Igualdad de género en el Perú

HACIA UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO



OCDE

Igualdad de género en el Perú

HACIA UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO

OCDE
MEJORES POLÍTICAS PARA UNA VIDA MEJOR

El presente trabajo se publica bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE. Las opiniones expresadas y los argumentos utilizados en el mismo no reflejan necesariamente el punto de vista oficial de los Países miembros de la OCDE.

Tanto este documento, así como cualquier dato y cualquier mapa que se incluya en él, se entenderán sin perjuicio respecto al estatus o la soberanía de cualquier territorio, a la delimitación de fronteras y límites internacionales, ni al nombre de cualquier territorio, ciudad o área.

Los datos estadísticos para Israel son suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes competentes. El uso de estos datos por la OCDE es sin perjuicio del estatuto de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en Cisjordania bajo los términos del derecho internacional.

Nota de Turquía:
La información del presente documento en relación con “Chipre” se refiere a la parte sur de la Isla. No existe una sola autoridad que represente en conjunto a las comunidades turcochipriota y grecochipriota de la Isla. Turquía reconoce a la República Turca del Norte de Chipre (RTNC). Mientras no haya una solución duradera y equitativa en el marco de las Naciones Unidas, Turquía mantendrá su postura frente al “tema de Chipre”.

Nota de todos los Estados Miembros de la Unión Europea que pertenecen a la OCDE y de la Unión Europea: Todos los miembros de las Naciones Unidas, con excepción de Turquía, reconocen a la República de Chipre. La información contenida en el presente documento se refiere a la zona sobre la cual el Gobierno de la República de Chipre tiene control efectivo.

Por favor, cite esta publicación de la siguiente manera:
OECD (2022), *Igualdad de género en el Perú: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/34a988b3-es.

ISBN 978-92-64-39024-9 (impresa)
ISBN 978-92-64-74955-9 (pdf)
ISBN 978-92-64-50090-7 (HTML)
ISBN 978-92-64-80796-9 (epub)

Imágenes: Portada © Ana Lucía Soto.

Las erratas de las publicaciones se encuentran en línea en: www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OCDE 2022

El uso del contenido del presente trabajo, tanto en formato digital como impreso, se rige por los términos y condiciones que se encuentran disponibles en: https://www.oecd.org/termsandconditions.

Prólogo

El estudio de la OCDE sobre la *Igualdad de Género en el Perú* es el segundo de una serie que aborda a los países de América Latina y el Caribe, tras una primera revisión que se centró en Chile. Este estudio sitúa las brechas de género de los resultados laborales y educacionales del Perú en un contexto comparativo, y analiza los factores que contribuyen a la desigualdad de resultados, incluyendo la distribución desigual de labores no remuneradas. El estudio discute además la forma en que las políticas y programas existentes en el Perú pueden contribuir a mejorar la igualdad de género y, en particular, a aumentar la participación de los hombres en el trabajo no remunerado.

Cerrar las brechas de género en lo que se refiere a obligaciones laborales remuneradas y no remuneradas no es sólo un imperativo moral y social, sino también un eje central de cualquier estrategia exitosa para un crecimiento más fuerte, sostenible e inclusivo. La crisis del COVID-19 y las medidas de confinamiento asociadas colocaron esta causa en lo más alto de la agenda política de todos los países, al demostrar de una manera sin precedentes que, si no se aborda la distribución desigual del trabajo entre géneros, las mujeres seguirán teniendo dificultades para alcanzar la participación en la fuerza laboral, los ingresos y la seguridad financiera de los hombres.

La OCDE ha defendido durante mucho tiempo la igualdad de género. Basándose en una extensa serie de trabajos, la iniciativa de Género de la OCDE examina las barreras existentes para la igualdad de género en educación, empleo y emprendimiento. La OCDE promueve activamente las medidas políticas incluidas en las Recomendaciones de la OCDE de 2013 y 2015 sobre la Igualdad de Género en la Educación, el Empleo, el Emprendimiento y la Vida Pública. Estas incluyen medidas para garantizar el acceso a una educación de buena calidad para niños y niñas, políticas para mejorar el equilibrio de género en los liderazgos del sector público y proporcionar tanto a padres como madres incentivos financieros por igual para utilizar el permiso parental y opciones laborales flexibles

La publicación emblemática de 2012 *Closing the Gender Gap: Act Now*! (Cerrando las brechas de género: ¡Es hora de actuar!) y el informe de 2017 *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle* (La búsqueda de la igualdad de género: Una batalla cuesta arriba) evaluaron las políticas para promover la igualdad de género en diferentes países. Estas revisiones han informado iniciativas de políticas novedosas como *NiñaSTEM PUEDEN*, que la OCDE y la Secretaría de Educación Pública de México lanzaron conjuntamente. El Portal de Datos de Género de la OCDE en línea se ha convertido en una fuente global líder de indicadores estadísticos sobre educación, empleo, emprendimiento, participación política y resultados socioeconómicos de las mujeres. El Índice de Instituciones Sociales y Género (SIGI, por sus siglas en inglés) del Centro de Desarrollo de la OCDE mide la discriminación de género en las instituciones sociales de 180 países.

La OCDE también fue instrumental en la definición del objetivo adoptado por los líderes del G20 en la Cumbre de Brisbane de 2014 para reducir la brecha de género en la participación de la fuerza laboral en un 25% hacia el 2025. La OCDE continúa trabajando en estrecha colaboración con las presidencias del G20 y del G7 para monitorear el progreso en la reducción de estas brechas de género.

Basándose en estas iniciativas, *Igualdad de Género en el Perú* presenta una estrategia política integral para lograr una mayor igualdad de género en el país. La primera parte del informe revisa la evidencia sobre las brechas de género en los resultados económicos y educativos, y sobre los posibles impulsores relacionados, incluidas las actitudes basadas en el género y la distribución del trabajo no remunerado. La segunda parte desarrolla un marco integral de políticas para promover una distribución equitativa del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres y para aumentar los ingresos laborales de las mujeres. La parte final examina el impacto de la crisis del COVID-19 y aborda cómo las prioridades políticas del gobierno han cambiado para considerar estos efectos.

Los objetivos de *Igualdad de Género en el Perú* se alinean con el Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas para un futuro mejor y más sostenible para todos que incluya el logro de una igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. En específico, el Objetivo 5.4 establece la importancia de "*Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país*."

Agradecimientos

Este informe es parte de una serie de proyectos de país dentro del programa de trabajo de la OCDE sobre *La Igualdad de Género en América Latina: Hacia un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado.* El informe fue elaborado con la asistencia financiera de la Unión Europea (UE), como parte de la Facilidad Regional para el Desarrollo en Transición en América Latina y el Caribe.

El equipo de la OCDE agradece al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables por su valiosa orientación, aportes y comentarios a lo largo del proyecto y por su asistencia en convocar y organizar la misión de la OCDE en Lima y las consultas virtuales posteriores. El equipo desea agradecer en particular a Diana Miloslavich Túpac, Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a María Pia Molero Mesia, Viceministra de la Mujer del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a Inés Gisella Martens Godínez, Directora General de la Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación, y a Karina Milagros Huaraca Bruno, Directora de la Dirección de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres. Nos gustaría también agradecer a Elisabeth Flores, de la Embajada de Perú en París, por su continuo apoyo para facilitar el enlace entre la administración peruana en Lima y el equipo de la OCDE.

El proyecto de la OCDE sobre *Igualdad de Género en América Latina* es un esfuerzo horizontal que cuenta con la participación de la Secretaría de Relaciones Globales de la OCDE y la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE. José Antonio Ardavín, Jefe de la División para América Latina y el Caribe, Secretaría de Relaciones Globales de la OCDE y Alessandro Goglio, Jefe de Países Asociados, Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales, proporcionaron coordinación y apoyo.

El informe fue elaborado por Alessandro Goglio (director del proyecto), Sarah Kups, Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE y Sofia Blamey Andrusco y Angela Ciceri, Relaciones Globales de la OCDE. Stefano Scarpetta, Director de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE, Mark Pearson, Director Adjunto de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE, Monika Queisser, Consejera Principal, Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales y líder del Proyecto Horizontal de Igualdad de Género de la OCDE, Andreas Schaal, Directora de Relaciones Globales de la OCDE, contribuyeron con la supervisión estratégica del proyecto, así como con comentarios. Lorenzo Pavone, Hyeshin Park, Alejandra María Meneses y Pierre De Boisséon (Centro de Desarrollo de la OCDE), Chloe Lelievre e Irene de Noriega Quintanilla (Dirección de Gobernanza Pública de la OCDE), Carlos Conde y Gaëlle Ferrant (Relaciones Globales de la OCDE) y el Consejo Editorial de Relaciones Globales de la OCDE aportaron comentarios útiles al borrador del informe.

Pauline Fron, Lucy Hulett y Brigitte Beyeler (Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE), Julie Whitelock, Yomaira Lopez y Ana Lucía Soto (Relaciones Globales de la OCDE), aportaron un valioso apoyo para la organización de la misión y el diseño del informe, la planificación de la publicación, la corrección del texto y el apoyo editorial.

La OCDE desea expresar su sincero agradecimiento a la Facilidad Regional de la Unión Europea (UE) para el desarrollo en transición en América Latina y el Caribe por su apoyo y contribución financiera a este proyecto.

Índice de contenidos

Prólogo 3

Agradecimientos 5

Resumen ejecutivo 8

1 Brechas de género en el Perú: Una comparación internacional y subnacional 11
Brechas de género en los resultados educacionales y del mercado laboral 13
Factores que ocasionan brechas de género en los resultados 25
Referencias 35
Notas 41

2 Un marco de política integral para lograr una distribución equilibrada del trabajo remunerado y no remunerado 42
Reducir los obstáculos para compartir el trabajo remunerado y no remunerado por igual 44
Hacer que el trabajo remunerado de las mujeres sea más rentable 63
Referencias 84

3 Los efectos combinados de la COVID-19 99
Mujeres y COVID-19 en el Perú: Análisis de impactos y desafíos 100
Respuestas con políticas sensibles al género para apoyar la seguridad económica 105
Reflexión sobre políticas 107
Referencias 108

FIGURAS

Figura 1.1. El nivel educativo de las mujeres ha ido en constante aumento 15
Figura 1.2. Las tasas de matrícula en el Perú son similares entre niños y niñas 16
Figura 1.3. La tasa de niñas adolescentes no escolarizadas en el Perú es mayor que la de los niños adolescentes 17
Figura 1.4. En el Perú, existen diferencias de género en la proporción de alumnos de bajo rendimiento, pero no en la de los de alto rendimiento 18
Figura 1.5. Las mujeres en el Perú están subrepresentadas entre los graduados STEM, aunque menos que en la OCDE 19
Figura 1.6. Las tasas de empleo de los hombres y mujeres en el Perú son comparativamente altas 20
Figura 1.7. Las madres de niños pequeños tienen bajas tasas de empleo 21
Figura 1.8. Una alta proporción de mujeres empleadas en el Perú trabaja a medio tiempo y de manera informal 22
Figura 1.9. Una baja proporción de mujeres empresarias son empleadoras 23

Figura 1.10. En el Perú, al igual que el resto del mundo, las mujeres tienen más probabilidades de ser mal pagadas 24
Figura 1.11. De acuerdo con la definición de la OCDE, la brecha salarial de género en el Perú es particularmente alta 25
Figura 1.12. Las mujeres tienen más probabilidades de tener una condición NEET que los hombres 26
Figura 1.13. Las mujeres y las niñas en el Perú trabajan más horas que los hombres y los niños 27
Figura 1.14. En el Perú, la brecha de género en el total de horas trabajadas está relacionada con el nivel de educación 28
Figura 1.15. En el Perú, la proporción de hombres y mujeres con opiniones tradicionales sobre el rol de la mujer en la vida económica varía menos que en otros lugares 31
Figura 1.16. Las tasas de matrícula peruana en educación preescolar son altas 34
Figura 2.1. Marco integral de políticas para lograr una distribución equilibrada del trabajo remunerado y no remunerado en el Perú 44
Figura 2.2. Las licencias de maternidad y paternidad en el Perú están en o por encima del promedio regional, respectivamente 51
Figura 3.1. El empleo cayó drásticamente tras el brote de la crisis por la COVID-19 y la brecha de género se incrementó durante la posterior recuperación del empleo 103

TABLAS

Tabla 1.1. Las tasas de empleo de los padres en el Perú son comparativamente altas 29
Tabla 1.2. El Índice de Género e Instituciones Sociales de la OCDE sugiere que la discriminación de género en el Perú es comparativamente baja 33
Tabla 1.3. El Perú obtiene alto puntaje en el Índice de La Mujer, la Empresa y el Derecho del Banco Mundial 33

Siga las publicaciones de la OCDE en:

https://twitter.com/OECD

https://www.facebook.com/theOECD

https://www.linkedin.com/company/organisation-eco-cooperation-development-organisation-cooperation-developpement-eco/

https://www.youtube.com/user/OECDiLibrary

https://www.oecd.org/newsletters/

Este libro contiene...

StatLinks
¡Un servicio que transfiere ficheros Excel® utilizados en los cuadros y gráficos!

Busque el logotipo StatLink en la parte inferior de los cuadros y gráficos de esta publicación. Para descargar la correspondiente hoja de cálculo Excel®, solo tiene que escribir el enlace en la barra de direcciones de su navegador o bien hacer clic sobre el enlace que figura en la edición electrónica del libro.

Resumen ejecutivo

En las últimas décadas, la igualdad de género en el Perú ha avanzado en varias dimensiones. Los progresos incluyen un mayor logro educativo en todos los niveles, en particular para las mujeres; mayores retornos a la educación entre las mujeres; y su mayor inclusión en el mercado laboral. En el Perú, cerca de seis de cada diez mujeres tienen un empleo, una cifra superior a la de los países de comparación de América Latina utilizados para este estudio (Chile, Colombia y Costa Rica), pero inferior al promedio de la OCDE.

A pesar de estos logros significativos, siguen existiendo muchos desafíos por superar. Como en todos los países, hombres y mujeres no comparten por igual las actividades laborales remuneradas y no remuneradas. Es menos probable que las mujeres trabajen por un salario y que lo hagan a tiempo completo. En cambio, suelen pasar más horas cuidando a los niños y a los familiares mayores y haciendo labores domésticas. En promedio, las mujeres peruanas dedican 24 horas más por semana que los hombres a tareas no remuneradas, y los hombres dedican 21 horas más por semana a actividades laborales remuneradas que las mujeres, lo que revela la existencia una fuerte brecha de género.

Incluso cuando trabajan por una remuneración, las mujeres peruanas tienden a estar sobrerrepresentadas en el sector informal relativamente grande, lo que crea una barrera que les impide acceder a trabajos más productivos, mejor pagados y de mejor calidad. Con un 75%, la tasa de empleo informal de las mujeres trabajadoras es significativamente más alta en el Perú que en Chile, Costa Rica y Colombia, por ejemplo. Al mismo tiempo, es más probable que las trabajadoras perciban un ingreso bajo y menos probable que asciendan a puestos gerenciales. Además, es mucho menos probable que las niñas estudien en los campos más lucrativos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

El Perú ha sufrido la tasa de mortalidad por la COVID-19 más alta del mundo. Esto contrasta con el hecho de que, inmediatamente después del brote de la pandemia, la comunidad internacional reconoció en gran medida al Perú por ser el primer país de América Latina en implementar acciones de respuesta firmes. La divergencia tan significativa que hubo entre los esfuerzos desplegados y los resultados ha revelado el alcance total de los desafíos económicos y sociales preexistentes. Uno de estos desafíos clave se refiere a las dificultades para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares, con medidas de distanciamiento social y cierre de colegios que han llevado a muchas mujeres peruanas con niños pequeños a retirarse del mercado laboral. Estas medidas también provocaron estrés y problemas de salud mental y un aumento de los episodios de violencia contra las mujeres. Los efectos sanitarios, laborales y sociales de la crisis del COVID-19 han sido más fuertes entre las mujeres de grupos indígenas y mujeres afrodescendientes.

El estudio de la OCDE sobre la *Igualdad de Género en el Perú* presenta una estrategia política integral para reducir las barreras que se interponen en el camino hacia una distribución más equitativa del tiempo y las responsabilidades entre hombres y mujeres, y para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral. También analiza el impacto por la pandemia de la COVID-19 y cómo ha exacerbado los desafíos preexistentes para alcanzar una mayor igualdad de género en el Perú, sugiriendo medidas políticas sobre cómo superar tales barreras.

