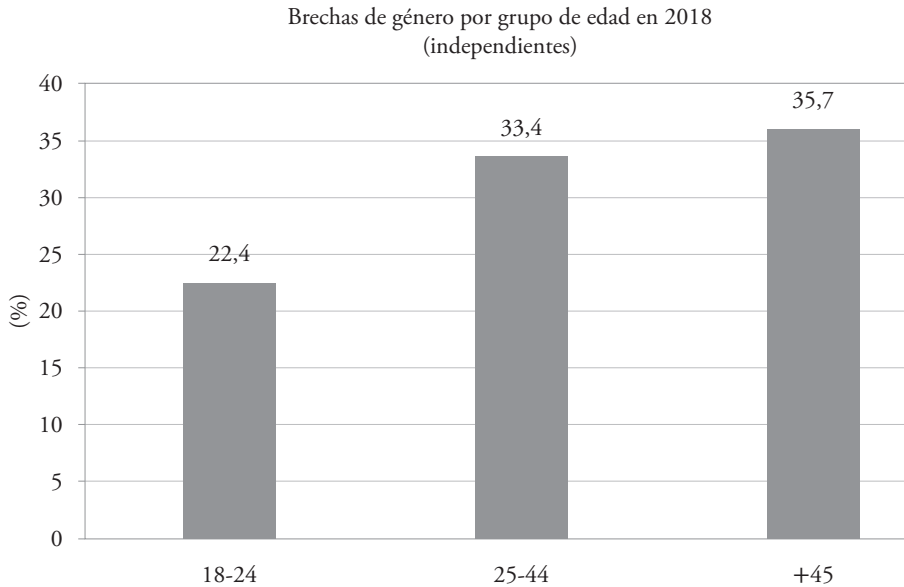
En la misma línea, algunos estudios indican que las mujeres tienen una menor probabilidad de trabajar en empresas que pagan primas salariales más altas, sobre todo para las trabajadoras poco o medianamente calificadas (Blau & Kahn, 2017). Otras investigaciones muestran que las mujeres obtienen, en promedio, un 90% de la prima salarial que consiguen los hombres, asociada con incrementos en productividad de la empresa (Card, Cardoso, & Kline, 2015). Todo lo anterior sugiere la presencia de un nivel de discriminación adicional: las mujeres poseen un menor poder de negociación en el momento de establecer su salario. Si bien el poder de negociación puede estar sujeto a la experiencia laboral o a los años de educación, el efecto encontrado por Card *et al.* (2015) ya ha aislado el efecto de las variables observables que podrían estar asociadas al poder de negociación, con un procedimiento similar al empleado para calcular la brecha salarial ajustada.

3.3 La brecha salarial no explicada en distintos subgrupos

Si dividimos a la población por edades (figura 7), observamos que, para cada grupo de edad, las brechas de género son considerablemente mayores en el grupo de trabajadores independientes. Además, notamos que las brechas suelen ser más bajas para aquellas personas con menor edad. Una de las explicaciones más frecuentes de estos comportamientos es que la dispersión en el tipo de trabajos al cual pueden acceder las personas más jóvenes es bastante reducida, y va aumentando con la experiencia adquirida y el capital humano acumulado. Este aumento en la dispersión favorece la generación de retornos diferenciados (por género) al capital humano por parte de los empleadores.

Figura 7
Brechas de género por grupo de edad en 2018



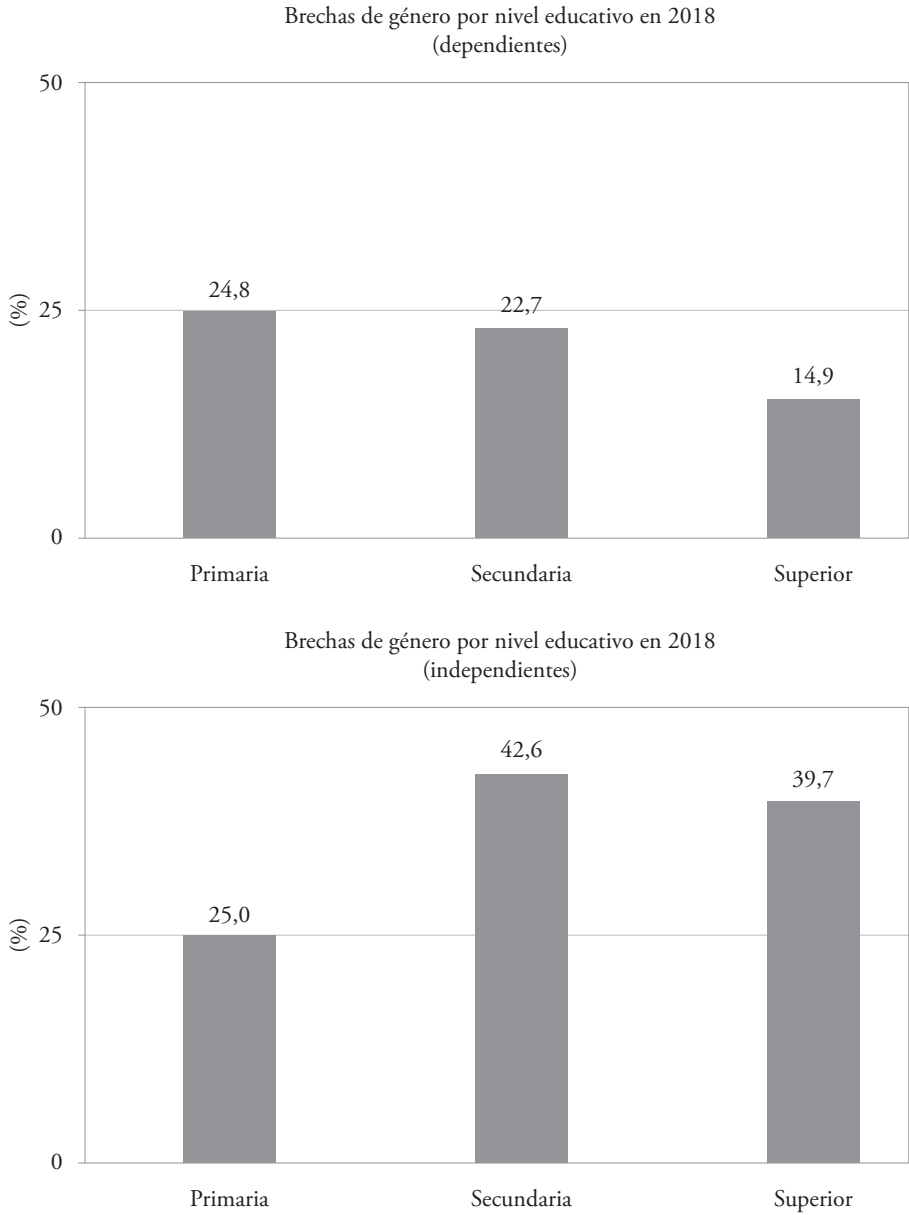


Fuente: INEI, Enaho 2018. Elaboración propia.

Asimismo, la figura 8 muestra la evolución de la brecha salarial ajustada cuando se separa a la población por nivel educativo. Al centrarnos en la muestra de trabajadores dependientes, el primer hecho por destacar es que la brecha salarial no explicada es sistemáticamente menor a medida que aumenta el grado de instrucción de los trabajadores. Es decir, a mayor educación, los factores no observables (como podría ser la discriminación de género) resultan cada vez menos importantes al explicar las brechas salariales entre mujeres y hombres. A diferencia del caso de trabajadores dependientes, la brecha en independientes parece resultar menos condicionada al nivel educativo. Esto puede deberse a que quienes demandan el trabajo independiente se enfrentan a pocos mecanismos de supervisión laboral, por lo que es esperable que la discriminación opere sin mayores restricciones a través de estereotipos de género⁷ (Betz & Fitzgerald, 1987) y que el grado de instrucción sea un factor menos relevante para explicar las diferencias de salarios.

⁷ La discriminación por estereotipos de género, conocida también como «discriminación estadística», hace referencia a aquella que se da por la percepción generalizada en los empleadores de que las mujeres son un grupo menos cualificado o con menor productividad.

Figura 8
Brechas de género por nivel educativo en 2018



Fuente: INEI, Enaho 2018. Elaboración propia.