Principales recomendaciones para reducir las barreras para distribuir trabajos remunerados y no remunerados de manera más equitativa

- Aumentar la capacidad de los servicios de cuidado infantil para que las familias de bajos ingresos también puedan acceder a ellos. En particular, ampliar gradualmente el número de plazas de cuidado infantil junto con el incremento del umbral de ingresos para calificar para el acceso. Esta última medida satisfaría la necesidad de muchos padres que trabajan cuyos ingresos combinados son demasiado altos para calificar para un lugar en una guardería pública, o demasiado bajos para permitirse una guardería privada de calidad. Desarrollar y fomentar el diálogo entre empleadores y empleados para satisfacer el creciente interés por involucrar al sector privado en la provisión de servicios de cuidado infantil.
- Mejorar los derechos de licencia parental complementando la licencia de maternidad —la cual ya cumple con el estándar internacional establecido por la OIT—, con el establecimiento de una licencia de paternidad reservada, como una forma de incentivar la inclusión de los padres. Al mismo tiempo, fortalecer la ampliación de la protección parental a las categorías de trabajadores sin cobertura, elevando el límite de ingresos para tener derecho al programa *Juntos*, junto con el nivel de los beneficios otorgados. Simplificar los procedimientos de inscripción a través de unidades de registro descentralizadas y móviles, y registro sin papel.
- La reciente reforma del Currículo Nacional de Educación Básica tiene el potencial de establecer una base sólida para sensibilizar a las futuras generaciones sobre la importancia de la representación igualitaria de hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida. Para implementar el espíritu del nuevo Currículo, es necesario poner en práctica lo siguiente: i) fomentar el recurso al lenguaje inclusivo y lograr una representación equilibrada de modelos masculinos y femeninos en los libros de texto; ii) capacitar a los docentes para abordar las actitudes y estereotipos de género en la escuela; y iii) involucrar el rol solidario de los padres, a través de campañas informativas, talleres y charlas.
- Intensificar los esfuerzos para atraer a las niñas hacia las disciplinas relacionadas a la Ciencia-Tecnología-Ingeniería-Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) ampliando la formación docente para abordar los prejuicios de género en dichas áreas. Esto podría incluir equipar a los maestros con herramientas pedagógicas apropiadas para ayudar a los niños a superar la ansiedad sobre las matemáticas y la falta de confianza en sus habilidades científicas y matemáticas.
- Aumentar los esfuerzos en curso para aumentar los niveles de seguridad y protección en el transporte público, incluso mediante el refuerzo de la formación ad hoc para los trabajadores del sector transporte y la realización de campañas de prevención en los vehículos y estaciones de transporte público.

Principales recomendaciones para que el trabajo remunerado de las mujeres sea más rentable

- Garantizar el acceso a una educación de calidad para todos, proporcionando apoyo adicional a niñas vulnerables y madres adolescentes, y recompensando los beneficios de completar los estudios. Sensibilizar sobre los beneficios de culminar los estudios mediante la implementación de programas de comunicación e información, como el programa piloto *Decidiendo para un futuro mejor*, que fue ideado por el MineduLAB.
- Promover el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y logros en carreras no tradicionales, con especial énfasis en: i) el papel de las asociaciones y redes empresariales en el apoyo a las mujeres destacadas que actúan como modelos a seguir; ii) promover una cultura académica que

integre a las mujeres docentes y las apoye para sobresalir; y iii) continuar los esfuerzos para fortalecer la representación de las mujeres en el liderazgo público.

- Aumentar el atractivo del mercado laboral formal para las trabajadoras, mediante el desarrollo de programas de protección social capaces de compensar a las personas por las pérdidas de contribuciones incurridas mientras trabajaban a tiempo parcial o durante el tiempo que pasaban fuera de la fuerza laboral cuidando a dependientes –por ejemplo, en la forma de pensiones "*top ups"* o "*care credits*"–. Promover mecanismos de consulta para involucrar a las trabajadoras informales en el diseño de políticas. Fomentar los esfuerzos en curso para mejorar la formalización y los derechos laborales de las trabajadoras del hogar.
- Apoyar el emprendimiento femenino mediante el desarrollo y la mejora de estrategias en paquete o "*bundle*", que combinan el acceso a servicios formales de ahorro y condiciones flexibles de pago de la deuda con medidas no financieras, como mercados y capacitación empresarial, por ejemplo, junto con educación financiera y la adquisición de habilidades digitales.

Respuesta a la pandemia por la COVID-19

- Facilitar el acceso de las familias de bajos ingresos –en particular los monoparentales, las cuales son predominantemente mujeres– a los beneficios y programas de seguridad social que apoyen a las familias en su conjunto y permitan a las mujeres retornar al empleo formal.
- Anticipándose a posibles nuevas olas de infecciones, intensificar los esfuerzos para preparar a las empresas para que utilicen medidas de emergencia contra el aumento de la inactividad y la exclusión de las mujeres en el mercado laboral, por ejemplo, con la reducción de las horas de trabajo y recurso a opciones laborales flexibles, alivio para los padres que trabajan, y la gestión de indemnizaciones por despidos relacionados con los despidos temporales y las bajas por enfermedad.
- Asegurándose de que cualquier cierre adicional de las instituciones educativas sea lo más limitado posible y se base en una evaluación de las condiciones de infección específicas del área. Esto es esencial para preservar la continuidad de los programas educativos y para ayudar a las mujeres a permanecer en el trabajo o buscar activamente un nuevo empleo.
- Mejorar los esfuerzos para hacer retroceder la aceptación social de la violencia doméstica, mediante el fortalecimiento de la integración de los servicios para las víctimas en todas las esferas pertinentes. Esto requiere que todas las agencias públicas relevantes involucradas, en los dominios de la salud, los servicios sociales, la educación, el empleo y la justicia, trabajen de manera estrechamente coordinada y articulada para brindar acceso oportuno a la justicia. Intensificar los mecanismos existentes para facilitar la denuncia de estas situaciones en los lugares de trabajo, escuelas y universidades, y brindar servicios sociales integrados para las sobrevivientes y sus hijos.

Esencialmente, las medidas de políticas económicas y sociales mencionadas anteriormente deben integrarse a un esfuerzo más amplio en donde se incorpore la perspectiva de género a las respuestas del gobierno. A corto plazo, esto significa, en la medida que sea posible, aplicar una óptica de género a las políticas de emergencia. A más largo plazo, significa implementar mecanismos de integración de la perspectiva de género, basándose en el fácil acceso a datos desagregados por género en todos los sectores, de modo que se pueda evaluar fácilmente el impacto diferenciado en mujeres y hombres.

1 Brechas de género en el Perú: Una comparación internacional y subnacional

Este capítulo analiza la evidencia sobre las brechas de género en los resultados económicos en el Perú y discute los factores que las impulsan. Comienza con una visión general de las brechas de género en los resultados educativos y del mercado laboral en diferentes dimensiones (tasas de matriculación y deserción, resultados de competencias, junto con la participación en el mercado laboral, brechas salariales de género y las interacciones entre la maternidad y acceso a calidad laboral). Luego, analiza los principales factores que contribuyen a estas brechas (trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y desequilibrado, acceso a los centros de atención, actitudes y estereotipos basados en el género y barreras legales). Además de comparar al Perú con otros países de América Latina y de la OCDE, este capítulo aborda la articulación de las diferencias de género entre grupos socioeconómicos (diferencias urbanas y rurales, entre niveles educativos, etarios y niveles de ingresos).

En el Perú, al igual que en otras partes de América Latina y en todo el mundo, hombres y mujeres no comparten condiciones de trabajo remunerado y no remunerado en igualdad. Las mujeres tienen menos probabilidades de trabajar, y de hacerlo a tiempo completo, a cambio de una remuneración. En cambio, suelen pasar más horas cuidando a los niños y a los familiares mayores, realizando las tareas del hogar, comprando comida, etc. Cuando trabajan, tienden a estar sobrerrepresentadas en el mercado laboral informal. Un rasgo importante del Perú es la fuerte polarización que existe entre mujeres y hombres sobre el tiempo que realizan actividades laborales remuneradas y no remuneradas. Por un lado, en promedio, las mujeres peruanas dedican 24 horas más por semana a tareas no remuneradas que los hombres. Por otro lado, los hombres peruanos dedican 21 horas semanales más a actividades laborales remuneradas que las mujeres. El principal objetivo del Capítulo 1 es, entonces, enfocarse sobre las fuerzas impulsoras de esta marcada divergencia en la distribución por género del trabajo remunerado y no remunerado en el Perú.

En los países de la OCDE, en el Perú y América Latina en general, la distribución desigual de las horas de trabajo y de las categorías de trabajo se relaciona con un amplio conjunto de fuerzas interdependientes. Los ejemplos clave de interacciones son la distribución relativa de los resultados educativos y del mercado laboral entre hombres y mujeres. Dichos resultados económicos están influenciados, a su vez, por un conjunto complejo de actitudes y estereotipos de género. Además, el carácter interseccional de los factores es muy importante, debido a que las desigualdades de género varían ampliamente entre grupos: generaciones más jóvenes y mayores, áreas urbanas y rurales, poblaciones indígenas y no indígenas, parejas y familias monoparentales.

Este capítulo presenta una revisión sistemática de estas interacciones, situando al Perú en una perspectiva comparativa internacional. Comienza con una revisión de las brechas de género en los resultados educativos y laborales, junto con una discusión sobre las tendencias de distribución de tiempo e ingresos, buscando distinguir las áreas en el Perú en las que se han presentado avances y aquellas donde los logros han sido menos visibles o apenas visibles. Luego, el capítulo analiza los indicadores internacionales de bienestar y brechas de género que captan la influencia de estereotipos y discriminación.

En las últimas décadas, las brechas de género en los resultados educativos y del mercado laboral se han reducido en el Perú. Algunas de estas diferencias, como la proporción de graduados universitarios en carreras STEM y la tasa de empleo, son actualmente menores que en otros países de América Latina y en toda la OCDE. En otros indicadores, como el ingreso laboral medio, por ejemplo, son mayores, lo que deriva en resultados menos favorables en el empleo remunerado entre las mujeres en comparación con los hombres. Los principales factores de estos desarrollos son la mayor carga de trabajo no remunerado de las mujeres y las actitudes conservadoras aún generalizadas con respecto a los roles respectivos de hombres y mujeres para una proporción relativamente alta de la población. Aunque las reformas han eliminado en gran medida las barreras legales para la participación igualitaria de las mujeres en el mercado laboral en el Perú, continúan estando fuertemente representadas en el mercado laboral informal.

Esta sección primero presenta las brechas de género en los resultados educativos y del mercado laboral en diferentes dimensiones y luego analiza la contribución del trabajo no remunerado, las actitudes, el entorno legal y otros factores para estas brechas. Además de comparar los resultados y los factores en el Perú con otros países de América Latina y de la OCDE, también analiza las diferencias subnacionales siempre que sea viable.

Brechas de género en los resultados educacionales y del mercado laboral

Educación

Existe una amplia cantidad de investigaciones y literatura que se centra en la importancia de la educación para las personas y la sociedad. Estas demuestran que los individuos con mayores niveles de educación típicamente tienen mayores probabilidades de estar empleados, obtener mayores ingresos (OECD, 2019[1]) y ser más saludables (Conti, Heckman and Urzua, 2010[2]; Dávila-Cervantes and Agudelo-Botero, 2019[3]). A nivel social, el retorno de la inversión en educación refleja principalmente una mayor contribución al crecimiento productivo generado por una mano de obra más educada (Mincer, 1984[4]).

En el caso de las mujeres, estos beneficios son aún mayores, reflejando el doble efecto de la educación sobre los ingresos. Por un lado, la educación aumenta las habilidades, la productividad y las oportunidades de ingresos, como lo hace para los hombres (Woodhall, 1973[5]; Montenegro and Patrinos, 2014[6]). Además, contribuye a reducir la brecha de ingresos entre hombres y mujeres atribuible a la discriminación (Dougherty, 2005[7]). Más allá de estos efectos beneficiosos, las ganancias también se materializan en términos de disminución de la mortalidad infantil y embarazos no deseados. Es importante destacar que la redistribución intergeneracional mejorará, debido a que una mayor educación de las madres generalmente conducirá a mejorar la salud y los resultados educativos de sus hijos, incluso cuando se toman en cuenta la educación del padre y los ingresos del hogar (Schultz, 1993[8]). Aunado a ello, los niveles más altos de educación para las niñas representan la piedra angular de una voz y representación política más poderosas, al hacer que las mujeres se sientan más empoderadas para hablar y manifestar sus necesidades y aspiraciones (Marcus and Page, 2016[9]).

La evidencia para el Perú corrobora estos patrones al mostrar que los retornos a la educación son más altos para las mujeres que para los hombres, incluso para completar la educación primaria (Montenegro and Patrinos, 2014[6]). Asimismo, un análisis reciente que utiliza datos longitudinales cualitativos del estudio *Young Lives* en el Perú encuentra que un mayor acceso a la educación superior actúa como un impulsor clave para una identidad personal más fuerte, así como para la independencia económica de las mujeres jóvenes solteras sin hijos (Guerrero and Rojas, 2020[10]). Las mujeres jóvenes cualificadas, que cuentan con un certificado profesional, pueden valerse por sí mismas y tener un mayor sentido de autonomía en comparación con sus madres de edad similar, que generalmente dedican más tiempo a las ocupaciones tradicionales del hogar y el cuidado. Sin embargo, el análisis también concluye que la educación no desafía significativamente las normas de género predominantes que definen a las niñas y mujeres jóvenes como cuidadoras naturales.

Recuadro 1.1. Los beneficios de una división más equitativa del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres

Las personas que trabajan fuera de casa generalmente tienen un mayor grado de independencia económica de sus parejas y otros miembros de la familia en comparación con aquellas que no lo hacen. El trabajo doméstico y de cuidados no remunerados también es valioso, pero en general no obtiene el mismo reconocimiento que otras actividades. En países donde la carga de trabajo no remunerado es desproporcionadamente mayor, las mujeres generalmente cuentan con empleos a tiempo parcial o vulnerables y a menudo mal remunerados (Ferrant, Pesando and Nowacka, 2014[11]). Esto se debe a que una elevada carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, suele implicar que las mujeres no puedan encontrar una ocupación correspondiente a su nivel de cualificación a tiempo parcial, lo que disminuye la calidad del empleo e ingresos (Connolly and Gregory, 2008[12]).

Por el contrario, una división equitativa de las responsabilidades del trabajo no remunerado puede ser beneficiosa para toda la familia. En la medida en que una distribución más igualitaria del trabajo no remunerado reduzca las horas de trabajo total de las mujeres –en particular en lo que respecta a las tareas que se consideran menos deseables, a saber, las tareas domésticas y el cuidado de los dependientes–, puede reducir sus niveles de estrés (MacDonald, Phipps and Lethbridge, 2005[13]). Un estudio sobre las familias británicas sugiere que las parejas en las que los hombres se encargan más de los cuidados no remunerados y otras labores domésticas tienen menos probabilidades de divorciarse (Sigle-Rushton, 2010[14]). Los efectos negativos de una distribución desigual del trabajo no remunerado en la calidad del matrimonio son particularmente fuertes cuando las parejas no están de acuerdo sobre cuán igualitario debe ser un matrimonio (Ogolsky, Dennison and Monk, 2014[15]). Los hombres que pasan más tiempo con sus hijos pueden tener una mayor satisfacción con la vida, y sus hijos pueden tener mejor salud mental y física, y un mejor desarrollo cognitivo. Sin embargo, no está claro si estos resultados se deben a factores de confusión, los cuales no están incluidos en esos estudios (WHO, 2007[16]).

El bienestar de las personas puede aumentar aún más si se reducen las horas totales de trabajo doméstico no remunerado. Cuando una proporción cada vez mayor de la población puede acceder a servicios públicos estables (como suministro de agua corriente y electricidad) y a electrodomésticos que ahorran trabajo (como las lavadoras de ropa) y, por tanto, se necesita de menos horas para las labores domésticas, se reduce la falta de tiempo y aumentan las opciones y el bienestar. En consecuencia, en países con niveles de PBI más elevado, se disminuye la cantidad de horas dedicadas al trabajo no remunerado, lo cual beneficia en particular a las mujeres (Ferrant and Thim, 2019[17]).

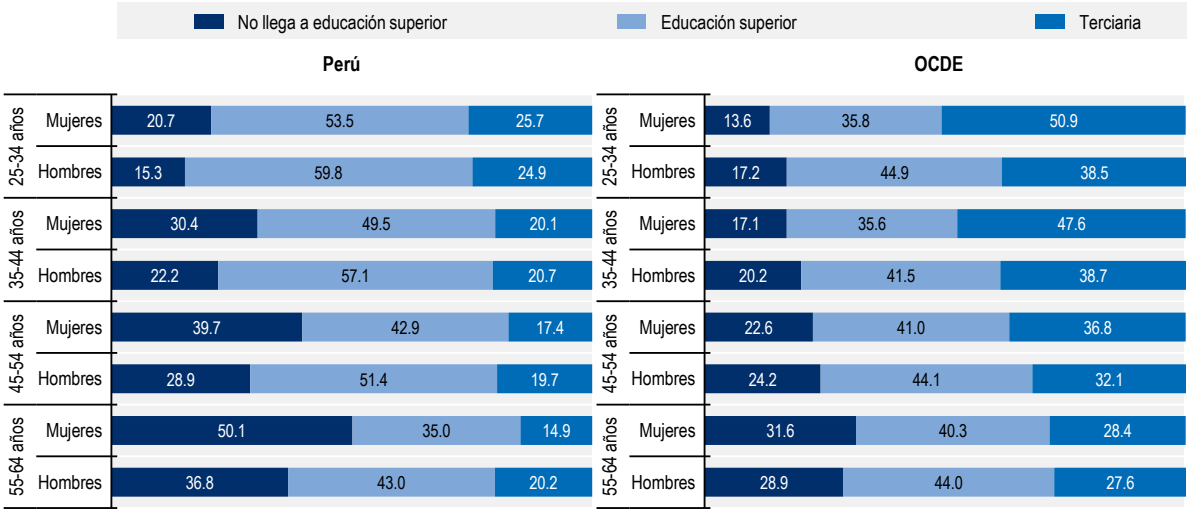
Es probable que la mayor participación de las mujeres en el trabajo remunerado aumente el crecimiento económico. El impacto sería mucho más que un “truco” contable en donde se sustituye el trabajo no remunerado por trabajo remunerado: las estimaciones basadas en la encuesta de uso del tiempo sugieren que, en el Perú, el trabajo doméstico no remunerado significó el 20,4% del PBI del año 2010 (INEI, 2016[18]). La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral sustituiría actividades de menor valor agregado por otras de mayor valor y aumentaría el inventario de capital humano empleado. Dado que las jóvenes universitarias graduadas superan en número a sus homólogos masculinos, es más urgente utilizar plenamente su capital humano. Además, la investigación a nivel de empresa sugiere que los equipos que son más diversos pueden ser más cohesivos e innovadores. Por lo tanto, traer más mujeres al mercado laboral, incluso a puestos gerenciales, podría fortalecer el crecimiento de la productividad.

Los niveles de logro educativo en el Perú han aumentado considerablemente de una cohorte a la siguiente, con ganancias particularmente grandes entre las mujeres. En 2017, cerca del 37% de los hombres y el 50% de las mujeres de 55 a 64 años en el Perú tenían menos de un título secundario superior (Figura 1.1). Entre los adultos jóvenes que habían ido a la escuela tres décadas después, la misma proporción se había reducido a alrededor del 15% para los hombres y alrededor del 21% para las mujeres. Al mismo tiempo, la proporción de alumnos con logros en la escuela secundaria (aquellos que completaron un plan de estudios de educación superior y postsecundaria) aumentó cerca de 19 puntos porcentuales entre las mujeres, mientras que el aumento se aproximó a 17 puntos porcentuales entre los hombres. La proporción de graduados en educación terciaria había aumentado en 5 puntos porcentuales para los hombres y 11 puntos para las mujeres en el grupo de edad de 25 a 34 años, en comparación con el grupo de edad de 55 a 64 años.

Sin embargo, los resultados de un estudio cualitativo sugieren que las cifras promedio ocultan diferencias importantes entre los grupos de ingresos. En particular, la tendencia a priorizar la educación postsecundaria de los niños sigue siendo dominante entre las familias de bajos ingresos en el Perú, mientras que el grueso de las tareas domésticas sigue recayendo principalmente en las niñas y mujeres (Rojas, Guerrero and Vargas, 2016[19]). Esto demuestra que en contextos de alta pobreza muchos padres aún ven la educación como un motivo de preocupación, debido a que asistir a la escuela puede distraer a sus hijas de las tareas del hogar.

Figura 1.1. El nivel educativo de las mujeres ha ido en constante aumento

Distribución porcentual del logro educativo por sexo y edad, 2019 o último año disponible



Nota: Las estadísticas son de 2017 para el Perú y 2019 para la OCDE. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de Género en América Latina y el Caribe en https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.
Fuente: OCDE Education at a Glance y base de datos de estadísticas demográficas de la ONU, División de Estadística de las Naciones Unidas.

StatLink https://stat.link/7hq8zr

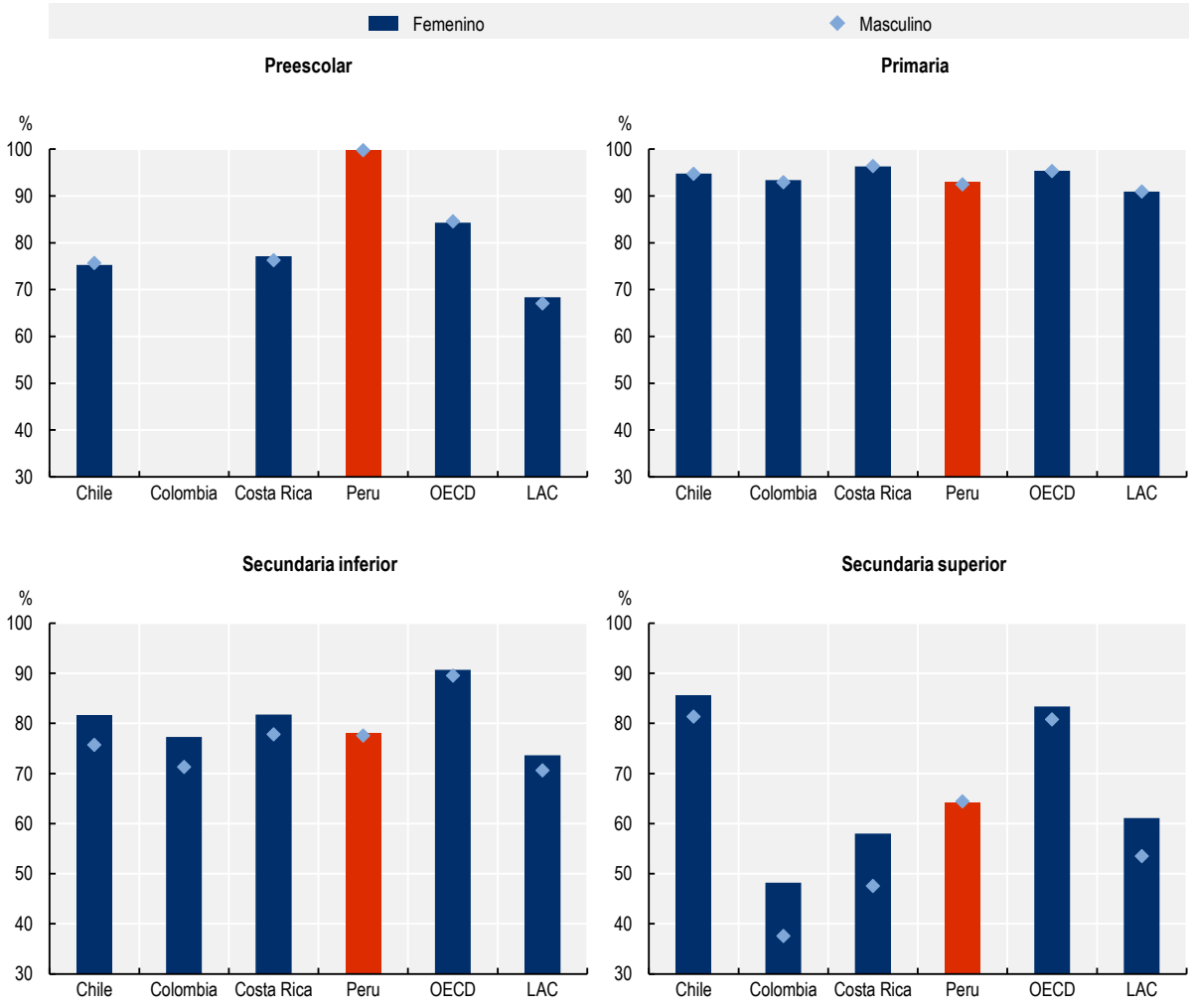
Hoy en día, en todos los niveles de educación preescolar a secundaria superior, las tasas peruanas de matrícula de niños y niñas son esencialmente las mismas (Figura 1.2). El analfabetismo entre los adolescentes mayores de ambos sexos prácticamente ha desaparecido; para los niños y niñas de 15 a 19 años, la tasa de analfabetismo se aproxima a medio punto porcentual. Entre los grupos de mayor edad, por el contrario, las mujeres tienden a ser analfabetas con mayor frecuencia, y la brecha aumenta hasta 18,7 puntos porcentuales entre las personas mayores de 60 años (INEI, 2019[20]).

Sin embargo, aunque la proporción de niñas y niños que asisten a la escuela primaria es similar en todas las regiones de Perú, a nivel de secundaria existen diferencias importantes. En 2018, alrededor del 94% de niñas y niños de 6 a 11 años tanto en áreas urbanas como rurales estaban matriculados en la escuela primaria (INEI, 2019[21]). En contraste, la tasa de matrícula de 12 a 16 años fue alrededor de un 10% más alta en las zonas urbanas que en las rurales (87,2% frente a 79,1%). De manera similar, el 87,2% se matriculó en la costa frente al 84,6% y el 77,1% en la sierra y la selva, respectivamente (INEI, 2019[22]). A pesar de las tasas netas de matrícula relativamente similares, entre las y los adolescentes en edad de asistir a la escuela secundaria superior, una mayor proporción de niñas en el Perú no asiste al colegio (Figura 1.3). En cambio, en muchos otros países de América Latina, la tasa de no escolarizados es mayor entre los niños.[1]

Uno de los factores que contribuyen a la deserción escolar de las niñas en el Perú son los embarazos adolescentes (UNESCO, 2014[23]; OECD, 2019[24]). En el Perú, el 6,8% de las niñas de 15 a 17 años estaban embarazadas o eran madres en 2018. La tasa es más del doble en las zonas rurales que en las urbanas (11,9% frente a 5,3%), que va del 3,0% en Cusco al 22,4% en Loreto. A los 18 o 19 años, casi una de cada dos niñas (47%) que viven en áreas rurales son madres o están embarazadas por primera vez, lo que se compara con un promedio nacional de casi una de cada cuatro adolescentes (22,5%) (MINEDU, 2019[25]). Un punto positivo es que la tasa de fecundidad adolescente en el Perú está por debajo del promedio de América Latina y el Caribe, y es el segundo más bajo de América del Sur después de Chile. Sin embargo, también cabe señalar que la tasa regional es superada solo por la región del África subsahariana (PAHO, UNFPA and UNICEF, 2017[26]).

Figura 1.2. Las tasas de matrícula en el Perú son similares entre niños y niñas

Tasas netas de matrícula, 2018 o más recientes



Nota: Los datos de Costa Rica, Ecuador, Perú corresponden a 2018, o, en su defecto, de 2017 excepto Perú primario (2015). Los datos de educación preescolar en Colombia no están disponibles. El promedio de América Latina se refiere a Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, México, Paraguay, Perú y Uruguay donde esté disponible. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de Género en América Latina y el Caribe en https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.
Fuente: Base de datos del Instituto de Estadística de la UNESCO, "Tasa neta de matrícula", http://data.uis.unesco.org/.

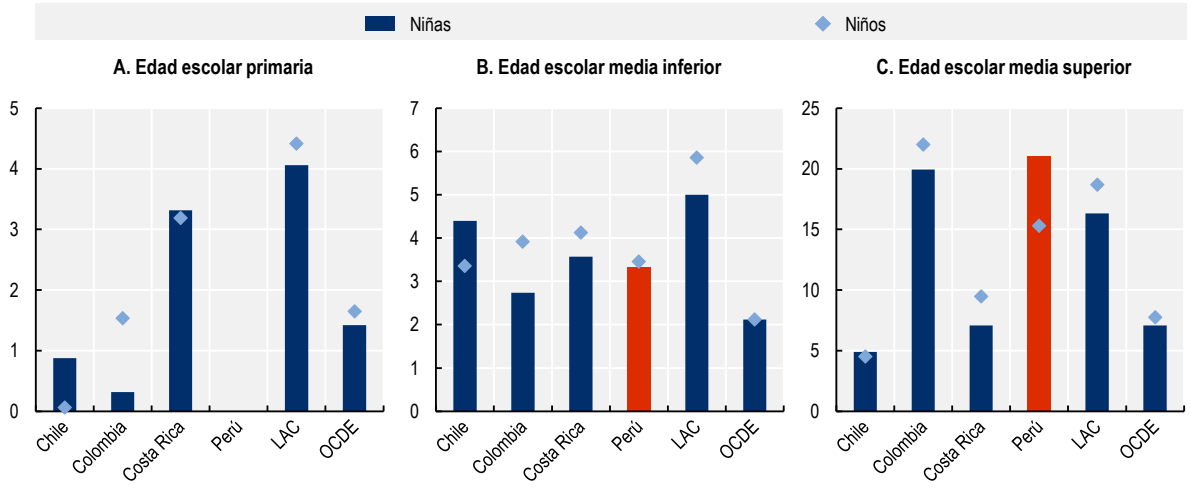
StatLink https://stat.link/gtua6q

Otro factor que puede influir en el logro educativo se relaciona con las obligaciones laborales de las y los adolescentes fuera de la escuela. En el Perú, independientemente de su sexo, poco más de uno de cada cuatro niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años trabaja. En las zonas rurales, la proporción es casi cuatro veces mayor (57,7%) que en las zonas urbanas (14,7%) (MINEDU, 2019[25]). Como se analiza más adelante, la carga de trabajo total (remunerada y no remunerada) de las adolescentes supera a la de los adolescentes varones. A su vez, esto tiene implicaciones importantes en los logros escolares, como lo demuestra el hecho de que los estudiantes peruanos de sexto grado que trabajaban obtuvieron peores resultados en una prueba estandarizada tanto en lectura como en matemáticas, a partir de una hora de trabajo por día. En otras partes de la región de América Latina, los efectos negativos en su mayor parte

solo son evidentes a partir de tres horas de trabajo por día (Chile, Colombia y Ecuador, por ejemplo) (Post, 2011[27]).

Figura 1.3. La tasa de niñas adolescentes no escolarizadas en el Perú es mayor que la de los niños adolescentes

Tasa de niñas y niños no escolarizados por grupo de edad (% de niñas y niños en el grupo de edad), 2019/20 o último disponible



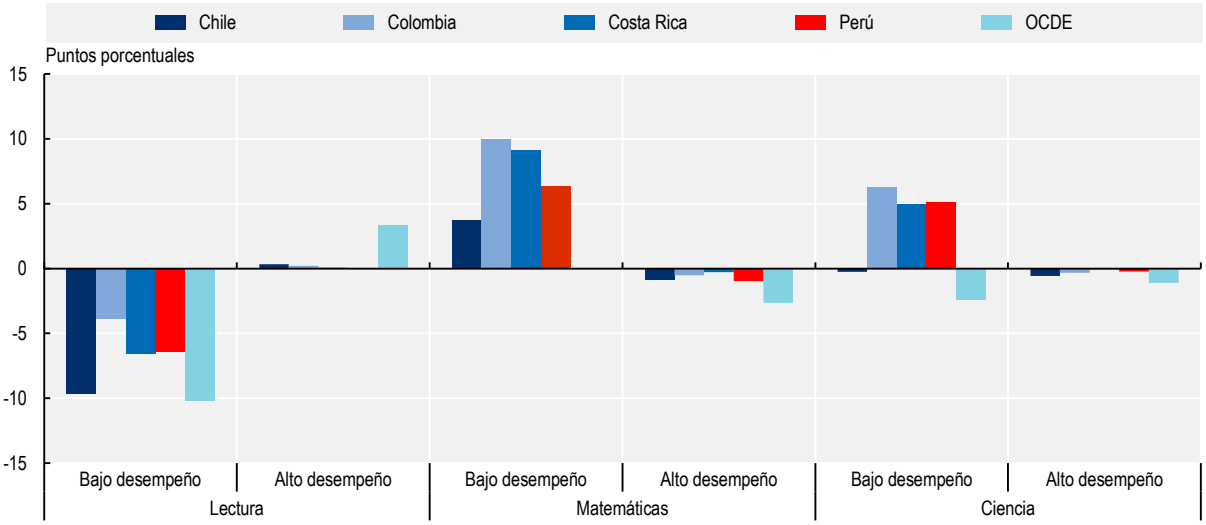
Nota: No se dispone de datos para edad escolar primaria en el Perú. El promedio de América Latina corresponde a Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, México, Paraguay, Perú y Uruguay donde esté disponible. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de Género en América Latina y el Caribe en https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/
Fuente: Base de datos del Instituto de Estadística de la UNESCO, http://data.uis.unesco.org.