3.4 Resumen de esta sección

Si bien el cierre de brechas en educación y el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral se han traducido en menores desigualdades monetarias, aún existen factores –principalmente no observables– que siguen perpetuando las diferencias salariales en perjuicio de la mujer. Esto puede ser causado por discriminación laboral por estereotipos, segregación a sectores con menor productividad, ausencia de regulación que favorezca la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, o una combinación de todas las anteriores.

Lograr una mayor igualdad de género es necesario por un motivo de equidad, pero lo es también por razones de eficiencia: acercar el reconocimiento y la compensación laboral de hombres y mujeres favorece una mejor asignación del capital humano disponible y, por consiguiente, un mayor crecimiento potencial.

4. Las mujeres en la vejez: inseguras y (casi) invisibles

4.1 La brecha de género y la esperanza de vida

En esta sección, presentamos la evolución de la esperanza de vida, la participación de la población de los adultos mayores (personas de 60+ años⁸) en la población total y la cobertura de pensiones contributivas y sociales. Podemos observar que las brechas de ingreso y las desigualdades de género que comprobamos durante la vida activa continúan e incluso se agudizan durante la vejez. Como las mujeres viven más, pero ganaron menos durante su vida activa, por lo que su índice de contribución a un sistema de pensión también fue menor, su situación financiera durante la vejez es de gran vulnerabilidad. Incluso, como ha sido documentado, están menos comunicadas y son más pobres (Defensoría del Pueblo, 2019; INEI, 2019a).

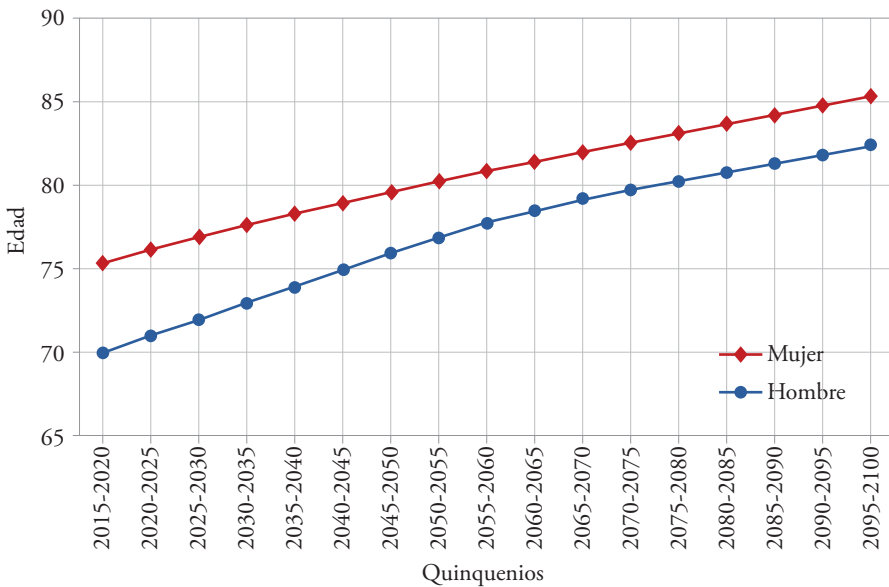
Iniciamos el análisis poniendo atención sobre el envejecimiento y la esperanza de vida según género. Debemos notar que, al igual que en la sección anterior, estamos considerando la información estadística a nivel nacional. Las diferencias en el envejecimiento y en la esperanza de vida por nivel socioeconómico, etnia, identificación cultural y área geográfica son relevantes, pero escapan al presente estudio.

Actualmente, la sociedad peruana enfrenta un rápido proceso de envejecimiento debido a continuas reducciones tanto en la tasa de fecundidad como en

⁸ El INEI adoptó la definición de adulto o adulta mayor utilizada por las Naciones Unidas, que declara como tal a una persona de 60 años o más (personas 60+). Nótese, sin embargo, que la edad legal de jubilación de los sistemas peruanos de pensiones (ambos sexos) es 65 años.

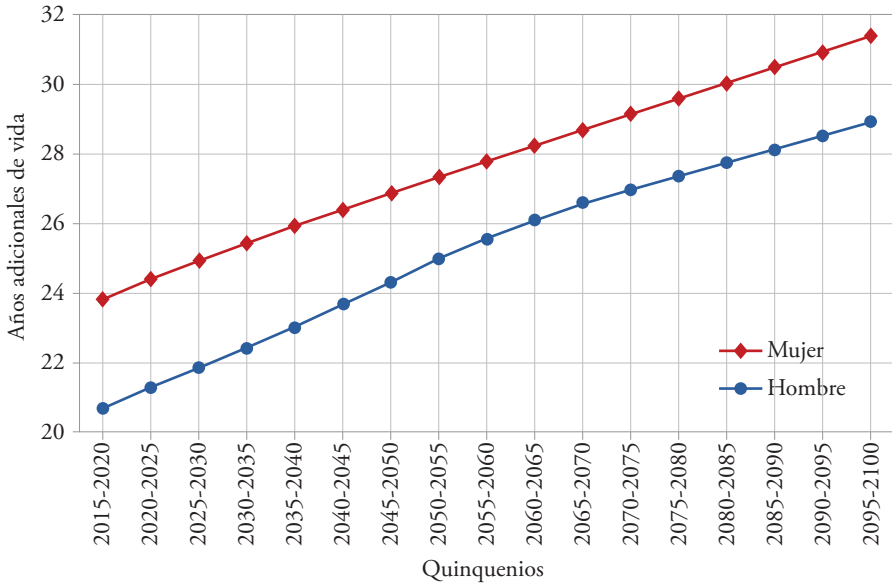
la mortalidad infantil. En la figura 9, podemos ver la esperanza de vida a los cinco años de edad en el período 2015-2100 dividido por quinquenios (Naciones Unidas, 2020). En el quinquenio 2020-2025, notamos una brecha de cinco años entre la esperanza de vida de la mujer, estimada en 75,3 años, y la del hombre, estimada en 70,0 años. Como ocurre a nivel global, esta brecha se reducirá a tres años hacia el último quinquenio del siglo XXI (Naciones Unidas, 2020). Más adelante, a la edad de 60 años, la esperanza de vida se eleva, tal como mostramos en la figura 10. Ahí también podemos observar una brecha de género a favor de la mujer. Por ejemplo, en el quinquenio 2020-2025, la esperanza de vida de las mujeres se elevará en 23,8 años y la de los varones, en 20,7 años. De igual manera, en el quinquenio 2045-2050, el número de años adicionales de vida de mujeres y varones se elevará en 26,9 y 24,3 años respectivamente.

Figura 9
Esperanza de vida a la edad de cinco años



Fuente: Naciones Unidas (2020). Elaboración propia.

Figura 10
Esperanza de vida a los 60 años

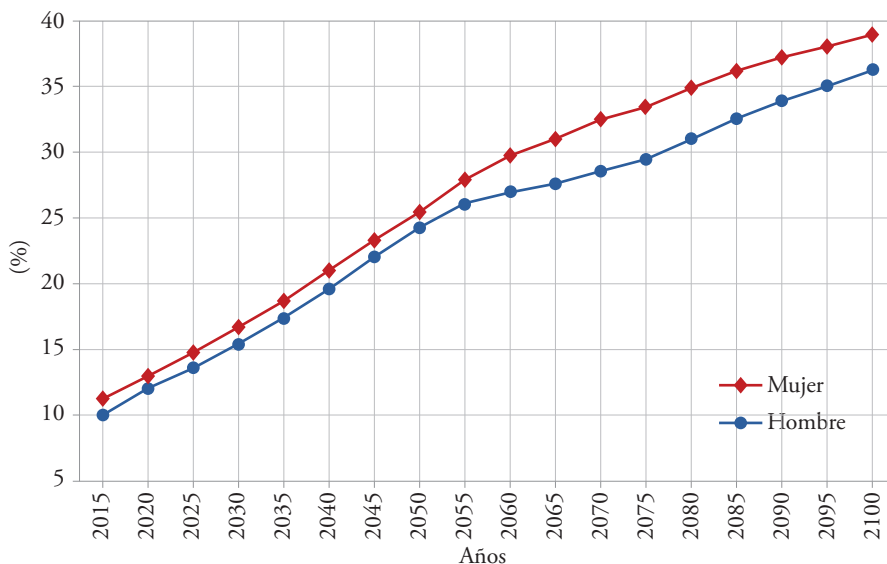


Fuente: Naciones Unidas (2020). Elaboración propia.

Esta tendencia hacia el envejecimiento de la sociedad peruana puede ser observada en la figura 11, que presenta la evolución del porcentaje de la población de 60+⁹ entre la población total, según sexo, en el período 2015-2100.

⁹ En el resto del capítulo, usaremos 60+ como referencia a las personas de 60 o más años.

Figura 11
Proporción de personas de 60+ en la población total según sexo



Fuente: Naciones Unidas (2020). Elaboración propia.

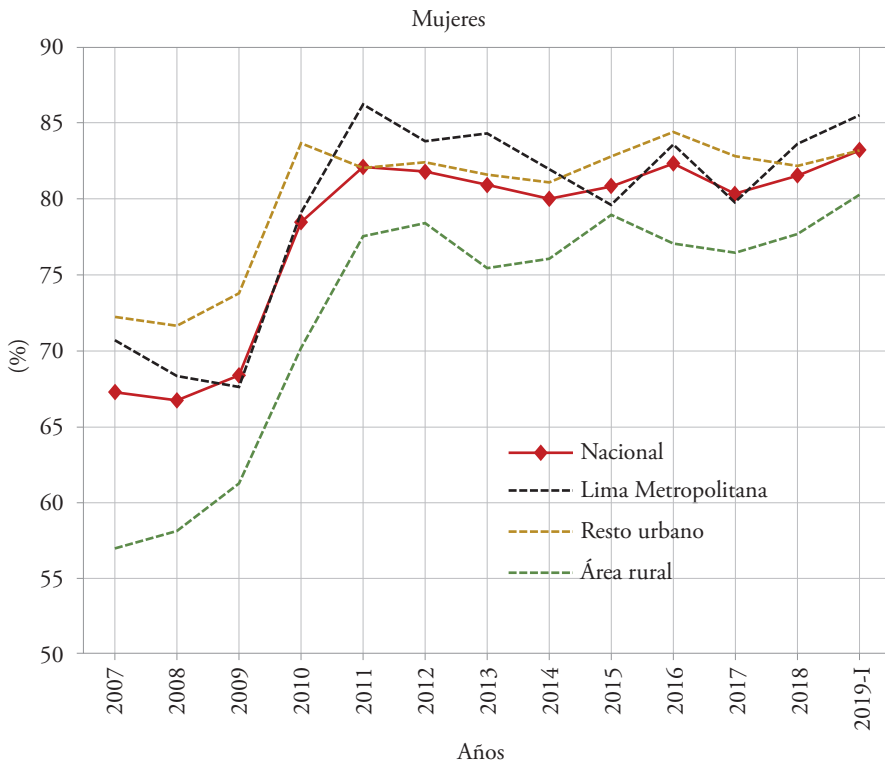
Como podemos ver, en el año 2020, la población femenina de 60+ representa el 13% de la población femenina total, y la población masculina de 60+, el 12% de la población masculina total. En el año 2050, estas proporciones se elevarán al 25,5% y el 24,3%. A pesar del evidente envejecimiento, la sociedad peruana no parece estar ni preparada ni preparándose para enfrentar esta situación. En ese contexto, a pesar de su edad y de su debilitada salud, el 71% de los adultos mayores y el 46% de las adultas mayores continúan trabajando (INEI, 2019b). Entonces, podemos asegurar que las mujeres viven más tiempo que los hombres, pero en condiciones marcadamente inferiores.

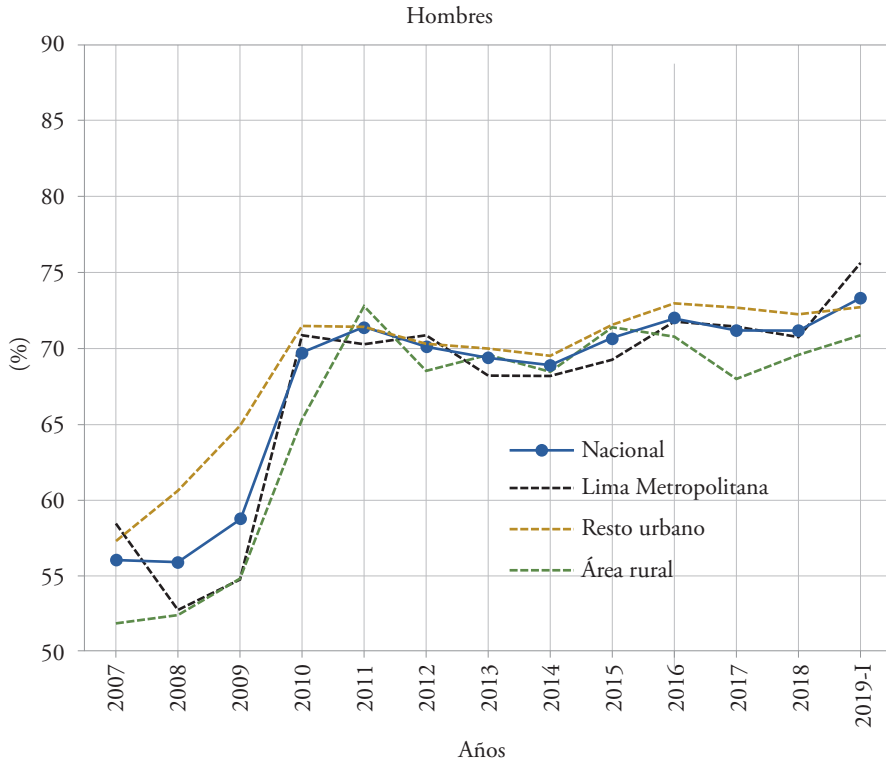
4.2 La brecha de género en la salud

Los problemas de salud, cuyo resquebrajamiento se inicia usualmente durante la vejez, aqueja notoriamente a las personas mayores. Una elevada proporción de ellas reporta padecer de problemas crónicos –artritis, asma, colesterol, diabetes, hipertensión, reumatismo, TBC y VIH– y no crónicos –accidentes, enfermedad viral transitoria o malestar digestivo– (INEI, 2019b). Estos problemas se viven de manera distinta según el género.

Las mujeres reportan, en promedio, una mayor incidencia de problemas crónicos. La figura 12 muestra la evolución de la proporción de personas de 60+ por sexo que reportaron problemas crónicos durante el período 2007 y 2019-I (primer semestre). Ahí podemos notar que, a nivel nacional, el 83,3% de las mujeres de 60+ reportaron un problema de salud crónico, en contraste con los varones, con un 73,2%. Las tendencias de este indicador muestran una elevación importante hasta el año 2011, seguida por una estabilización de este. Sin embargo, la brecha en perjuicio de las mujeres se mantiene.

Figura 12
Personas de 60+ con algún problema de salud crónico por área de residencia, 2007-2019





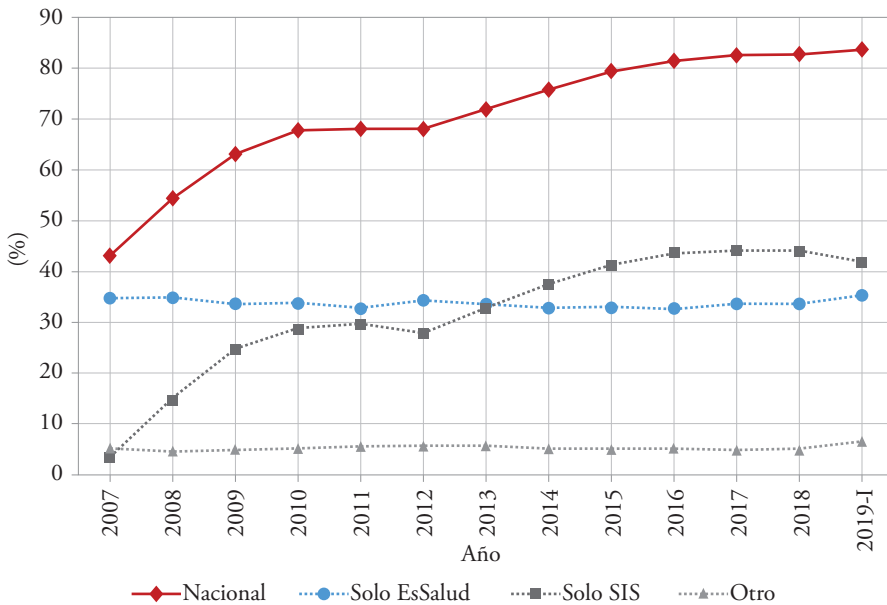
Nota. Información al primer semestre de 2019.
Fuente: INEI (2019d). Elaboración propia.