StatLink https://stat.link/w6pg5r

Las evaluaciones entre estudiantes y adultos muestran la presencia de brechas de competencias de género. Según el Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de la Población Adulta de la OCDE (PIAAC), las mujeres en el Perú tienen un promedio de alfabetización levemente superior al de los hombres. Lo contrario es cierto para las competencias numéricas (OECD, 2019[28]). Estos resultados reflejan los hallazgos basados en el estudio del Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA): para las niñas de 15 años, la proporción de bajo rendimiento fue más significativa en las secciones de lectura y más alta en las secciones de matemáticas y ciencias que la observada para los hombres (Figura 1.4). En diferentes materias, el puntaje promedio de los y las estudiantes peruanos es un poco menos de 90 puntos por debajo del promedio de la OCDE (OECD, 2018[29]), un valor que corresponde a las competencias típicamente adquiridas durante tres años escolares, según algunos estudios (OECD, 2019[30]). En parte, esta brecha no sorprende, considerando que el PBI per cápita representa el 44% de la variación en los puntajes promedio de lectura de PISA. Sin embargo, los y las estudiantes peruanos también tienen un rendimiento inferior al de varios países con niveles similares de PBI per cápita, como Costa Rica y Colombia (OECD, 2019[30]). Mejorar la calidad de la educación y, como resultado, las habilidades cognitivas sería una gran ayuda para el crecimiento económico (Hanushek, 2013[31]).

Figura 1.4. En el Perú, existen diferencias de género en la proporción de alumnos de bajo rendimiento, pero no en la de los de alto rendimiento

Diferencias de proporción entre alumnos de bajo rendimiento y de alto rendimiento por asignatura (niñas - niños), en PISA, 2018



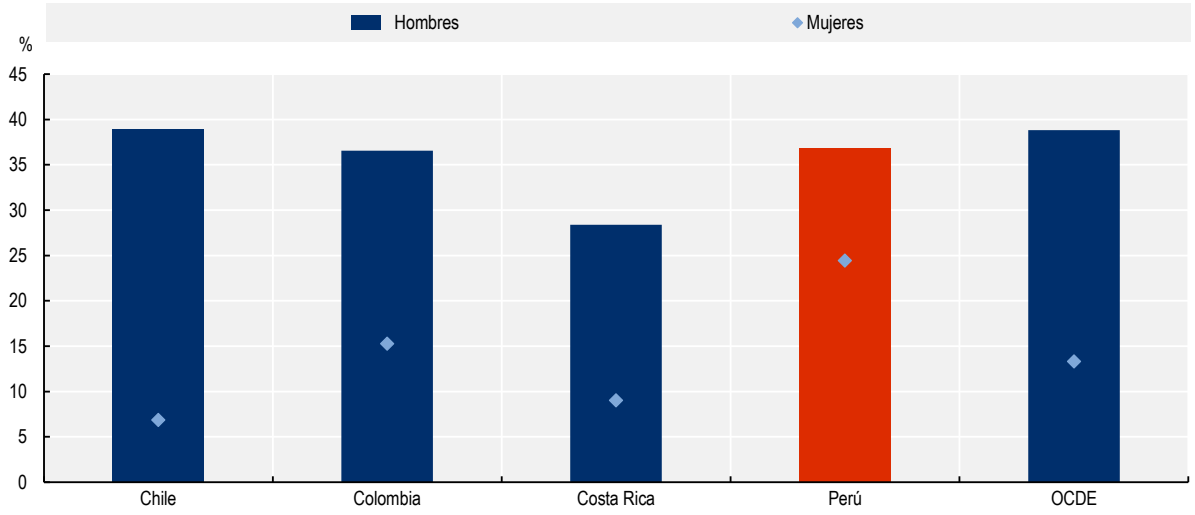
Nota: Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de Género en América Latina y el Caribe en https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.
Fuente: OCDE (2019[30]), Resultados de PISA 2018 (Volumen II), Anexo B1.7 Resultados (tablas): desempeño de niñas y niños en PISA, https://doi.org/10.1787/b5fd1b8f-en.

StatLink https://stat.link/im3coh

La brecha de competencias en matemáticas y ciencias entre los adolescentes se refleja en las elecciones posteriores de educación y ocupación de las mujeres. Una cuarta parte de las mujeres graduadas de educación terciaria en el Perú tiene un título STEM en comparación con mucho más de un tercio de los hombres graduados de educación terciaria (Figura 1.5). Sin embargo, es importante señalar que, si bien es notable, el alcance de la brecha es notablemente menor que en otros países de América Latina y en promedio en la OCDE. Existen varias explicaciones para las diferencias de rendimiento en materias cuantitativas entre niñas y niños, y para la menor orientación de las mujeres hacia ocupaciones STEM. No obstante, el hecho de que las diferencias de puntuación en las pruebas de matemáticas sean insignificantes entre los niños pequeños (Kahn and Ginther, 2018[32]), es un indicador que sugiere que los estereotipos de género juegan un papel importante en la configuración de las diferencias observadas más adelante durante el currículo escolar, tanto en resultados como en preferencias (Nollenberger, Rodríguez-Planas and Sevilla, 2016[33]). El Capítulo 2 de este informe analiza cómo la educación sensible al género puede apoyar a reducir los estereotipos de género.

Figura 1.5. Las mujeres en el Perú están subrepresentadas entre los graduados STEM, aunque menos que en la OCDE

Proporción de graduados en materias STEM (% de mujeres graduadas), 2019 o último año disponible



Nota: Todos los niveles terciarios combinados. Las materias STEM incluyen ciencias naturales, matemáticas, estadísticas, tecnologías de la información y la comunicación, ingeniería, manufactura y construcción. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de Género en América Latina y el Caribe en https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.
Fuente: OCDE Education at a Glance y para Perú (2017): Base de datos del Instituto de Estadística de la UNESCO (Instituto de Estadística de la UNESCO).

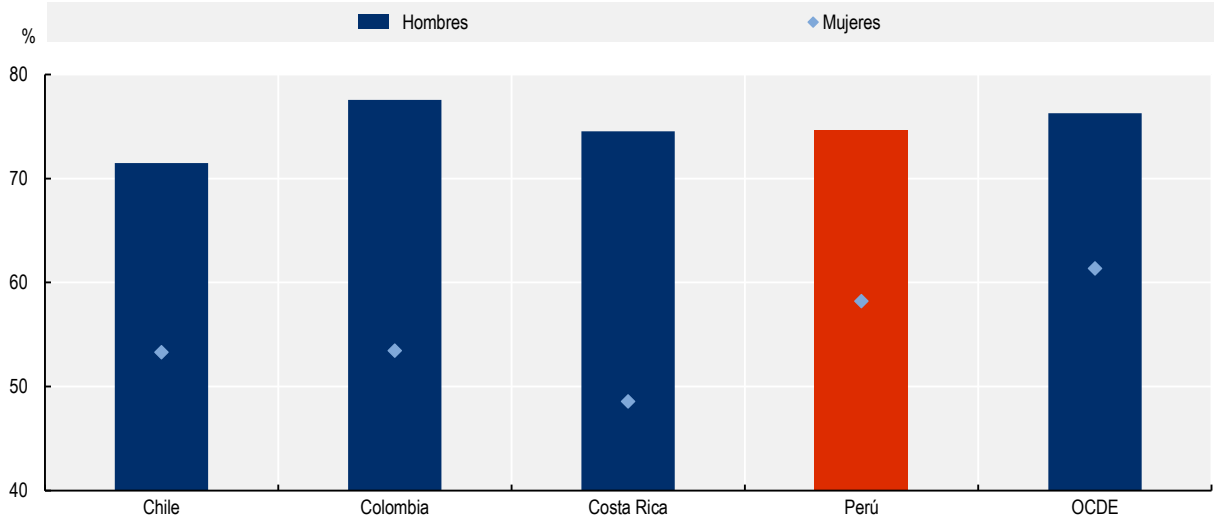
StatLink https://stat.link/zk41mq

Empleo

Una proporción cada vez más alta y creciente de adultos en el Perú trabaja por un salario. En 2020, cerca de seis de cada diez mujeres y más de siete de cada diez hombres de 15 a 64 años estaban empleados (Figura 1.6). Estas tasas son más altas que en otros países de América Latina, aunque todavía un poco por debajo de los países de la OCDE, y representan aumentos de 9,4 y 3,7 puntos porcentuales, respectivamente, en comparación con 2002. La brecha de género en la participación laboral difiere según los grupos de edad y los niveles educativos. Aumenta con la edad, de 10,2 puntos porcentuales entre 14 y 24 años, a 17,7 puntos porcentuales entre 25 y 44 años, y 26,7 puntos porcentuales entre 45 y 64 años, según cifras de 2018 (INEI, 2020[34]). Sin embargo, esta brecha creciente entre grupos de edad solo es observable en áreas urbanas, mientras que permanece constante en alrededor de 15 puntos porcentuales en áreas rurales. Entre las mujeres que se graduaron de la escuela secundaria superior y la universidad, el 80% y el 90%, respectivamente, participan en el mercado laboral, mientras que la misma proporción entre aquellas con niveles más bajos de educación formal es inferior al 50%. Este patrón es similar al de otros países de América Latina (ECLAC/ILO, 2019[35]).

Figura 1.6. Las tasas de empleo de los hombres y mujeres en el Perú son comparativamente altas

Relación empleo-población (% 15-64 años), 2018 o último disponible



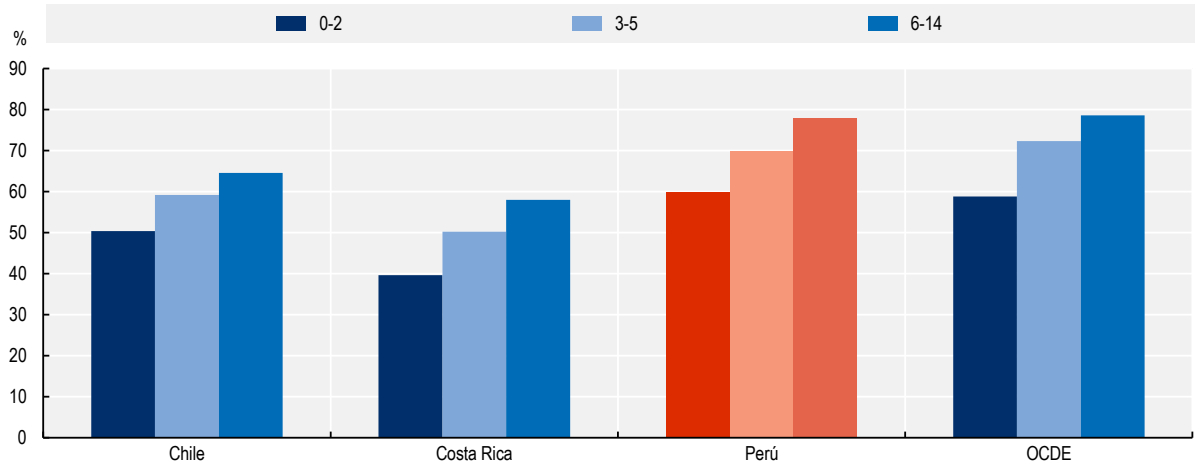
Nota: Los datos para el Perú son del año 2020, o, en su defecto, de 2019. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de Género en América Latina y el Caribe en https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.
Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, https://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm e ILOSTAT (https://ilostat.ilo.org/).

StatLink https://stat.link/iva6kh

Al igual que en otros lugares, uno de los factores que contribuye a muchas mujeres a retirarse (al menos temporalmente) de la fuerza laboral es la maternidad. En el Perú, la tasa de empleo de las mujeres con hijos menores de tres años es aproximadamente 10 puntos porcentuales inferior a la de las mujeres con niños pequeños mayores, que a su vez es alrededor de 8 puntos porcentuales inferior a la tasa de las madres con hijos en edad escolar (Figura 1.7). Una evaluación internacional reciente de los vínculos entre la maternidad y los resultados del mercado laboral en cuatro países latinoamericanos (Chile, México, Perú y Honduras) revela que la maternidad reduce la oferta laboral de las mujeres e inclina las opciones ocupacionales hacia trabajos más flexibles, como trabajos a tiempo parcial, trabajos independientes y contratos laborales informales (Berniell et al., 2021[36]). Los autores resaltan que estos efectos se producen inmediatamente después del parto y tienden a persistir a medio o largo plazo. Dado que los resultados laborales de los padres no se ven afectados, estos hallazgos revelan que la maternidad desencadena la polarización de los mercados laborales y es más probable que los trabajos de calidad sean una prerrogativa de hombres y mujeres que tienen más probabilidades de trabajar en empleos de baja calidad.

Figura 1.7. Las madres de niños pequeños tienen bajas tasas de empleo

Tasas de empleo materno por edad del hijo menor, 2019 o último año disponible

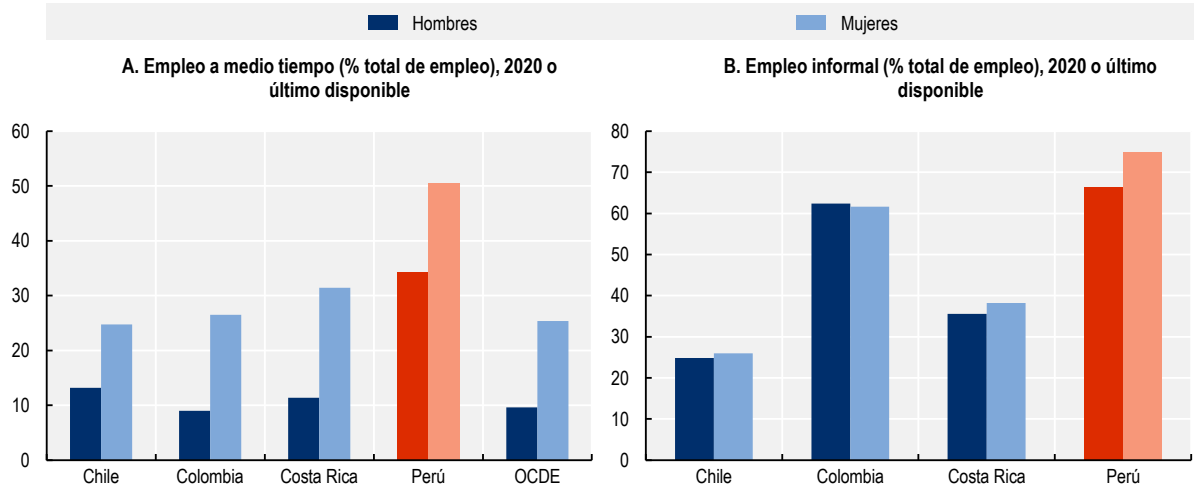


Nota: Los datos corresponden a 2017 para Chile y 2018 para el Perú. Para Costa Rica, los datos cubren únicamente a las madres que se reportan como jefas de hogar o cónyuge/pareja del jefe de hogar. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de Género en América Latina y el Caribe en https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.
Fuente: OCDE, "LMF1.2.C Maternal employment rates by age of youngest child", OCDE Family Database, http://www.oecd.org/social/family/database.htm; y estimaciones propias basadas en cifras del INE (2019), Encuesta Nacional de Hogares.

StatLink https://stat.link/732pzd

Aunque la tasa de empleo femenino es más alta en el Perú que la observable en Chile, Colombia y Costa Rica, las mujeres suelen estar empleadas en trabajos de baja calidad. Por ejemplo, el nivel de la tasa de empleo a tiempo parcial, que en el Perú supera con creces las proporciones observadas en otros países de América Latina y en toda la OCDE, es particularmente pronunciado entre las mujeres (Figura 1.8, Panel A). En consecuencia, solo la mitad de las trabajadoras trabajan a tiempo completo en el Perú. Además, la gran mayoría de mujeres y hombres trabajan de manera informal en el Perú. Con un 67% para los hombres y un 75% para las mujeres trabajadoras, respectivamente, las tasas de empleo informal son significativamente más altas en el Perú que las observadas en Chile y Costa Rica y (para las mujeres) en Colombia (Figura 1.8, Panel B).

Figura 1.8. Una alta proporción de mujeres empleadas en el Perú trabaja a medio tiempo y de manera informal



Nota: Panel A: Los datos de Perú corresponden a 2020, o, en su defecto, de 2019. Panel B: Los datos corresponden a 2020, excepto Colombia, donde se refieren a 2019. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de Género en América Latina y el Caribe en https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.
Fuente: Panel A: Base de datos de empleo de la OCDE, https://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm , e ILOSTAT (https://ilostat.ilo.org , Panel B: ILO Stat (indicador ODS 8.3. 1 – Proporción de empleo informal en el empleo total por sexo y sector (%)), https://ilostat.ilo.org.

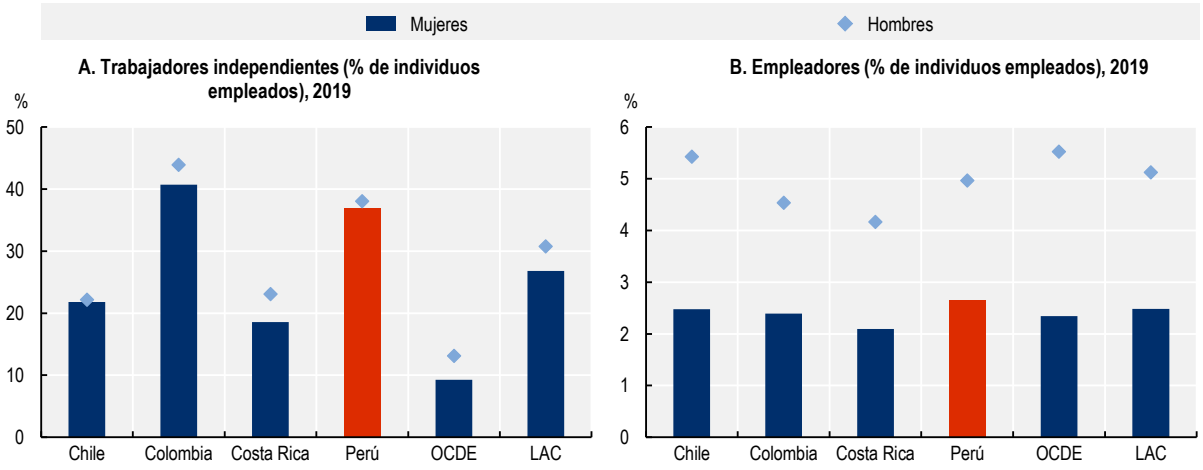
StatLink https://stat.link/76lh2b

La informalidad está más extendida fuera de Lima Metropolitana y en las zonas rurales. En Lima, alrededor de cinco de cada diez hombres y seis de cada diez mujeres trabajadoras están empleados informalmente, en comparación con alrededor de ocho a diez en el resto del país. En las zonas rurales, casi todos los trabajadores están empleados informalmente: 94,8% de hombres y 96,6% de mujeres trabajadoras (INEI, 2020[34]). A pesar de estos altos niveles, se puede observar una tendencia hacia la formalización, con el promedio nacional de Perú mostrando que en 2018 la proporción de hombres y mujeres empleados informalmente fue unos 8,9 puntos porcentuales inferior a la de 2009 (ILO, 2020[37]). Esto continúa un patrón observable desde principios de la década de 2000 y que revirtió algunos de los aumentos que tuvieron lugar en los 20 años anteriores (Chong, Galdo and Saavedra, 2008[38]; Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2016[39]).

En el Perú, la tasa de trabajo independiente es menor entre las mujeres que entre los hombres, aunque la brecha es muy pequeña y menor que en otros países de la región (Figura 1.9, Panel A). Dicho esto, en el Perú la participación de las mujeres supera el promedio regional en 10 puntos porcentuales. Además, la proporción de empleadores entre las mujeres empleadas es la mitad de la proporción entre los hombres (Figura 1.9, Panel B).

En 2018, el 73,6% de las empresas peruanas declararon estar constituidas, según organización jurídica, como personas naturales, lo que excluye otras empresas registradas como sociedades anónimas y empresas de responsabilidad limitada, así como empresas no registradas. Entre este subconjunto, prácticamente todas son microempresas, ya sea que estén dirigidas por un hombre o por una mujer (INEI, 2019[40]). En el Perú, la proporción entre quienes inician un negocio porque han identificado una buena oportunidad frente a quienes lo hicieron por necesidad es mayor entre los hombres que entre las mujeres emprendedoras (Serida et al., 2017[41]). El 4,7% de los presidentes ejecutivos o directores generales son mujeres (CENTRUM PUCP, WomenCEO Perú and PwC Perú, 2018[42]).

Figura 1.9. Una baja proporción de mujeres empresarias son empleadoras



Nota: El promedio de la región de América Latina se refiere a Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, México, Paraguay, Perú y Uruguay donde esté disponible. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de Género en América Latina y el Caribe en https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.
Fuente: Estadísticas de la OIT Empleo por sexo y situación en el empleo - Estimaciones modeladas de la OIT, noviembre de 2020.

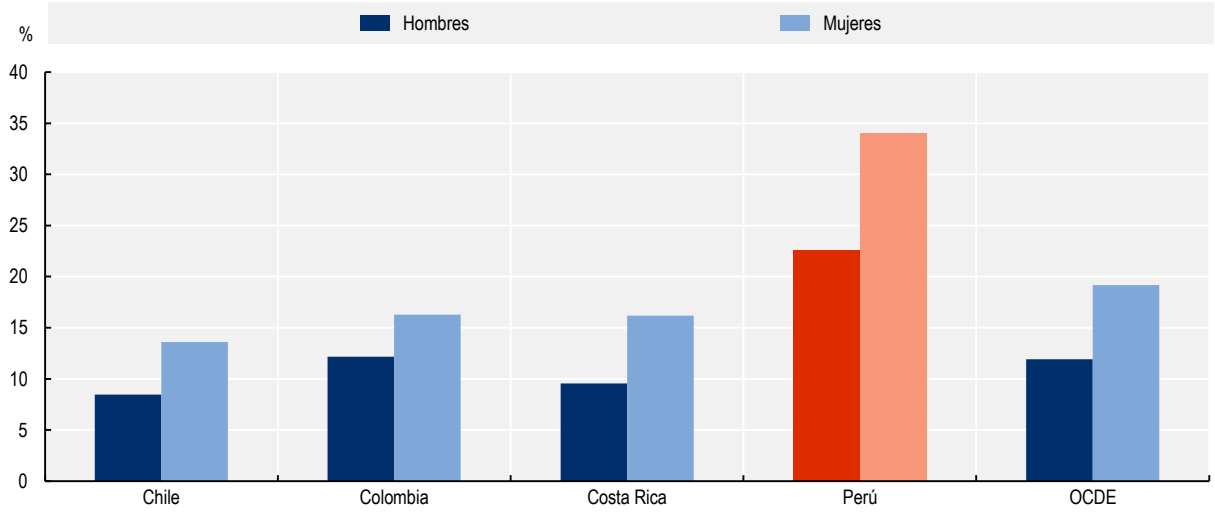
StatLink https://stat.link/utxyi3

Las ocupaciones caracterizadas por un mayor porcentaje de mujeres trabajadoras generalmente pagan menos que las ocupaciones con un porcentaje más bajo, incluso controlando las demandas de educación y competencias. El análisis empírico de las razones que subyacen a esta asociación se ha centrado en dos perspectivas socioeconómicas diferentes: *"devaluation"* y *"queuing"*, las cuales apuntan a un tipo de discriminación por parte de los empresarios (Levanon, England and Allison, 2009[43]). Según el primero, *devaluation*, la remuneración ofrecida en una ocupación afecta su proporción de mujeres, debido a la preferencia de los empleadores por los hombres. La segunda, *queuing,* argumenta que la proporción de mujeres en una ocupación afecta la remuneración, debido a la devaluación del trabajo realizado por las mujeres.

En el Perú, las trabajadoras a tiempo completo tienen alrededor de 1,5 veces más probabilidades que los trabajadores varones de ganar menos de dos tercios del salario medio (Figura 1.10). Esta relación es similar a la de la OCDE, pero inferior a la observada en otros países de la región, en particular Costa Rica. Sin embargo, es importante subrayar que la proporción general de trabajadores de bajos ingresos en el Perú es considerablemente más alta que en otros países comparables de la región. Además, dado que una mayor proporción de trabajadores en el Perú trabaja a tiempo parcial, es probable que la proporción general de trabajadores de bajos ingresos sea proporcionalmente más importante.

Figura 1.10. En el Perú, al igual que el resto del mundo, las mujeres tienen más probabilidades de ser mal pagadas

Porcentaje de trabajadores a tiempo completo que ganan menos de dos tercios del salario medio, 2019 o el más reciente disponible



Nota: Los datos corresponden a 2017 para Chile, 2018 para el Perú, o, en su defecto, de 2019. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de Género en América Latina y el Caribe en https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/género/.
Fuente: OCDE LFS – Decil ratios of gross income – Incidence of low pay, y cálculos propios basados en la ENAHO anual 2018 (INEI, 2019).

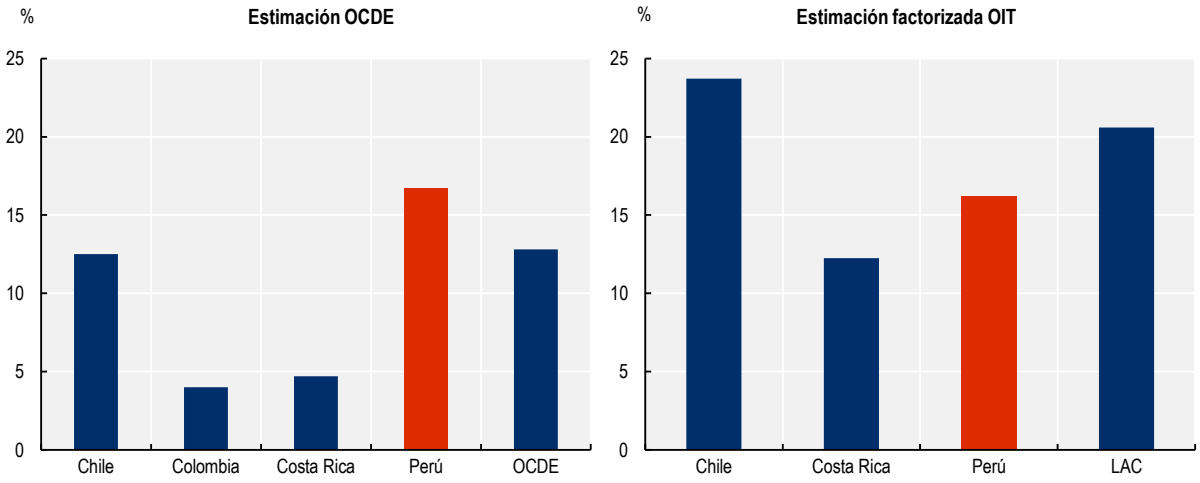
StatLink https://stat.link/r6t0nm

Existen diversas metodologías para estimar la brecha salarial de género, la diferencia en los ingresos laborales de trabajadores y trabajadoras. Estos van desde la simple comparación entre los salarios medios o medianos de hombres y mujeres hasta enfoques complejos que controlan las características de los trabajadores y sus trabajos que generalmente influyen en el pago, como su nivel de educación y el sector en el que trabajan. Estos diferentes enfoques son considerados como complementarios, en lugar de sustitutos, debido a que fundamentalmente miden cosas diferentes. El enfoque más simple proporciona evidencia sobre cuánto menos dinero gana la trabajadora promedio y, por lo tanto, por ejemplo, el grado de incentivo que tienen las parejas para que el esposo trabaje a tiempo completo en lugar de la esposa. El enfoque más complejo busca resaltar qué parte de la brecha salarial no puede explicarse por las características de los trabajadores y de sus trabajos, señalando así el alcance de la discriminación de las trabajadoras, por ejemplo.[2]

Según diferentes medidas, las mujeres en el Perú ganan aproximadamente una sexta parte menos que los hombres. En primer lugar, la mediana de las trabajadoras a tiempo completo gana un 17% menos que la mediana de los trabajadores a tiempo completo (Figura 1.11, estimación de la OCDE). Esta diferencia supera la observada en Chile, Colombia y Costa Rica, así como el promedio de la OCDE. En segundo lugar, de acuerdo con un enfoque ajustado por factores que incluye tanto a los trabajadores de tiempo parcial como a los de tiempo completo, la estimación peruana se mantiene en 16% (Figura 1.11, estimación ponderada por factores de la OIT). Para otros países, sin embargo, las dos estimaciones no están tan alineadas. En particular, según la estimación ponderada por factores, la brecha salarial sigue siendo mayor en el Perú que en Costa Rica, pero es menor que en Chile y la región en general.

Figura 1.11. De acuerdo con la definición de la OCDE, la brecha salarial de género en el Perú es particularmente alta

Brecha salarial de género, 2019 o último año disponible



Nota: La brecha salarial de género de la OCDE es igual a la diferencia entre los salarios mensuales medios de los empleados a tiempo completo masculinos y femeninos. La brecha salarial ajustada por factores de la OIT se basa en los salarios por hora e incluye a los trabajadores dependientes tanto a tiempo parcial como completo. Es igual a la suma ponderada del tamaño de la población de la brecha salarial de género para diferentes subgrupos definidos por cuatro grupos de educación y edad cada uno, estado de trabajo a tiempo completo y tiempo parcial y empleo en el sector público versus privado. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de Género en América Latina y el Caribe en https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.
Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, "Brecha salarial de género", https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751; cálculos propios basados en INEI (2019), Encuesta Nacional de Hogares; y OIT (2018), Informe mundial sobre salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de las brechas salariales de género?

StatLink https://stat.link/oad6h9

Factores que ocasionan brechas de género en los resultados

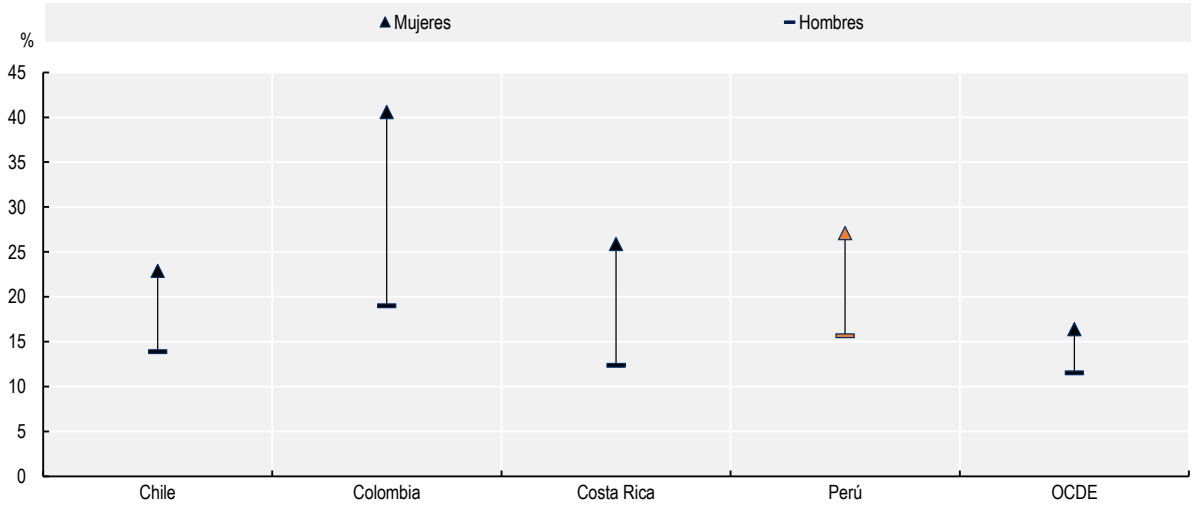
Existen diversas teorías económicas que explican las causas de las brechas de género en los resultados económicos. Las aproximaciones que se enfocan en los factores de capital humano enfatizan las características de los trabajadores y de su trabajo, en particular en el nivel de educación, experiencia laboral y competencias requeridas para asumir labores y responsabilidades específicas. Sin embargo, las características del capital humano por sí mismas difícilmente serán suficientes para capturar la amplia gama de factores que explican las brechas de género. Como se destacó en las secciones anteriores, aunque la educación ciertamente representa un factor importante para explicar los resultados del empleo femenino, también importan otros factores, que se relacionan más intrínsecamente con el hecho de ser mujer (Bertrand, 2020[44]; Ciminelli Gabriele and Schwellnus Cyrille, 2021[45]). De hecho, a pesar de los importantes logros educativos, las mujeres continúan eligiendo opciones educativas que probablemente resulten en menores ingresos en el mercado laboral que los hombres. Una evidencia de esto es la subrepresentación de las mujeres en las disciplinas STEM. Del mismo modo, la maternidad puede llevar a las mujeres a cambiar las decisiones del mercado laboral de manera que alteren permanentemente sus carreras y socaven las perspectivas de ingresos. Además, al lanzar una nueva actividad comercial, es más probable que sea por necesidad, en lugar de responder a una oportunidad empresarial innovadora con potencial para una mayor expansión en el futuro. Gran parte de estos patrones en elecciones, preferencias y oportunidades son endógenos a la presencia de estereotipos complicados sobre competencias, profesiones y roles específicos de género.

Además, la naturaleza de factores tales como la falta de calificaciones, que impiden el acceso a buenas oportunidades laborales, junto con la lucha con problemas personales y sociales, por ejemplo, son típicamente interseccionales. Es decir, tienden a asociarse con otras desventajas, como ser joven, vivir en una zona rural, provenir de un hogar pobre o pertenecer a un grupo de población indígena.

Una manifestación reveladora de estas desventajas interseccionales es la que ofrece Figura 1.12, que representa la comparación internacional de las tasas de mujeres y hombres que no están en el empleo, educación o formación (NEET, por sus siglas en inglés) como porcentaje de la población joven. En el Perú, las mujeres jóvenes tienen 1,7 veces más probabilidades de tener una condición NEET que los hombres jóvenes. Esta brecha considerable se compara con un promedio de toda la OCDE de 1,4 veces, aunque existen variaciones de un país a otro.