Aunque la morbilidad de las personas de 60+ fue elevada, el 46,3% no buscó atención médica, a pesar de que la mayor parte de esta población posee seguro de salud. Esto puede deberse a varios factores. En primer lugar, el sistema de salud peruano es altamente fraccionado. Si bien la mayoría de los adultos mayores cuentan con el Sistema Integrado de Salud (SIS), un seguro médico establecido en la década de 1990 para cubrir a las mujeres y los niños más pobres, hoy cubre a personas de bajos recursos en zonas rurales y urbanas pero su calidad no es consistente. En segundo lugar, pese a esfuerzos por expandir el sistema, primero en zonas rurales y luego también en concentraciones urbanas, los serios problemas de acceso a servicios han subsistido. Ello se debe a las grandes distancias entre pacientes y una posta o centro de salud, a la falta de servicios completos y a pagos adicionales que tienen que hacer los pacientes por concepto de medicinas u otros productos farmacéuticos para ser atendidos. EsSalud (seguridad social de los ase-

gurados) cubre el empleo formal de Lima Metropolitana y del resto del país. Por último, la encuesta de hogares del INEI (2019a, pp. 41-42) sugiere algunos factores adicionales que dan luces sobre las razones por las que las personas mayores no buscan atención médica (se marcaron todos los factores que corresponden): el uso de remedios caseros y la autorreceta (75%); la lejanía, la falta de confianza y demora de los proveedores (23%); la falta de tiempo, el maltrato y otros motivos (19%); y la falta de dinero (6%) (INEI, 2019b).

Como observamos en la figura 13, al primer semestre de 2019, y a nivel nacional, el 83,6% estaba cubierto por algún seguro. Esta cobertura se elevó al 94% durante el período 2007-2019, debido a la expansión del SIS –del 3,4% en 2007 al 41,9% en 2019–. Por su parte, la cobertura de EsSalud y la de los seguros privados (fuerzas armadas y policiales, universitario, escolar privado y otros) permaneció constante. Sin embargo, dado lo compartido líneas arriba, es claro que esta cobertura para las personas mayores resulta solo nominal.

Figura 13
Personas de 60+ por tipo de seguro de salud, 2007 – 2019-I



Nota. Información al primer semestre de 2019.
Fuente: INEI (2019d). Elaboración propia.

4.3 La brecha de género en la cobertura de pensiones

Por último, la seguridad financiera también afecta el bienestar de los adultos y las adultas mayores. Las pensiones contributivas se realizan mediante aportaciones a la seguridad social (salud y sistema de pensiones), que son obligatorias para los trabajadores dependientes registrados en la Planilla Electrónica (PE) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en coordinación con la Sunat, establecida en el año 2011¹⁰. En la tabla 1, presentamos la distribución de los trabajadores dependientes en el sector privado, el sector público y por sexo. Los trabajadores de ambos sexos registrados en la PE representan el 28% de la PEA total, lo cual debe interpretarse como señal de la baja cobertura de las pensiones contributivas y de la cobertura de salud por parte de EsSalud. En el sector privado, las mujeres representan la tercera parte de los trabajadores (de ambos sexos) mientras que, en el sector público, alrededor del 45% de los trabajadores públicos (de ambos sexos).

Tabla 1
Trabajadores dependientes en la planilla electrónica por sector y por sexo, 2013-2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total PE	4.339.129	4.434.629	4.609.281	4.725.217	4.820.952	4.942.968
Sector privado	3.130.592	3.213.075	3.356.683	3.415.189	3.506.317	3.597.123
Mujeres, %	32	32,2	33	33,5	33,6	33,6
Varones, %	64,6	63	62,5	61,7	61,2	60,5
Sin determinar, %	3,4	4,8	4,6	4,8	5,1	5,9
Sector público	1.208.537	1.221.554	1.252.598	1.310.028	1.314.635	1.345.845
Mujeres, %	40,1	43,7	44,4	44,8	45,1	45,2
Varones, %	54,8	54,1	53	52,5	52,1	51,9
Sin determinar, %	5,1	2,3	2,6	2,7	2,7	2,9

Fuente: MTPE (2019). Elaboración propia.

Las trabajadoras mujeres en la PE representan la quinta parte de la PEA femenina y el 10% de la PEA total (ambos sexos). Por ello, su cobertura activa, tanto en un sistema de pensiones como en EsSalud, es inferior a la de los varones, que ya es reducida (Cruz Saco *et al.*, 2018a, 2018b). Es claro que esta brecha de

¹⁰ Los trabajadores independientes en la PE representan aproximadamente un millón de personas. No están obligados a contribuir –ni a un sistema de pensión ni a EsSalud.

género es resultado de la limitada participación formal de la mujer en el mercado laboral (OIT, 2016; INEI, 2018c), la cual es inferior a la de los hombres, como se ilustró en la sección anterior. Así, a medida que las mujeres alcanzan la edad de jubilación, solo una minoría tiene, y tendrá, una pensión contributiva.

Por lo tanto, la mayoría de las adultas mayores enfrentan inseguridad financiera. Ante esta situación, el soporte familiar, tan usual en la sociedad peruana, es una opción común para sobrevivir durante la vejez. Esta dependencia, sin embargo, está plagada de complejidades. Una segunda opción es continuar trabajando aun cuando les aqueja un problema o malestar de salud. Pensión 65 (P65), la pensión social para personas extremadamente pobres (que explicaremos más adelante) constituye una tercera opción para adultas y adultos mayores elegibles. Una cuarta opción serían las transferencias intergeneracionales privadas de parientes o comunidades familiares. Por último, un reducido número de adultas mayores afluentes puede obtener un ingreso de sus inversiones.

En la figura 14, presentamos la proporción de personas de 60+ sin pensión contributiva en el período 2015-2019. Más del 60% carece de una pensión contributiva, y en el caso de las mujeres de 60+ esta proporción es superior al 70%. Podemos observar claramente que la brecha con los varones es de alrededor de 20 puntos porcentuales. La mayor parte de los adultos mayores con una pensión contributiva la obtienen de sus aportaciones a la Oficina de Normalización Previsional (ONP); en segundo lugar, de las AFP; seguidas de pensiones de la caja de pensiones militar, policial, del pescador y otras; por último, un número cada vez más reducido recibe pensiones de cédula viva¹¹. La cobertura pasiva¹² de las pensiones en el Perú es una de las más bajas de América Latina (Mesa Lago, 2016; Cruz Saco *et al.*, 2018b; Cruz Saco & Gil, 2020).

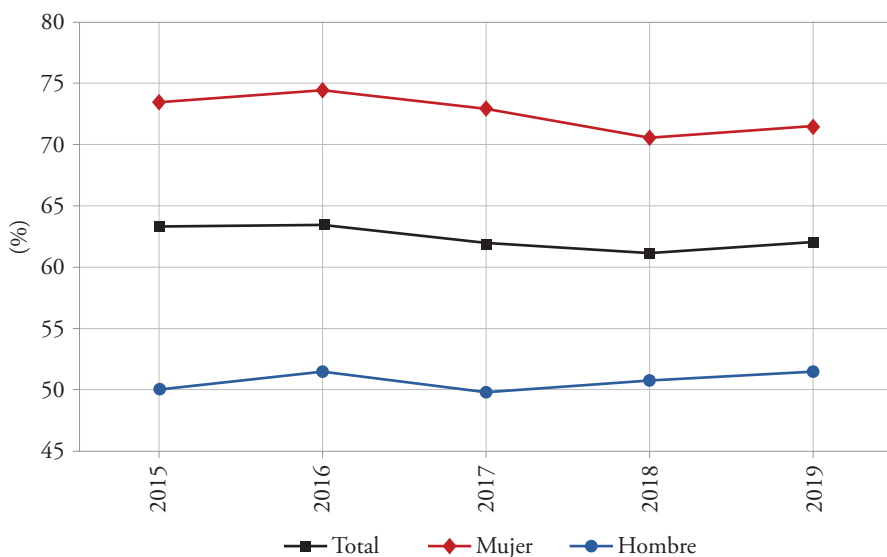
A la vez, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) reporta que, de las 85.000 jubilaciones que han tramitado desde la constitución del sistema privado, el 22% correspondieron a mujeres (SBS, 2020). Por su parte, del total de las jubilaciones ordinarias tramitadas por la ONP, el 29% correspondieron a mujeres (ONP, estadísticas en línea a noviembre de 2018). Por consiguiente, como las mujeres poseen una mayor esperanza de vida, pero una menor cobertura de pensiones contributivas, su vulnerabilidad financiera es mayor. Entonces, po-

¹¹ La cédula viva fue un beneficio otorgado durante varias décadas a trabajadores del sector público y de las fuerzas armadas, que consistía en una pensión de jubilación idéntica al último salario recibido —que se ajustaba con las elevaciones del salario de los trabajadores activos.