Figura 1.12. Las mujeres tienen más probabilidades de tener una condición NEET que los hombres

Personas de 15 a 29 años desempleadas, sin educación o formación (NEET), 2020 o último año disponible



Nota: Los datos corresponden a 2020 excepto Chile y Perú donde se refieren a 2017.
Fuente: Los datos de Perú corresponden a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO); o, en su defecto, a la base de datos de la OCDE sobre la Transición de la escuela al trabajo https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_TRANS.

StatLink https://stat.link/gnp1or

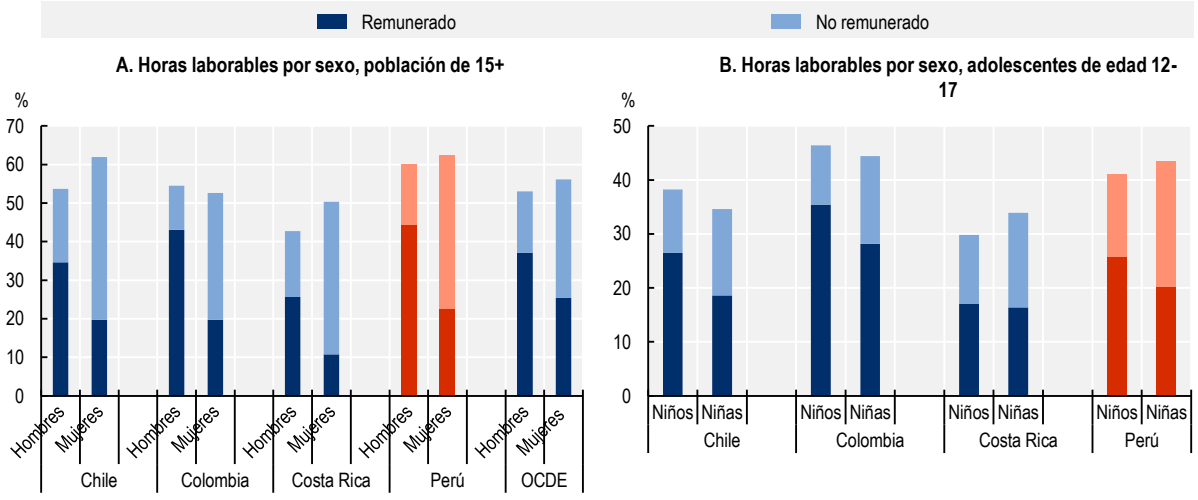
Como se ha señalado, las razones detrás de esta situación son múltiples. Se remontan a la asignación tradicional de roles relacionada con el género, según la cual las mujeres realizan la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado, el cuidado de los niños y niñas, y otros miembros de la familia. Otras razones reflejan la influencia de factores culturales heredados, estereotipos de género y actitudes y su interacción para influir en las actitudes y comportamientos. Otro impulsor se relaciona con la interacción con el rol de las leyes y las instituciones. Finalmente, el acceso a la infraestructura también importa, con la disponibilidad de instalaciones de atención de calidad y la infraestructura física de apoyo que representa un ejemplo. El resto de esta sección ofrece una revisión de estas fuerzas, que integran el papel que desempeñan los factores del capital humano en la configuración de los resultados económicos de género.

Trabajo no remunerado

Un factor clave que contribuye a la menor participación en la fuerza laboral y la mayor tasa de empleo a tiempo parcial de las mujeres es la mayor cantidad de horas dedicadas a actividades no remuneradas de cuidado y trabajo doméstico. Las mujeres en el Perú dedican 24 horas semanales más a estas tareas que los hombres, lo que corresponde a una brecha un poco más pronunciada que la observada en Chile (23 horas), Colombia (22 horas) y Costa Rica (23 horas), y significativamente más pronunciada que el promedio de los países de la OCDE (15 horas) (Figura 1.13, Panel A). Al mismo tiempo, los hombres peruanos trabajan 21 horas más en trabajo remunerado a la semana que las mujeres, lo que representa una brecha considerable, tanto en comparación con Chile y Costa Rica (15 horas en ambos países) como con el promedio de la OCDE (12 horas).

El patrón según el cual las niñas realizan más trabajo no remunerado y los niños más trabajo remunerado también existe entre adolescentes (Figura 1.13, Panel B). En promedio, las niñas en el Perú dedican al trabajo no remunerado 8 horas semanales más que los niños, las cuales se dedican fundamentalmente a las tareas del hogar. Por el contrario, los niños dedican al trabajo remunerado 6 horas semanales más que las niñas. Como se señaló anteriormente, el trabajo afecta negativamente el desempeño educativo en una evaluación estandarizada en el Perú (Post, 2011[27]). Un estudio basado en 20 países encontró que, independientemente de si es remunerado o no, el trabajo realizado fuera de la escuela afecta negativamente los puntajes de matemáticas, incluso cuando se toman en cuenta los efectos de los recursos familiares y la escuela (Post and Pong, 2009[46]).

Figura 1.13. Las mujeres y las niñas en el Perú trabajan más horas que los hombres y los niños



Nota: Panel A: Los datos de los países de LAC se refieren a la población mayor de 15 años. Dado que los instrumentos de las encuestas sobre el uso del tiempo no son idénticos en todos los países, se debe prestar más atención a las comparaciones dentro de los países que entre países. El año de referencia es 2017 para Colombia y Costa Rica, 2015 para Chile, 2010 para el Perú y alrededor de 2014 para el promedio no ponderado entre países de la OCDE. El promedio de la OCDE corresponde a toda la población de 15 a 64 años y se calcula multiplicando los valores de uso del tiempo diario por siete. Panel B: El promedio colombiano para adolescentes se refiere a 10 17 años. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de Género en América Latina y el Caribe en https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.

Fuente: Panel A: OCDE Time Use Dataset (junio de 2021) y CEPAL CEPALSTAT Sistema Estadístico de Género (Tiempo de Trabajo por tipo de trabajo); Panel B: CEPAL (2018), Los cuidados en América Latina y el Caribe.

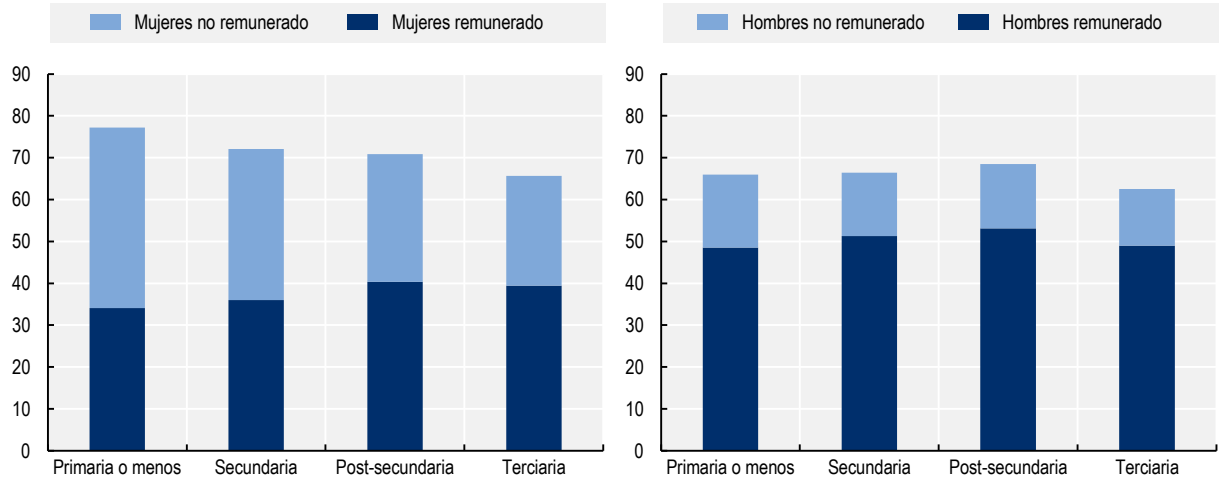
StatLink https://stat.link/tamnxd

El tiempo dedicado al trabajo no remunerado difiere entre grupos socioeconómicos en el Perú:

- Entre la población en edad de trabajar, los hombres y mujeres indígenas que crecieron hablando una lengua indígena dedican seis y diez horas adicionales a la semana al trabajo remunerado y no remunerado, respectivamente, en comparación con los que crecieron hablando castellano (Instituto Nacional de Estadística y Informatica, n.d.[47]).
- Asimismo, en las zonas rurales, el tiempo dedicado a las actividades domésticas no remuneradas es de seis y 11 horas más que en las zonas urbanas, para hombres y mujeres, respectivamente. La diferencia observada en la carga total de trabajo se vuelve aún más drástica cuando se considera la brecha entre indígenas y no indígenas. Los hombres de las zonas urbanas trabajan un poco más de horas que los hombres de las zonas rurales, mientras que entre las mujeres ocurre lo contrario.
- Además, existe evidencia de que la brecha de género en el total de horas de trabajo es mucho mayor para aquellos con menor nivel educativo. Disminuye alrededor de 11 horas entre quienes tienen educación primaria a tres horas entre quienes tienen un título terciario (Figura 1.14). Las mujeres con un título universitario en promedio trabajan 11 horas menos que las mujeres que como máximo terminaron la escuela primaria (Instituto Nacional de Estadística y Informatica, n.d.[47]).

Figura 1.14. En el Perú, la brecha de género en el total de horas trabajadas está relacionada con el nivel de educación

Horas de trabajo remuneradas y no remuneradas, según nivel educativo alcanzado, por sexo, 2010



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, Indicadores de Género, "Carga total de trabajo de mujeres y hombres que participan en el mercado de trabajo remunerado, según característica seleccionada, 2010".

StatLink https://stat.link/10oi5e

Incluso en países donde las actitudes igualitarias son más frecuentes y donde las brechas en los resultados del mercado laboral de hombres y mujeres jóvenes son mínimas o nulas, la distribución del trabajo remunerado y no remunerado a menudo comienza a divergir cuando las personas se convierten en padres. Las nuevas madres a menudo se quedan en casa inicialmente después del nacimiento y los patrones que surgen durante este tiempo pueden alterar significativamente la división del trabajo dentro de la pareja, volviéndose permanentes a partir de entonces. Sin embargo, el alcance de este cambio

dependerá de las actitudes de los padres (ver también la siguiente sección) y sus ingresos laborales relativos (Schober, 2011[48]; Sanchez and Thomson, 1997[49]).

En el Perú, para poco más de un tercio de las parejas con hijos menores de 15 años, ambos padres trabajan a tiempo completo. Otro tercio tiene una persona que trabaja a tiempo completo y otra a tiempo parcial, y la persona que trabaja a tiempo parcial es casi sistemáticamente la mujer Tabla 1.1, Panel A). Es interesante advertir que, la proporción de parejas que se dividen entre el trabajo a tiempo completo y parcial es considerablemente mayor en el Perú que en Chile y Costa Rica y un promedio en 29 países de la OCDE. Las razones detrás de este desequilibrio pueden ser prácticas, por ejemplo, si una madre todavía está amamantando. No obstante, a menudo refleja actitudes culturales, según las cuales los deberes de cuidado y tareas del hogar son "prerrogativas de la mujer", junto con razones financieras, si la pareja masculina gana más que la pareja femenina.

Por otra parte, la división del trabajo en la que uno de los cónyuges trabaja a tiempo completo y el otro no trabaja nada por remuneración se presenta en menos de una de cada cuatro parejas con hijos en el Perú, lo que está por debajo del promedio de la OCDE, al igual que en Chile y Costa Rica. En el contexto peruano, caracterizado por una alta incidencia de trabajos de baja calidad y mal remunerados, esta actitud puede ser el resultado de una necesidad económica, más que de preferencias. La baja prevalencia de madres solteras que no trabajan (alrededor del 11% en el Perú, en comparación con el 29 35% en los países de comparación y el promedio de la OCDE) parece respaldar esta presunción (Tabla 1.1, Panel B).

Tabla 1.1. Las tasas de empleo de los padres en el Perú son comparativamente altas

A. Distribución (%) de los patrones de empleo en parejas con al menos un hijo de 0 a 14 años

	Proporción (%) de hogares de pareja con:				
	Ambos a tiempo completo	Una pareja a tiempo completo, una pareja a media jornada	Una pareja a tiempo completo, una pareja no trabaja	Las dos parejas no trabajan	Otro
Chile	39.0	9.6	44.5	3.0	3.9
Costa Rica	21.1	12.7	36.4	1.2	28.6
Perú	35.2	32.0	22.8	1.2	8.7
Media de la OCDE	45.6	16.9	25.8	3.4	8.3

B. Distribución (%) de padres solteros con al menos un hijo de 0 a 14 años, por situación laboral (%)

	Proporción (%) de padres solteros con al menos un hijo:			
	Trabajo a tiempo completo	Trabajo a media jornada	Trabajo - no se cuenta con información sobre horario	No trabaja
Chile	57.2	13.5	0.1	29.3
Costa Rica	44.2	21.1		34.7
Perú	64.7	24.8		10.5
Media de la OCDE	57.3	15.5	1.0	26.1

Nota: Los datos corresponden a 2019 excepto Chile (2017) y Perú (2018). Para Chile, la distinción entre trabajo a tiempo parcial y tiempo completo se basa en las horas reales trabajadas en el trabajo principal durante la semana de referencia de la encuesta, en lugar de las horas de trabajo semanales habituales. Para el Perú, las horas de trabajo se imputaron cuando faltaban respuestas. Para Costa Rica, los datos se refieren a la situación laboral de los dos padres en 'hogares de dos padres' o 'familias de pareja' con al menos un hijo de 0 a 14 años, en lugar de a las parejas mismas. Para Costa Rica, los datos cubren hogares donde al menos un niño (de 0 a 14 años) comparte una relación con el "jefe de hogar" informado únicamente. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de Género en América Latina y el Caribe en https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.

Fuente: OCDE (n.d.[50]), "LMF2.2 Patterns of employment and the distribution of working hours for couples with children" y "LMF2.3 Patterns of employment and the distribution of working hours for single parents ", *OECD Family Database*, http://www.oecd.org/social/family/database.htm consultado en marzo de 2022; y estimaciones propias basadas en la INEI (2019[51]), *Encuesta Nacional de Hogares.*

Estereotipos y actitudes basados en el género

Los estereotipos de género pueden influir en el empleo femenino de múltiples maneras. En igualdad de condiciones, las mujeres que creen que su papel está en el hogar probablemente se sentirán menos inclinadas a buscar empleo fuera (Christiansen et al., 2016[52]). Este efecto de oferta aparece muchas veces agravado por la actitud de los cónyuges, no sólo si no tienen la misma opinión, sino que creen que tienen derecho a imponérsela a las esposas. Además, las opiniones sobre los roles de género en el mercado laboral también pueden influir en la demanda de trabajos femeninos: los empleadores que creen que ciertos trabajos deberían ser para hombres, en lugar de mujeres, tienen menos probabilidades de contratar mujeres o de pagarles el mismo salario. De hecho, en países donde más hombres que mujeres creen que los empleos escasos deberían ir primero a los hombres, la brecha salarial de género tiende a ser mayor (Fortin, 2005[53]). Por otro lado, es probable que el propio empleo de las mujeres tenga efectos de retroalimentación sobre las actitudes de género, cambiándolas con el tiempo (Seguino, 2007[54]).

En el Perú, la proporción de hombres y mujeres cuyas creencias se alinean fuertemente con la división del modelo tradicional "hombre sostén de la familia" - "mujer ama de casa" es menor que la observada en otros países. Durante varias décadas, la encuesta *World Value* ha analizado estas actitudes solicitando opiniones sobre:

- i) El "derecho" de las mujeres a participar en el mercado laboral y en la educación ("Cuando los puestos de trabajo son escasos, los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres" y "Una educación universitaria es más importante para un joven que para una joven");
- ii) El potencial de liderazgo de ambos géneros ("En general, los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres") y,
- iii) La compatibilidad de ser madre y trabajar ("Cuando una madre trabaja a cambio de un sueldo, los niños sufren").

La proporción de personas que están de acuerdo con las normas tradicionales mencionadas ha disminuido con el tiempo en muchos países (Seguino, 2007[54]). En el Perú, menos personas apoyan las actitudes conservadoras en comparación con las personas en otros países de América Latina y una selección de países de la OCDE (Figura 1.15). Esta menor prevalencia puede reflejar la mayor participación laboral de las mujeres en el Perú. Una evidencia interesante es que las opiniones de hombres y mujeres parecen estar ampliamente alineadas, mientras que, en casi todas partes, una mayor proporción de hombres está de acuerdo con las declaraciones socialmente conservadoras (Seguino, 2007[54]). Además de influir en la participación en el mercado laboral, las actitudes de género también pueden influir en la división del trabajo remunerado y no remunerado. Un análisis de Ecuador, México y Perú muestra que los países con actitudes más igualitarias tienen menores brechas en las cargas totales de trabajo entre hombres y mujeres (Campaña, Giménez-Nadal and Molina, 2018[55]).

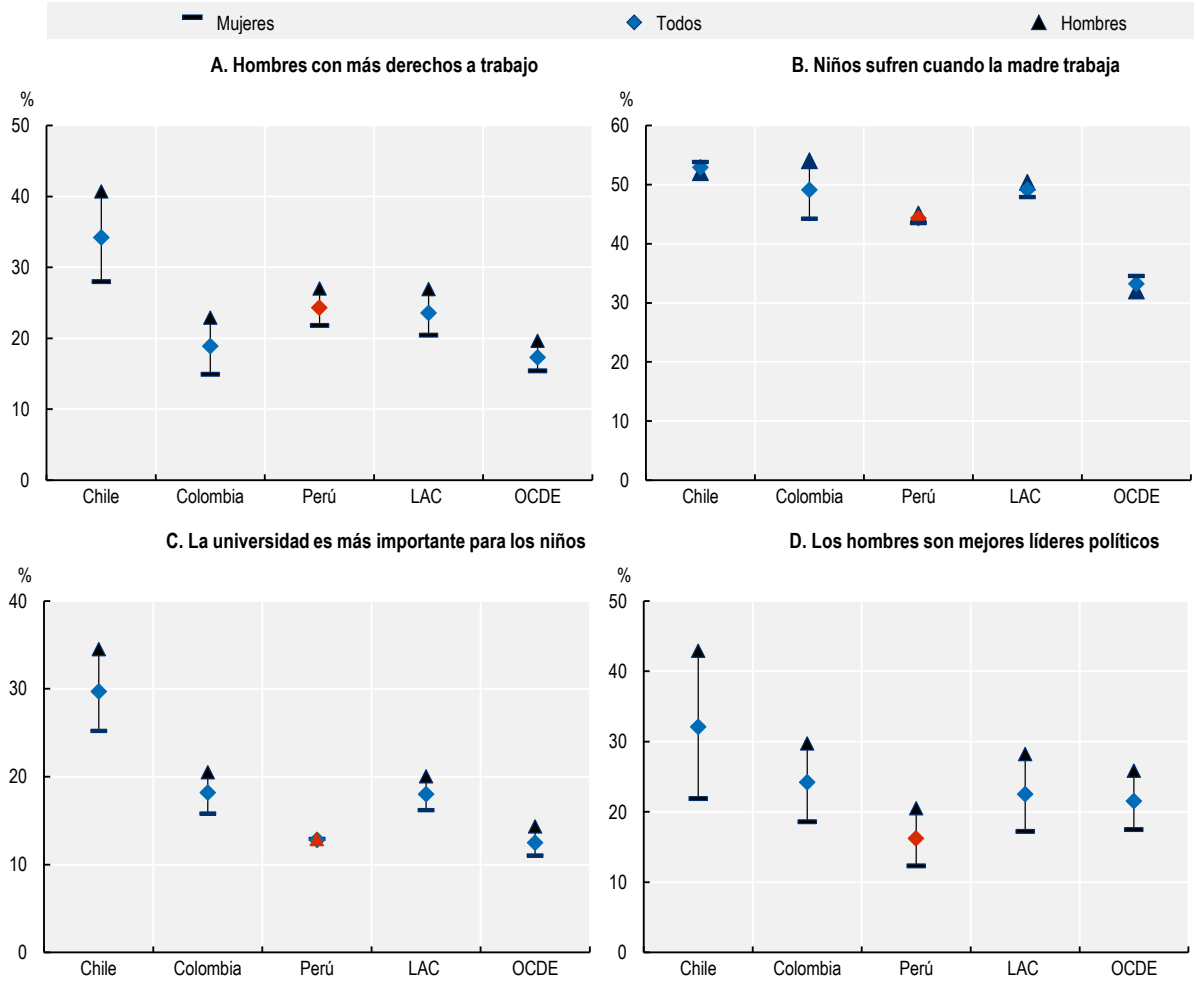
A pesar de estas normas sociales comparativamente más igualitarias, en el Perú, una de cada diez mujeres declara haber sufrido violencia económica durante los 12 meses anteriores. En 2015, el 28,9% de las mujeres mayores de 18 años en el Perú reportaron haber experimentado violencia económica en algún momento de su vida. La violencia económica se define como negarles dinero para los gastos del hogar, quitarles el salario, impedirles saber cuál era el ingreso familiar, prohibirles trabajar y otros actos similares. La evidencia de otros países sugiere que las mujeres que experimentan violencia económica por parte de sus parejas a menudo también experimentan violencia física, siendo este último un tema importante de preocupación en el Perú, particularmente entre las mujeres de ingresos medios bajos, urbanas y con menos educación, y entre aquellas que han sido testigos de o experimentaron violencia doméstica en la infancia (Muller and Paz, 2018[56]).

Más de un tercio y un cuarto de los adultos encuestados coincidieron en que una mujer que sale de casa descuida sus deberes domésticos y que una mujer no debe trabajar si su pareja no quiere, respectivamente. Más de la mitad estuvo de acuerdo en que las mujeres primero debían cumplir con su

papel de madre, esposa o ama de casa antes de realizar otras aspiraciones (INEI, 2016[57]). La violencia económica puede hacer que las mujeres sean más reacias a aceptar y conservar un empleo porque la violencia puede aumentar cuando las mujeres tienen un trabajo (Bettio and Ticci, 2017[58]).

Figura 1.15. En el Perú, la proporción de hombres y mujeres con opiniones tradicionales sobre el rol de la mujer en la vida económica varía menos que en otros lugares

Porcentaje de encuestados en la Encuesta Mundial de Valores 2017-20 que están (muy) de acuerdo con la afirmación



Nota: Las afirmaciones sobre las que se pregunta a los encuestados son: "Cuando los empleos son escasos, los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres"; "Cuando una madre trabaja a sueldo, los niños sufren"; "La educación universitaria es más importante para un niño que para una niña"; "En general, los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres". El promedio de América Latina se basa en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México y Perú. El promedio Australia, Austria, Chile, Colombia, Dinamarca, Francia, Alemania, Grecia, Japón, Corea, México, Países Bajos, Noruega, Nueva Zelanda, Polonia, Eslovenia, República Eslovaca, España, Suecia, Turquía, el Reino Unido y los Estados Unidos. Ambos promedios no están ponderados. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de Género en América Latina y el Caribe en https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/. Fuente: Haerpfer et al. (2020), Encuesta Mundial de Valores: Ronda 7 - Archivo de datos por países. https://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp.

StatLink https://stat.link/9kfcat

Instituciones y leyes

Un análisis de las economías en desarrollo y emergentes sugiere que la igualdad ante la ley, el respeto del derecho a la herencia equitativa y del derecho de las mujeres a ser cabeza de familia están asociados con una disminución de la brecha de género en la participación laboral de alrededor de 4,6 puntos porcentuales (Gonzales et al., 2015[59]). En las últimas tres décadas, el Perú ha logrado grandes avances en la reducción de leyes y reglamentos discriminatorios que pueden limitar la capacidad de las mujeres para elegir cualquier profesión que deseen, iniciar un negocio y recibir un salario equitativo. La adopción de una nueva Constitución en 1993 estableció la igualdad de hombres y mujeres ante la ley y allanó el camino para la eliminación de muchas leyes consuetudinarias que prohibían a las mujeres trabajar fuera del hogar, tener una cuenta bancaria y obtener préstamos, poseer y heredar bienes. Además de la eliminación de las leyes consuetudinarias, el Perú adoptó una serie de políticas nacionales para combatir todas las formas de discriminación por motivos de género. Entre otros, en 2000 Perú introdujo una ley para prohibir la discriminación por motivos de género y en 2007 una ley sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Más recientemente, en 2019 el Estado peruano reafirmó su compromiso de combatir toda forma de discriminación contra las mujeres, fortaleciendo la participación de las mujeres en la vida social y política y garantizando el acceso equitativo a los recursos productivos y al empleo (Política de Estado Nº 11 del Acuerdo Nacional). Diez años después del lanzamiento de estas reformas, la participación de las mujeres en la fuerza laboral aumentó en 15 puntos porcentuales, con efectos beneficiosos para las mujeres de la población indígena y las comunidades rurales (Council on Foreign Relations, 2022[60]).

Recientes encuestas internacionales detectan los avances logrados por el Perú para mejorar el marco normativo contra la discriminación de género. Específicamente, el *Índice de Género e Instituciones Sociales* (SIGI, por sus siglas en inglés) de la OCDE (OCDE, 2019b) califica el nivel de discriminación de género en las leyes nacionales del Perú como bajo (Tabla 1.2), aunque la discriminación de género persiste en la práctica, en particular con respecto a los derechos de las mujeres a la tierra. Al mismo tiempo, el índice *La Mujer, la Empresa y el Derecho* del Banco Mundial otorga a Perú una calificación de 95 sobre 100, que es el más alto entre los países de América Latina y cercano al puntaje promedio de la OCDE (Cuadro 1.3). Según opinión de expertos, las mujeres en el Perú tienen los mismos derechos a la movilidad laboral, salarial, empresarial y patrimonial y pensional que los hombres. Los dos componentes importantes para los que el Perú no recibe una puntuación completa son el matrimonio (lo que refleja el hecho de que las mujeres no tienen los mismos derechos legales para volver a casarse que los hombres) y la paternidad (lo que refleja la falta de licencia parental paga obligatoria).

Tabla 1.2. El Índice de Género e Instituciones Sociales de la OCDE sugiere que la discriminación de género en el Perú es comparativamente baja

	SIGI		Discriminación en la familia		Integridad física restringida		Acceso restringido a recursos productivos y financieros		Restricción de libertades civiles	
	Puntuación	Cat.	Puntuación	Cat.	Puntuación	Cat.	Puntuación	Cat.	Puntuación	Cat.
Colombia	15	Muy baja	9.6	Muy baja	14.9	Baja	14.5	Baja	20.6	Baja
Perú	24.5	Baja	47.7	Media	26.6	Media	5.5	Muy baja	12.9	Baja
Costa Rica	27.9	Baja	45.7	Media	24.8	Baja	27.5	Media	10.5	Baja
Chile	36.1	Media	36.4	Media	18.8	Baja	64.8	Alta	16.6	Baja
América Latina	25.4		31.2		21.8		22.9		20.2	
OCDE	17.2		25.1		12.6		13.4		17.3	

Nota: Los promedios de América Latina y de la OCDE son medias no ponderadas. El promedio de América Latina y el Caribe del SIGI se basa en Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Haití, Guatemala, Jamaica, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Trinidad y Tobago y Uruguay. El indicador de discriminación en la familia se basa, además, en Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Cuba, Dominica, Granada, Guyana, Argentina, Panamá y Venezuela (estos tres últimos también para las dimensiones de recursos productivos y financieros y libertades civiles). https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.
Fuente: OCDE (2020[61]), Reporte Regional para América Latina y el Caribe SIGI 2020, https://dx.doi.org/10.1787/cb7d45d1-en.

Tabla 1.3. El Perú obtiene alto puntaje en el Índice de La Mujer, la Empresa y el Derecho del Banco Mundial

	ÍNDICE WBL	Movilidad	Lugar de trabajo	Remuneración	Matrimonio	Paternidad	Iniciativa empresarial	Activos	Pensión
Chile	80	100	75	75	80	100	75	60	75
Colombia	82	100	100	50	100	80	75	100	50
Costa Rica	83	100	100	50	100	40	75	100	100
Perú	95	100	100	100	80	80	100	100	100
LAC	86	100	95	75	93	69	84	96	77
OCDE	94	100	98	88	96	89	95	99	86

Nota: Los promedios de ALC y la OCDE no están ponderados. Para el índice, se puntúan 35 preguntas en los ocho indicadores en base a las leyes y reglamentos en vigor al momento de la elaboración del índice. Las puntuaciones globales se calcularon tomando la media de cada indicador, donde 100 representa la máxima puntuación posible. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de Género en América Latina y el Caribe en https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender.
Fuente: Banco Mundial (2021[62]), *Datos sobre la Mujer, la Empresa y el Derecho 1970-2021.*

Cuidados e infraestructura física

Un factor adicional que puede contribuir a las diferencias en los resultados económicos entre hombres y mujeres es el acceso a la infraestructura física y social y, en relación con ello, la disponibilidad de tecnología doméstica que ahorre el trabajo manual. Por un lado, la disponibilidad de transportes locales fiables y asequibles, instalaciones para el cuidado de niños, niñas y ancianos, junto con electricidad y agua corriente, determinan cuántas horas deben dedicar los miembros adultos del hogar a desplazarse, cuidar a los niños, cocinar y limpiar y, por tanto, cuántas horas que pueden dedicar al trabajo remunerado. Como se discutió, considerando los estereotipos de género predominantes y las brechas salariales de género, las mujeres generalmente terminan haciendo una parte desproporcionada del trabajo no remunerado en el hogar. Por otra parte, el acceso a infraestructura pública influye en la seguridad que

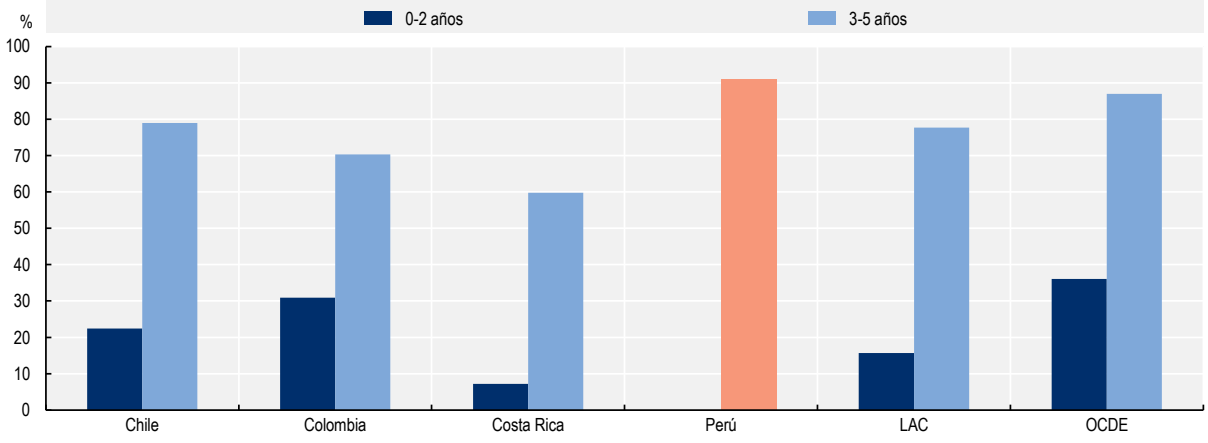
sienten las personas y, por tanto, en su percepción sobre las actividades que pueden realizar. Por ejemplo, si las niñas y las mujeres tienen que caminar por zonas mal iluminadas para ir a la escuela o al trabajo o si el acoso sexual es habitual en el transporte público, evitarán salir o tomar el autobús cuando está oscuro. Esto puede limitar la gama de opciones educativas y económicas que se les ofrecen.

Aunque la infraestructura juega un papel importante para facilitar la participación activa de las mujeres en el mercado laboral y la vida pública en general, es probable que varíe mucho según el área geográfica, así como según los niveles de ingresos de los hogares. Los hogares acomodados suelen vivir en zonas en las que hay diferentes tipos de infraestructuras y de mejor calidad. Además, incluso si ciertas infraestructuras no están disponibles en estas áreas, los ciudadanos más acomodados pueden compensar más fácilmente esta ausencia. Por ejemplo, en lugar de utilizar el transporte público, las mujeres con altos ingresos optarán por conducir un vehículo y en lugar de enviar a sus hijos a una guardería pública, contratarán a una niñera o pagarán una guardería privada.

Tener acceso a cuidado infantil formal o informal asequible y de calidad actúa como un factor decisivo para que las mujeres puedan aumentar su participación en el mercado laboral (Mateo Díaz and Rodriguez-Chamussy, 2016[63]). En el Perú, la educación preescolar para niños y niñas de tres a cinco años es obligatoria. En consecuencia, nueve de cada diez niños pequeños se inscriben en guarderías (Figura 1.16). Sin embargo, sigue sin conocerse la proporción de niños más pequeños que se encuentran bajo cuidado formal fuera del hogar. Además del cuidado de los niños y niñas, muchas personas, y en particular las mujeres de mediana edad también tienen que cuidar a sus familiares mayores. En comparación con el cuidado de niñas y niños, el cuidado de las personas mayores puede ser aún más problemático de planificar, lo que aumenta la dificultad de combinar el cuidado y el trabajo (Laczko and Noden, 2007[64]). El estado actual del sistema de cuidados peruano y las sugerencias para futuras mejoras se abordan en el siguiente capítulo sobre las políticas para apoyar la distribución equitativa del trabajo remunerado y no remunerado.