¹² El número de personas mayores con una pensión contributiva o social entre el número total de personas mayores.

demos aplicar al Perú la misma explicación de Amarante, Colacce y Manzi (2016) y Arenas de Mesa y Montecinos (1999) para los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay: las diferencias entre mujeres y varones en el mercado laboral causan la brecha de cobertura pasiva durante la vejez. Estas diferencias se originan en la brecha de participación, la incidencia de aportes y la brecha económica en los salarios, como se analizó en las secciones anteriores. La función de las pensiones contributivas es proteger la seguridad financiera durante la vejez y después del retiro de la vida laboral activa. Las mujeres poseen una desventaja para poder contribuir, debido a que su participación laboral es menor, se retiran más frecuentemente de la vida activa y, como cotizantes de sus pensiones futuras, ganan menos y, sin embargo, viven más años.

Figura 14
Personas de 60+ sin sistema de pensión contributiva, 2015-2019

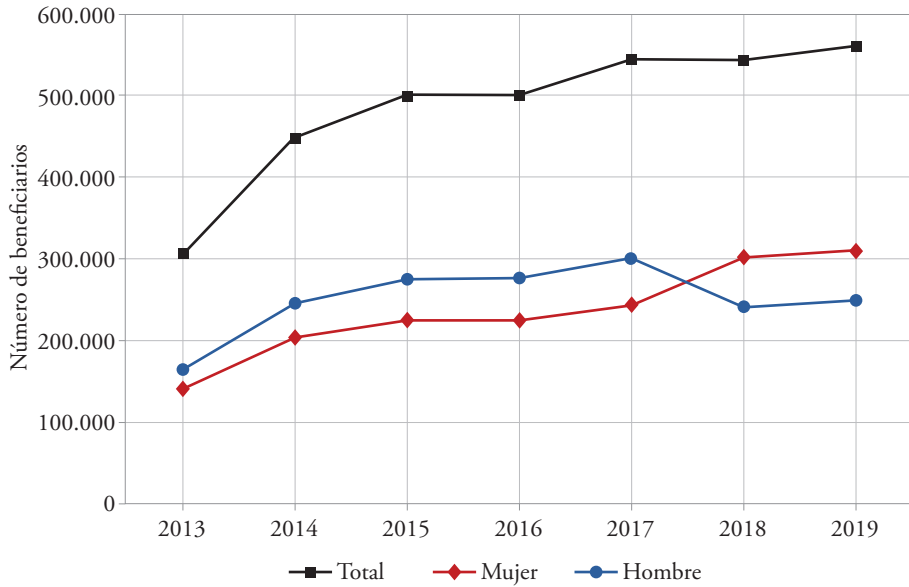


Nota. Información al segundo trimestre de 2019.
Fuente: INEI (2019d, 2018d, 2017). Elaboración propia.

Desde su creación, en el año 2012, P65, un programa focalizado del Estado peruano, ha cubierto un espacio necesario para distribuir una renta pública no condicionada de S/ 250 bimestrales a las personas de 65+ que viven en extrema pobreza. La evolución de esta transferencia se muestra en la figura 15. En la figura

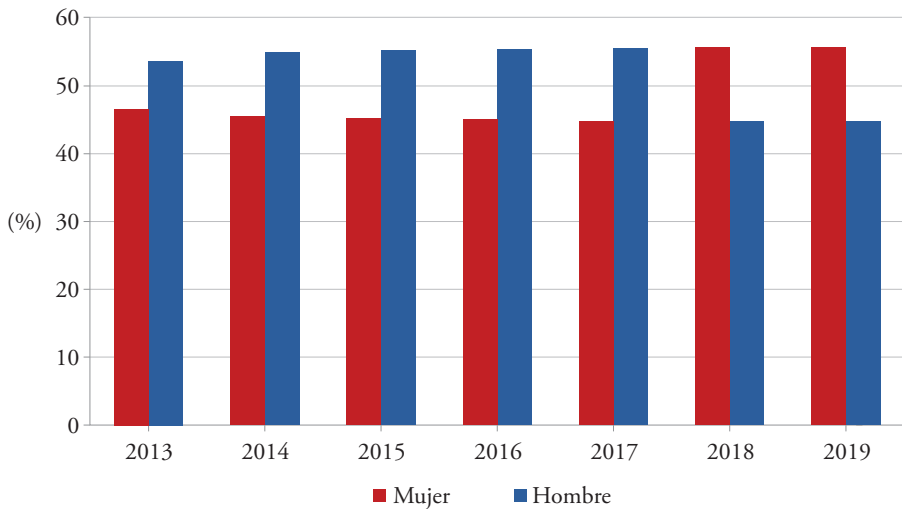
16, presentamos la distribución por género del beneficio. Ahí, podemos ver que, al cierre del año 2019, las 561.000 transferencias beneficiaban a la cuarta parte de la población de 65+. En 2018 y 2019, las mujeres estuvieron cubiertas por este programa en mayor proporción que los hombres.

Figura 15
Evolución total de beneficiarios de P65



Fuente: Midis (2020). Elaboración propia.

Figura 16
Participación en P65 por género



Fuente: Midis (2020). Elaboración propia.

4.4 Resumen de esta sección

La mayoría de los adultos mayores reportan altos niveles de morbilidad: las adultas mayores muestran un nivel de morbilidad mayor y un incremento más elevado en esta. Es evidente que la cobertura de pensiones contributivas es baja para toda la sociedad peruana, pero la de la mujer es aún más baja. Por ello, las mujeres enfrentan y continuarán enfrentando una alta vulnerabilidad, tanto en términos de su salud como de seguridad económica. Si bien la introducción de P65 ha mitigado en parte la ausencia de una pensión contributiva, solo beneficia a la cuarta parte de los adultos mayores con un pequeño ingreso bimestral. En este caso particular, la proporción de adultas mayores beneficiarias de P65 es ligeramente superior a la de los adultos mayores, pero esto –como hemos sugerido anteriormente– es poco y, finalmente, el acceso real a servicios es limitado y preocupante cuando consideramos los datos que sugieren que las mujeres viven más años pero en peores condiciones. Por último, observamos el patrón de una continuada participación activa en el mercado laboral de las personas mayores a pesar de reportar problemas de salud. A nivel nacional, en promedio, el 40% de las mujeres y el 60% de los varones, como proporción de las mujeres y hombres

mayores respectivamente, continúan en la PEA. Si bien la proporción de mujeres es menor, es importante resaltar que los retos que enfrentan en el mercado laboral continúan siendo mayores que los enfrentados por sus pares hombres.

5. Discusión

Al año 2018, más de la mitad de la fuerza laboral femenina del país estaba concentrada en tres rubros: trabajo independiente (34,4%), trabajo no remunerado (21,9%) y trabajo del hogar remunerado (4,6%). Si nos referimos a las cifras de la sección 3, encontramos que la mujer peruana participa en mayor proporción que el hombre en microempresas y en autoempleos precarios en el sector informal, sin protección social alguna. Asimismo, la figura 6 nos muestra la concentración a nivel nacional de mujeres en el rubro de servicios (40%), seguido por trabajo en agricultura (25,8%) y en comercio (24,4%). En consecuencia, pese a que muestran mayores niveles educativos, las mujeres hoy trabajan más que nunca, principalmente en empleos de baja calidad. Es decir, la teoría de Mincer (1958) —a mayor educación, mayor ingreso— parece que solo aplica a algunas mujeres, y de manera parcial.

Por un lado, las trabajadoras independientes, por lo general autoempleadas, no mejoran su condición laboral a raíz de mayor educación. Pérez y Llanos (2017) han mostrado, por ejemplo, que cuando se comparan trabajadoras del hogar remuneradas con otros trabajadores de la PEA ocupada, así cuenten ellas con un nivel educativo ligeramente más alto, siguen percibiendo ingresos menores. Aquí vemos cómo el ingreso de algunas mujeres es mediado por su membresía a un grupo ocupacional. El empleo doméstico, en este caso, ha sido históricamente discriminado por ser un empleo que supuestamente requiere un reducido —o ningún— entrenamiento, además de ser desarrollado por mujeres de procedencia rural o cuyas familias son migrantes, quechuahablantes e indígenas (Pérez & Llanos, 2017). Por otro lado, las mujeres que logran trabajos de mejor calidad aún no ganan los mismos sueldos que los hombres.

Diversos factores explican esta realidad. En primer lugar, existe un costo por ser madre. Independientemente de su nivel educativo, las mujeres que trabajan fuera de su hogar suelen elegir empleos con mayor flexibilidad de horarios, que por lo general son altamente feminizados. En segundo lugar, la persistencia de diferencias en los salarios percibidos entre hombres y mujeres, aun en empleos dependientes y de mayor calidad, sugiere la presencia de discriminación de género. Es por ello que, si bien ahora las mujeres cuentan con mayor educación que antes y trabajan más, ganan menos que los hombres. En consecuencia, la posibilidad que ellas tienen de envejecer con dignidad se ve en peligro.

Las trabajadoras dependientes formales del país –registradas en la Planilla Electrónica– conforman tan solo la quinta parte de la PEA femenina y el 10% de la PEA total, como se indica en la sección 4.3. Estas mujeres son las únicas que cotizan para una pensión contributiva, que podrán recibir cuando cumplan la edad de jubilación o cuando se retiren. Por ello, el 70% de las mujeres mayores de 60 años carece de una pensión contributiva. Entre ellas, un poco menos del 10% son elegibles para una pensión social de P65, dado que clasifican como extremadamente pobres.

Entonces, las mujeres que pueden contribuir directamente a su jubilación por medio de su empleo son una pequeña minoría. Como las mujeres peruanas viven más tiempo, pero en peores condiciones de salud, son bajas las posibilidades de que la mayoría gocen de una buena calidad de vida, en particular para las que bordean, o han pasado, la edad de jubilación. Por último, el nivel del bienestar de una mujer durante su última etapa de vida en el Perú depende casi enteramente de su estatus social. Es decir, a mayor educación, trayectoria de trabajo formal y, tal vez, algún apoyo familiar, mayor es la probabilidad de una jubilación al menos parcialmente financiada. Para la mayoría de las mujeres en el país, cada vez con mayores logros educativos pero concentradas en trabajos informales y de baja calidad, la posibilidad de una vejez digna depende casi enteramente de los recursos económicos y de la bondad de su familia.

6. Reflexiones finales

La apuesta urgente para la mujer peruana es garantizar que pueda salir a trabajar con un empleo digno, con una remuneración adecuada y con protecciones básicas –como el acceso oportuno a servicios de salud de calidad y una oferta asequible de previsión social– que le permitan acceder a los cuidados que requiere durante su vejez. Al igual que en otros países, el Perú ha cerrado las brechas de género en la educación. En un contexto en el que la apuesta por mejorar la calidad de la educación pública es aún un severo desafío, se ha ganado la batalla para entrar en el espacio educativo. El reto actual es poner en práctica la educación técnica o universitaria que las mujeres peruanas, crecientemente, van alcanzando en más alta proporción que sus pares varones, y capitalizar este entrenamiento con recompensas económicas y sociales integrales. Para ello, hay que tomar ciertas acciones ahora.

La prioridad, considerando que las brechas estudiadas en este capítulo se originan en la estructura patriarcal de la sociedad peruana, es eliminar los estereotipos de género. Sobre todo, aquellos que colocan a cada mujer en la marginalidad y

en la subordinación. Para ello, requerimos transformar las relaciones de poder de género de una sociedad patriarcal hacia una sociedad democrática. En ella debe haber igualdad entre pares mediante la restitución de la voz, la afirmación, la representación y la capacidad de negociación de la mujer en sus múltiples experiencias. Lograrlo requiere modificaciones importantes en los discursos culturales, educativos y políticos, así como permanente monitoreo y evaluación. Si bien la responsabilidad directriz de esta tarea recae específicamente en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, su implementación tiene que desarrollarse decididamente a nivel multisectorial, en espacios regionales y locales, y en cada comunidad. En este sentido, invocamos al Estado para que tome cartas en un asunto que implica a la mitad de la ciudadanía del país. Asimismo, cada mujer y cada hombre tendrán que asumir un liderazgo personal en torno a los cambios sugeridos aquí. Este es un desafío pendiente de nuestros tiempos y de nuestra sociedad.

Para ello, es urgente desvincular a las mujeres de su responsabilidad exclusiva con el hogar, los hijos, y los adultos en condición de dependencia. Ello significa reconocer que los cuidados de otras y otros no es el terreno exclusivo de las mujeres ni es un trabajo sin valor. La flexibilidad otorgada en el trabajo para atender estos deberes no debe ser solo a ellas. Esto es un asunto que compete a la familia, a la sociedad y al Estado. Tampoco es solución pasar las tareas de cuidado a otra mujer más pobre, a una mano de obra femenina, barata y con escasos derechos, como es el caso de gran cantidad de trabajadoras del hogar actualmente.

En este sentido, debe alcanzarse un acuerdo político-social acerca del valor de la reproducción social –el cuidado de nuestros hogares y seres queridos– y actuar en función de ello. Esto implica un Estado comprometido en reformular la propuesta de cuidados tanto en el espacio público como en el privado. En la esfera pública, se trata de idear un sistema de cuidados integral en el cual todos los niños de entre 0 y 3 años de edad –independientemente del nivel socioeconómico de sus familias– puedan contar con un servicio de calidad. Asimismo, las personas adultas en condición de dependencia deben recibir cuidados de calidad. En la esfera privada, podrían existir subvenciones estatales para familias de bajos recursos que requieren una atención o un apoyo especial en casa. Debe fortalecerse la capacidad estatal de regular y proteger a las mujeres que se desempeñan como trabajadoras del hogar o cuidadoras de seres humanos en casas de terceros. La premisa básica de un sistema integral de cuidados es que se establezca una valorización social, política y económica de esta labor, en todas sus formas, y que asegure que tanto el cuidado como que el/la cuidadora cuente con los mismos derechos.

Cabe resaltar que, ante la pandemia de COVID-19, la discusión sobre el trabajo doméstico ha cobrado especial relevancia, dado que, en la mayoría de los casos, todos los miembros de la familia se han visto obligados a involucrarse de alguna manera en esta actividad. Más allá de la distribución de la sobrecarga generada por la mayor cantidad de tiempo que las personas deben pasar en casa, y la imposibilidad de buscar ayuda de terceros para muchas de las tareas domésticas, todos nos hemos dado cuenta de la importancia que estas labores tienen para nuestra subsistencia diaria. Por lo tanto, es indispensable aprovechar la coyuntura para redoblar esfuerzos que permitan sensibilizar a la familia sobre la relevancia de estas actividades, pero, sobre todo, la imperiosa necesidad de un reparto más equitativo y justo de tales actividades entre todos los miembros del hogar.

Una segunda reflexión debe ir en torno de la necesidad de introducir reformas laborales que permitan una mayor participación de la mujer en igualdad de condiciones y poniendo en práctica su mayor nivel de educación y entrenamiento. Para evitar los efectos identificados de la maternidad en el desarrollo laboral de las mujeres, será necesario que se mejoren sustancialmente las políticas de licencia familiar, la atención preescolar de niñas y niños desde los pocos meses de vida hasta los dos años, y desde los tres hasta los cinco años de edad (Cruz Saco & Pérez, 2020). En especial, hay que reconocer el rol activo de los hombres como padres y sus derechos a tomar tiempo de licencia por razones familiares. Este no puede seguir siendo un rol o tarea adscrito únicamente a las mujeres en simple función del género. Si algo queda claro en los datos compartidos en este capítulo es que esta adscripción es la que ha generado, en gran medida, que las mujeres se mantengan en una posición marginada en el mercado laboral y en su posibilidad de jubilarse dignamente. En este sentido, las reformas laborales deben incluir horarios flexibles y modalidades de empleo desde el hogar, así como el sinceramiento de las políticas salariales, a fin de asegurar la misma remuneración por el mismo tipo de empleo, independiente del modo en que se trabaje. Asimismo, la experiencia en el trabajo remoto que hemos adquirido durante la crisis de la COVID-19 debe ser aprovechada. Ha quedado demostrado que muchas labores pueden realizarse sin mayores problemas desde la casa, de manera virtual, y con la misma calidad y eficiencia. No tendría por qué ser diferente en una situación normal, en la que incluso padres de familia no tendrían que enfrentar la carga adicional de las tareas escolares de los hijos durante el tiempo que ellos estén físicamente en el colegio. No obstante, es indispensable normar adecuadamente estas actividades remotas para que queden claros los deberes y derechos de cada una de las partes, empleado y empleador. El sistema previsional también debe ser reformado a fin de incluir

el reconocimiento de la maternidad como salidas forzadas del mercado laboral, y, por ello, una compensación por esta ausencia en las contribuciones. Por ejemplo, en Chile existe un bono de maternidad para las mujeres (Suseso, 2016).

Antes de terminar, es necesario recordar que el modelo familiar está cambiando. Hace por lo menos tres décadas que dejamos atrás el modelo del hombre proveedor por excelencia, aquel que se responsabilizaba por su mujer y sus hijos. Asimismo, hoy en día la mujer peruana es jefe de hogar en el 34% de los casos (INEI, 2018a). Aparte de estos cambios, incluso para familias compuestas por una pareja completa, es muy difícil que uno de ellos pueda optar por no trabajar. Por ello, es necesario que todos y todas puedan acceder al mercado laboral en condiciones justas. También es clave que cada cual pueda contar con diferentes modalidades para contribuir con su propio cuidado durante su vejez. Esto no puede depender de hijos que, tal vez, no vendrán, pues nuestra demografía está cambiando: somos un país que envejece, y el desafío más grande para la sociedad peruana es, precisamente, cómo cuidar a sus ancianos (Cruz Saco *et al.*, 2018a).

Por último, convocamos a una mayor apuesta y apertura, a fin de asegurar una participación fortalecida de la mujer en la vida política y gremial. Más allá de la temática de este capítulo, reconocemos que poco cambiarán las brechas de género en el mercado laboral, y al enfrentar la vejez, si es que las voces y propuestas de las mujeres no son incluidas regularmente en las tomas de decisiones en los espacios políticos y sindicales. Aplaudimos la dación de legislación en favor de las mujeres —por ejemplo, la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley 28983, de 16 de marzo 2007) y la Política Nacional de Igualdad de Género (Decreto Supremo 008-2019, 2019)—, así como las cuotas de género en el sistema político. Sin embargo, ello tiene que venir acompañado de un compromiso por tolerancia cero al hostigamiento de cualquier tipo. Asimismo, para asegurar una igualdad de género en el ámbito laboral, las necesidades particulares de las mujeres tienen que ser incorporadas en los espacios gremiales, como parte de la agenda, a través de sus propias experiencias e intereses.

Progresivamente, a medida que se abran estos espacios de manera intencional, las mujeres fortalecerán su representación y, por ello, se introducirán intervenciones de políticas públicas e institucionales que aseguren su presencia en todos los ámbitos de la ciudadanía. Nuestra convicción es que este proceso podrá socavar la resiliencia de las estructuras patriarcales de poder. De esta manera, aseguraremos que futuras generaciones gocen de la voz y representación en igualdad de condiciones y vivan en una sociedad igualitaria y realmente democrática.

Referencias

- Aequales. (2019). *Informe de resultados. Ranking PAR. 5 años catalizando la equidad*.
- Amarante, V., Colacce, M., & Manzi, P. (2016). *La brecha de género en jubilaciones y pensiones: los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay*. Asuntos de Género 138. Naciones Unidas – Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal).
- Anderson, D. J., Binder, M., & Krause, K. (2002). The motherhood wage penalty: Which mothers pay it and why? *American Economic Review*, 92(2), 354-358.
- Anderson, J. (2011). *Responsabilidades por compartir: la conciliación trabajo-familia en el Perú*. Santiago: OIT.
- Anderson, J. (2018). Entre mujeres: el mundo relacional de las indígenas de la Amazonía peruana. En W. Hernández (Ed.), *Género en el Perú. Nuevos enfoques, miradas interdisciplinarias*. Lima: CIES.
- Arenas de Mesa, A., & Montecinos, V. (1999). The privatization of social security and women's welfare: Gender effects of the Chilean reform. *Latin American Research Review*, 34(3), 7-37.
- Arnillas, G. (2007). «Aunque la olla se caiga...». Mujeres rurales en espacios públicos. En M. Barrig (Ed.), *Fronteras interiores. Identidad, diferencia y protagonismo de las mujeres*. Lima: IEP.
- Balarín, M. (2014). Las mujeres en las Ciencias Sociales: reflexiones sobre el contexto peruano a partir de una revisión de la literatura internacional. En S. Vargas (Ed.), *Bajo el radar de Sofía: oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú* (pp. 55-76). Lima: IEP.
- Ballón, A. (2014). *Memorias del caso peruano de esterilización forzada*. Lima: Fondo Editorial de la Biblioteca Nacional del Perú.
- Belaunde, L. E. (2011) La mujer indígena en la colonización amazónica: ruptura de la masculinidad, tránsitos y nuevos espacios políticos. En Cepes (Ed.), *Mujer rural: cambios y persistencias en América Latina*. Lima: Cepes.
- Beltrán, B., & Lavado, P. (2014). *El impacto del uso del tiempo de las mujeres en el Perú: un recurso escaso y poco valorado en la economía nacional*. Documentos CIUP. Lima.
- Benavides, M. (2005). *Educación de las niñas: lecciones del proceso peruano*. Lima: Grade.
- Bertrand, M. (2018). Coase lecture – The glass ceiling. *Economica*, 85, 205-231. doi:10.1111/ecca.12264
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. Academic Press.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2003). Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labor Economics*, 21(1), (January), 106-144.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Boesten, J. (2012). The state and violence against women in Peru: Intersecting inequalities and patriarchal rule. *Social Politics*, 19(3), 361-382.
- Boesten, J., & Flores, B. (2011). *Violencia doméstica y política social en el Perú 1990-2010: ¿qué ha cambiado?* Working Paper 5. School of Politics and International Studies. University of Leeds.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Editorial Anagrama.

- Card, D., Cardoso, A. R., & Kline, P. (2015). Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women. *The Quarterly Journal of Economics*, 131(2), 633-686.
- Casal, M. D. P., & Barham, B. L. (2013). Motherhood wage penalties and labour market segmentation: Evidence from Argentina. *Cepal Review*. doi: 10.18356/2e1a4924-en
- Cepal (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). (2019). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo*. Estudios, N.º 1 (LC/PUB.2017/1-P/Rev.1). Santiago: Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe.
- Chioda, L. (2015). *Work and family: Latin American and Caribbean women in search of a new balance*. Washington D. C.: World Bank.
- Crenshaw, K. W. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- Crisóstomo, M. (2016). *Violencia contra las mujeres rurales: una etnografía del Estado peruano*. Cuaderno de Trabajo 34. Lima: PUCP. Recuperado de <http://departamento.pucp.edu.pe/ciencias-sociales/>
- Cruz Saco, M. A., & Gil, M. (2020). The pension system in Perú: Parallels and intersections. *International Journal of Social Welfare* (noviembre). <https://doi.org/10.1111/ijsw.12467>
- Cruz Saco, M. A., & Pérez, L. (2020). Gender equality and early childhood care in Peru: Two sides, one sustainable development model. *A Contracorriente: Una Revista de Estudios Latinoamericanos*, 17(2) (Winter 2020), 89-113.
- Cruz Saco, M. A., Seminario, B., Leiva, F., Moreno, C., & Zegarra, M. (2018a). *El porvenir de la vejez. Demografía, empleo y ahorro*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Cruz Saco, M. A., Seminario, B., Leiva, F., Moreno, C., & Zegarra, M. (2018b). *La desestructuración del sistema peruano de pensiones*. Lima: Universidad del Pacífico. doi:10.21678/978-9972-57-397-2
- Decreto Supremo 008-2019. (4 de abril de 2019). *Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género*. El Peruano.
- Defensoría del Pueblo. (2019). *Envejecer en el Perú: hacia el fortalecimiento de las políticas para personas adultas mayores*. Lima: Defensoría del Pueblo.
- Del Águila, A. (2015). *Estudios sobre la situación laboral de las mujeres indígenas en el Perú*. Lima: OIT.
- Duryea, S., Edwards, A. C., & Ureta, M. (2001). *Women in the LAC labor market: The remarkable 1990s*. IADB.
- Ewig, C. (2012). *Neoliberalismo de la segunda ola. Género, raza y reforma del sector salud en el Perú*. Lima: IEP.
- Federici, S. (2004). *Caliban and the witch: Women, the body and primitive accumulation*. Brooklyn: Autonomedia.
- Garavito, C., & Carrillo, M. (2004). *La feminización de la matrícula de educación superior y mercado de trabajo en el Perú: 1978-2003*. Informe elaborado para: Iesalc-Unesco en el marco del programa temático «La feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe».

- Guibert, Y., & Muñoz, P. (Noviembre de 2014). Mujeres y política en las elecciones regionales y municipales, 2002-2014. *Argumentos*, 5(8).
- Henríquez, N. (2007). Género y poder en el conflicto armado. Verdades develadas, verdades que rebelan. En M. Barrig (Ed.), *Fronteras interiores. Identidad, diferencia y protagonismo de las mujeres*. Lima: IEP.
- INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática). (2011). *Encuesta nacional del uso del tiempo 2010*. Lima: INEI.
- INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática). (2017). *Informe técnico. Situación de la población adulto mayor*. Lima: INEI.
- INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática). (2018a). *Perú: perfil sociodemográfico. Informe nacional*. Lima: INEI.
- INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática). (2018b). *Perú: indicadores de educación por departamentos, 2007-2017*.
- INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática). (2018c). *Perú: brechas de género, 2018: avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Lima: INEI.
- INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática). (2018d). *Informe técnico. Situación de la población adulto mayor*. Lima: INEI.
- INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática). (2019a). *Los feminicidios y la violencia contra la mujer en el Perú, 2015-2018*.
- INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática). (2019b). *Situación de la población adulta mayor*. Informe técnico N.º 4.
- INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática). (2019c). *Perú: Encuesta Demográfica y de Salud Familiar – Endes 2018 – nacional y departamental*.
- INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática). (2019d). *Informe técnico. Situación de la población adulto mayor*. Lima: INEI.
- Kidd, M., & Goninon, T. (2000). Female concentration and the gender wage differential in the United Kingdom. *Applied Economics Letters*, 7(5), 337-340.
- Lugones, M. (2008). Colonialidad y género. *Tábula Rasa*, 9, 73-101.
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Corporación Andina de Fomento (CAF).
- Matos Trifu, P., & Barrantes, R. (2019). *«En capilla»: desigualdades en la inserción laboral de mujeres jóvenes*. Documento de Trabajo 261. Lima: IEP.
- McNulty, S. (2015). Barriers to participation: Exploring gender in Peru's participatory budget process. *The Journal of Development Studies*, 51(11), 1429-1443.
- Meneses, D. (17 de abril de 2019). ¿Más mujeres, más representación femenina? *El Comercio*.
- Mesa Lago, C. (2016). Sugerencias para la re-forma de pensiones en el Perú. *Apuntes. Revista de Ciencias Sociales*, 43(78), 41-60. <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/apuntes.78.834>
- Midis (Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social). (2020). *Padrón de usuarios*. Recuperado de <https://www.pension65.gob.pe/nuestros-usuarios/padron-de-usuario/>
- Mies, M. (2014). Patriarchy and accumulation on a world scale. Londres: Zed Book.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.

- MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo). (2009). *Informe anual: La mujer en el mercado de laboral peruano 2009*.
- MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo). (2019). *Anuario estadístico sectorial*. Lima: MTPE.
- Naciones Unidas. (2015). *The world's women 2015: Trends and statistics*. Nueva York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division.
- Naciones Unidas. (2019). *World population prospects 2019*. Base de datos. United Nations DESA / Population Division.
- Naciones Unidas. (2020). *World population prospects 2019*. Data Query. Recuperado de <https://population.un.org/wpp/DataQuery>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016*.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2017). *Panorama laboral. América Latina y el Caribe*. Lima: OIT.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2019a). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: en el camino hacia la igualdad salarial*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2019b). *Informe mundial sobre salarios 2018/19: ¿qué hay detrás de la brecha salarial de género?*
- Ortner, S. (1979). ¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura? En O. Harris & K. Young (Eds.), *Antropología y feminismo* (pp. 109-131). Barcelona.
- Pérez, L. (2019). La igualdad: ¿para qué y para quién? Algunas reflexiones sobre la igualdad de género, la violencia estructural y el progreso en el Perú. En F. Portocarrero & A. Vergara (Eds.), *Aproximaciones al Perú de hoy desde las ciencias sociales*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Pérez, L., & Llanos, P. (2015). *¿Al fondo del escalafón? Un estado de la cuestión sobre el trabajo doméstico remunerado en el Perú*. Documento de Discusión 1501. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
- Pérez, L., & Llanos, P. (2017). Vulnerable women in a thriving country: An analysis of twenty-first century domestic workers in Peru and recommendations for future research. *Latin American Research Review*, 52(4). doi:10.25222/larr.67
- Quijano, A. (2000). Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. En E. Lander (Ed.), *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas*. Buenos Aires: Clacso.
- Razavi, S. (2012). World development report 2012: Gender equality and development — A commentary. *Development and Change*, 43(1), 423-437. doi:10.1111/j.1467-7660.2012.01743.x
- Rousseau, S. (2009). Women's citizenship in Peru: The paradoxes of neopopulism in Latin America. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Ruiz-Bravo, P. (2007). Género y educación en las escuelas rurales. En M. Barrig (Ed.), *Fronteras interiores. Identidad, diferencia y protagonismo de las mujeres*. Lima: IEP.

- Ruiz-Bravo, P., & Córdova, L. (Mayo de 2015). *Los retos del espacio público: fiscalización, violencia y acoso. El caso de las regidoras de San Martín, Puno y Piura – Perú*. Trabajo presentado en el *Congreso Internacional de la Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA)* en la ciudad de San Juan, Puerto Rico.
- Ruiz-Bravo, P., Muñoz, F., & Rosales, J. L. (2006). Género, educación y equidad en el Perú. En Flacso (Ed.), *Equidad de género y reformas educativas. Argentina, Chile, Colombia y Perú*. Santiago: Hexagrama Consultoras / Flacso Argentina / Universidad Central de Bogotá.
- Sanday, P. (1981). *Female power and male dominance: On the origins of sexual inequality*. Nueva York: Cambridge University Press.
- SBS (Superintendencia de Banca, Seguros y AFP). (2020). *Series históricas del SPP*. Recuperado de <https://www.sbs.gob.pe/app/stats/EstadisticaBoletinEstadisticoHist.asp?p=36#>
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Suseso (Superintendencia de Seguridad Social). (2016). *Protección a la maternidad en Chile: evolución del permiso postnatal parental a cinco años de su implementación 2011-2016*. Chile: Suseso.
- Tembon, M., & Fort, L. (2008). *Girls' education in the 21st century: Gender equality, empowerment, and economic growth*. Washington D. C.: The World Bank.
- Toshiaki, T. (2010). *The new paradox for Japanese women: Greater choice, greater inequality*. Tokio: International House of Japan, Inc.
- Tzannatos, Z. (1999). Women and labor market changes in the global economy: Growth helps, inequalities hurt and public policy matters. *World Development*, 27(3), 551-569.
- Unesco (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). (2019). *Global education monitoring report – Gender report: Building bridges for gender equality*. París: Unesco.
- WEF (World Economic Forum). (2018). *The global gender gap report 2018*. WEF.