Figura 1.16. Las tasas de matrícula peruana en educación preescolar son altas

Porcentaje de niñas y niños matriculados en servicios de educación y atención a la primera infancia o en educación primaria, por grupo de edad, 2019 o último año disponible



Nota: Los datos de Perú corresponden a 2018 y no se dispone de datos de 0 a 2 años. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de Género en América Latina y el Caribe en https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.
Fuente: Para obtener más información, consulte OCDE, "Cuidado y educación formales para niños muy pequeños: PF3.2 Inscripción en guarderías y preescolar", Base de datos de la familia de la OCDE, http://www.oecd.org/els/family/database.htm y MINEDU (2019), "Tasa neta de asistencia, educación inicial (% de población con edades 3 5)", Estadística de la Calidad Educativa.

StatLink https://stat.link/aefxhi

Los desplazamientos largos y onerosos afectan negativamente al bienestar y oportunidades económicas de hombres y mujeres por igual. Sin embargo, es importante tener en cuenta que las necesidades de transporte de las mujeres en promedio difieren de las de los hombres. En muchos países, los hombres tienden a pasar más tiempo yendo y viniendo del trabajo. Las mujeres realizan con mayor frecuencia viajes cortos o de varias paradas que consisten en dejar a un niño en la escuela antes del trabajo, por ejemplo, y detenerse en el mercado de camino a casa desde el trabajo. Es más probable que caminen y tomen el transporte público y es menos probable que conduzcan (Duchène, 2011[65]). Estos patrones también caracterizan a diferentes ciudades de América Latina, incluyendo Lima (Dominguez Gonzalez et al., 2020[66]). Las mujeres que necesitan desplazarse regularmente entre diferentes zonas de la periferia generalmente carecen de acceso al servicio, lo que refleja la incapacidad del sistema para transportar pasajeros desde la periferia hacia el centro.

Incluso si hay opciones de transporte disponibles, las mujeres pueden ser reacias a tomarlas si temen ser víctimas de robo, acosadas sexualmente o atacadas de otro modo. Una encuesta realizada en 2014 en 15 de las 20 capitales más grandes del mundo reveló que las mujeres de las ciudades de América Latina se sienten más inseguras (en particular en Bogotá, seguida de Ciudad de México y Lima) (Boros, 2014[67]). Dado que las condiciones de seguridad percibidas afectan las opciones de transporte de las mujeres, en Lima, por ejemplo, como en otras ciudades de América Latina, las mujeres a menudo informaron que prefieren usar minibuses que otros medios de transporte público, a pesar de que son más caros y lentos en comparación con el metro. La razón declarada fue que tienen un asiento individual en el minibús, lo que las hace sentir más seguras frente al acoso. Las mujeres que toman los autobuses suelen esperar a los menos concurridos. La falta de seguridad también surge por tener que caminar por veredas mal mantenidas e iluminadas y tener que esperar mucho tiempo en las paradas de autobús en lugares aislados (Dominguez Gonzalez et al., 2020[66]).

Finalmente, la cantidad de trabajo requerida para mantener un hogar en buenas condiciones y las horas disponibles para otras actividades también depende del acceso a la electricidad y tecnología que ahorre mano de obra. Electrodomésticos como la lavadora han reducido enormemente el esfuerzo físico y el tiempo necesario para lavar la ropa, limpiar el hogar y cocinar. Los efectos de ahorro de tiempo de los electrodomésticos son tan masivos que algunos economistas creen que han cambiado el mundo más que la Internet (Chang, 2012[68]). En el Perú, en el año 2018, el 95,2% de los hogares tenía acceso a la electricidad, muy por encima del 72,5% en 2000 y el 88,1% en 2010. Sin embargo, en las zonas rurales, casi uno de cada cinco aún no tiene acceso. En Chile, Costa Rica y Colombia, por el contrario, el acceso es casi universal, mientras que el acceso promedio en América Latina es del 98,3% (World Bank, 2022[69]). El acceso a la electricidad no implica necesariamente la posesión de electrodomésticos que ahorran trabajo: en 2017, el 49% tenía refrigerador o congelador y el 30,3% tenía lavadora. En las zonas rurales, solo el 7,7% tenía refrigerador y el 1,5% tenía lavadora (INEI, 2018[70]). Aun así, algunos habitantes urbanos sin lavadora pueden acceder a las lavanderías, lo que es poco probable que sea el caso en las zonas rurales o en las zonas urbanas pobres. En muchos hogares, las personas necesitan pasar mucho más tiempo comprando (debido a que no pueden mantener los alimentos frescos durante mucho tiempo), lavando, cocinando y limpiando de lo que tendrían que hacerlo si tuvieran electrodomésticos.

Referencias

Berniell, I. et al. (2021), *Motherhood and flexible jobs: Evidence from Latin American countries*, UNU-WIDER, https://doi.org/10.35188/UNU-WIDER/2021/971-6. [36]

Bertrand, M. (2020), “Gender in the Twenty-First Century”, *AEA Papers and Proceedings*, Vol. 110, pp. 1-24, https://doi.org/10.1257/pandp.20201126. [44]

Bettio, F. and E. Ticci (2017), *Violence against Women and Economic Independence*, Publishing Office of the European Commission , Luxembourg, http://knjiznica.sabor.hr/pdf/E_publikacije/Violence%20against%20women%20and%20economic%20independence.pdf. [58]

Boros, C. (2014), *EXCLUSIVE-POLL: Latin American cities have most dangerous transport for women, NYC best*, Reuters, London, https://uk.reuters.com/article/women-poll/exclusive-poll-latin-american-cities-have-most-dangerous-transport-for-women-nyc-best-idUKL6N0S32MQ20141029. [67]

Campaña, J., J. Giménez-Nadal and J. Molina (2018), "Gender Norms and the Gendered Distribution of Total Work in Latin American Households", *Feminist Economics*, doi: 10.1080/13545701.2017.1390320, pp. 35-62, https://doi.org/10.1080/13545701.2017.1390320. [55]

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2016), *Economía informal en Perú: Situación actual y perspectivas*, Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, Lima, https://perureports.com/wp-content/uploads/2016/08/Economia-informal-en-Peru-situacion-actual-perspectivas-15-03-2016.pdf. [39]

CENTRUM PUCP, WomenCEO Perú and PwC Perú (2018), *Primer Estudio sobre Mujeres Miembros de Directorios de las Empresas en el Mercado de Valores Peruano 2018*, Centro de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú , Lima, https://womenceoperu.org/wp-content/uploads/2018/11/womanceo_estudio_vf-baja.pdf. [42]

Chang, H. (2012), *23 things they don't tell you about capitalism*, Bloomsbury Publishing, London. [68]

Chong, A., J. Galdo and J. Saavedra (2008), "Informality and productivity in the labor market in Peru", *Journal of Economic Policy Reform*, doi: 10.1080/17487870802543480, pp. 229-245, https://doi.org/10.1080/17487870802543480. [38]

Christiansen, L. et al. (2016), "Individual Choice or Policies? Drivers of Female Employment in Europe"*, IMF Working Paper*, No. 16/49. [52]

Ciminelli Gabriele and Schwellnus Cyrille (2021), "Sticky floors or glass ceilings? The role of humancapital, working time flexibility and discriminationin the gender wage gap", *VOX, CEPR Policy Portal*, https://voxeu.org/article/human-capital-working-time-flexibility-and-discrimination-gender-wage-gap. [45]

Connolly, S. and M. Gregory (2008), "Moving Down: Women's Part-Time Work and Occupational Change in Britain 1991–2001*", *The Economic Journal*, Vol. 118/526, pp. F52-F76, https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02116.x. [12]

Conti, G., J. Heckman and S. Urzua (2010), "The Education-Health Gradient", *American Economic Review*, Vol. 100/2, pp. 234-238, https://doi.org/10.1257/aer.100.2.234. [2]

Council on Foreign Relations (2022), *Peru's legal reforms effectively increased female labor force participation*, https://static-live-backend.cfr.org/womens-participation-in-global-economy/case-studies/peru/. [60]

Dávila-Cervantes, C. and M. Agudelo-Botero (2019), "Health inequalities in Latin America: persistent gaps in life expectancy", *The Lancet Planetary Health*, Vol. 3/12, pp. e492-e493, https://doi.org/10.1016/S2542-5196(19)30244-X. [3]

Dominguez Gonzalez, K. et al. (2020), *Why does she move? A Study of Women's Mobility in Latin American Cities*, World Bank, Washington, D.C., http://documents.worldbank.org/curated/en/276931583534671806/pdf/Why-Does-She-Move-A-Study-of-Womens-Mobility-in-Latin-American-Cities.pdf. [66]

Dougherty, C. (2005), "Why Are the Returns to Schooling Higher for Women than for Men?", *The Journal of Human Resources*, Vol. 40/4, pp. 969-988, http://www.jstor.org/stable/4129547. [7]

Duchène, C. (2011), "Gender and Transport"*, Discussion Paper*, No. 11, International Transport Forum, Paris. [65]

ECLAC/ILO (2019), "Evolution of and prospects for women's labour participation in Latin America"*, Employment Situation in Latin America and the Caribbean*, No. 21, Economic Commission for Latin America and the Caribbean /International Labour Organization, Santiago, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44917/1/S1900832_en.pdf. [35]

Ferrant, G., L. Pesando and K. Nowacka (2014), "Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes", OECD, Paris, http://www.oecd.org/dev/development-gender/unpaid_care_work.pdf. [11]

Ferrant, G. and A. Thim (2019), "Measuring Women's Economic Empowerment: Time Use Data and Gender Inequality"*, OECD Development Policy Papers*, No. 16, OECD, Paris, https://www.oecd.org/dev/development-gender/MEASURING-WOMENS-ECONOMIC-EMPOWERMENT-Gender-Policy-Paper-No-16.pdf. [17]

Fortin, N. (2005), "Gender Role Attitudes and the Labour-market Outcomes of Women across OECD Countries", *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 21/3, pp. 416-438, https://doi.org/10.1093/oxrep/gri024. [53]

Gonzales, C. et al. (2015), "Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation"*, IMF Staff Discussion Paper*, No. 15/02, International Monetary Fund, Washington, D.C. [59]

Guerrero, G. and V. Rojas (2020), "Young women and higher education in Peru: how does gender shape their educational trajectories?", https://doi.org/10.1080/09540253.2018.1562055. [10]

Hanushek, E. (2013), "Economic growth in developing countries: The role of human capital", *Economics of Education Review*, Vol. 37, pp. 204-212, https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2013.04.005. [31]

ILO (2020), *ILOSTAT*, https://ilostat.ilo.org/ (accessed on 29 April 2020). [37]

INE (2019), *Encuesta Nacional de Hogares*, Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima, https://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/613/. [51]

INEI (2020), *Estadísticas - Empleo*, Instituto Nacional de Estadística e Informatica, Lima, http://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/ (accessed on 27 May 2020). [34]

INEI (2019), *Perú: Estructura empresarial, 2018*, Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima, https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1703/libro.pdf. [40]

INEI (2019), *Tasa de analfebetismo de la población de 15 y más años de edad, según grupos de edad y sexo, 2008-2018*, Instituto Nacional de Estadistica e Informatica, Lima. [20]

INEI (2019), *Tasa neta de matricula escolar a educación primaria de la población de 6 a 11 años*, Instituto Nacional de Estadistica e Informatica, Peru, https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/education/. [21]

INEI (2019), *Tasa neta de matricula escolar a educación secundaria de la población de 12 a 16 años de edad*, Instituto Nacional de Estadistica e Informatica, Peru, https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/education/. [22]

INEI (2018), *Perú: Perfil Sociodemográfico, 2017*, Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima, https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1539/. [70]

INEI (2016), *Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico No Remunerado*, nstituto Nacional de Estadística e Informática, Lima, https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1358/libro.pdf. [18]

INEI (2016), *Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales ENARES 2013 y 2015 - Principales Resultados*, Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima. [57]

Instituto Nacional de Estadística y Informatica (n.d.), *Indicadores de Género*, https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/brechas-de-genero-7913/ (accessed on 29 April 2020). [47]

Kahn, S. and D. Ginther (2018), "Women and Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM): Are Differences in Education and Careers Due to Stereotypes, Interests, or Family?", in Averett, S., L. Argys and S. Hoffman (eds.), *The Oxford Handbook of Women and the Economy*, Oxford University Press, Oxford, https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190628963.013.13. [32]

Laczko, F. and S. Noden (2007), "Combining paid work with eldercare: the implications for social policy", *Health & Social Care in the Community*, Vol. 1/2, pp. 81-89, https://doi.org/10.1111/j.1365-2524.1993.tb00200.x. [64]

Levanon, A., P. England and P. Allison (2009), "Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U.S. Census Data", *Social Forces*, Vol. 88/2, pp. 865-891, https://doi.org/10.1353/sof.0.0264. [43]

MacDonald, M., S. Phipps and L. Lethbridge (2005), "Taking Its Toll: The Influence of Paid and Unpaid Work on Women's Well-Being", *Feminist Economics*, Vol. 11/1, pp. 63-94, https://doi.org/10.1080/1354570042000332597. [13]

Marcus, R. and E. Page (2016), *Girls' Learning and Empowerment - The Role of School Environments*, United Nations Girls' Education Initiative, http://www.ungei.org/Policy_Brief_-_School_Environments-v2.pdf. [9]

Mateo Díaz, M. and L. Rodriguez-Chamussy (2016), *Cashing in on Education - Women, Childcare, and Prosperity in Latin America and the Caribbean*, International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, Washington, D.C. [63]

Mincer, J. (1984), "Human capital and economic growth", *Economics of Education Review*, Vol. 3/3, pp. 195-205, https://doi.org/10.1016/0272-7757(84)90032-3. [4]

MINEDU (2019), *Estadistica de la Calidad Educativa*, http://escale.minedu.gob.pe/ueetendencias2016 (accessed on 26 May 2020). [25]

Montenegro, C. and H. Patrinos (2014), "Comparable estimates of returns to schooling around the world", *Policy Research Working Paper*, No. 7020, World Bank, Washington, D.C., http://documents.worldbank.org/curated/en/830831468147839247/Comparable-estimates-of-returns-to-schooling-around-the-world. [6]

Muller, M. and C. Paz (2018), *Gender Gaps in Peru : An Overview*, World Bank, Washington, DC, https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/31820. [56]

Nollenberger, N., N. Rodríguez-Planas and A. Sevilla (2016), "The Math Gender Gap: The Role of Culture", *American Economic Review*, Vol. 106/5, pp. 257-261, https://doi.org/10.1257/aer.p20161121. [33]

OECD (2020), *SIGI 2020 Regional Report for Latin America and the Caribbean*, Social Institutions and Gender Index, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/cb7d45d1-en. [61]

OECD (2019), *Education at a Glance 2019: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en. [1]

OECD (2019), *Investing in Youth: Peru*, Investing in Youth, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264305823-en. [24]

OECD (2019), *PISA 2018 Results (Volume II): Where All Students Can Succeed*, PISA, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/b5fd1b8f-en. [30]

OECD (2019), *Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/1f029d8f-en. [28]

OECD (2018), *Education GPS*, https://gpseducation.oecd.org/ (accessed on 26 May 2020). [29]

OECD (n.d.), *OECD Family Database*, http://www.oecd.org/social/family/database.htm. [50]

Ogolsky, B., R. Dennison and J. Monk (2014), "The Role of Couple Discrepancies in Cognitive and Behavioral Egalitarianism in Marital Quality", *Sex Roles*, Vol. 70/7, pp. 329-342, https://doi.org/10.1007/s11199-014-0365-9. [15]

PAHO, UNFPA and UNICEF (2017), *Accelerating progress toward the reduction of adolescent pregnancy in Latin America and the Caribbean*, Pan American Health Organization / World Health Organization, Washington, D.C., https://iris.paho.org/handle/10665.2/34493. [26]

Post, D. (2011), "Primary school student employment and academic achievement in Chile, Colombia, Ecuador and Peru", *International Labour Review*, Vol. 150/3-4, pp. 255-278, https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2011.00116.x. [27]

Post, D. and S. Pong (2009), "The academic effects of after-school paid and unpaid work among 14-year-old students in TIMSS countries", *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, Vol. 39/6, pp. 799-818, https://doi.org/10.1080/03057920802681804. [46]

Rojas, V., G. Guerrero and J. Vargas (2016), *Gendered Trajectories Through Education, Work and Parenthood in Peru*, Young Lives, Oxford Department of International Development, https://www.younglives.org.uk/sites/www.younglives.org.uk/files/YL-WP157-Gendered-Trajectories-in-Peru.pdf. [19]

Sanchez, L. and E. Thomson (1997), “Becoming Mothers and Fathers: Parenthood, Gender, and the Division of Labor”, *Gender & Society*, Vol. 11/6, pp. 747-772, https://doi.org/10.1177/089124397011006003. [49]

Schober, P. (2011), “The Parenthood Effect on Gender Inequality: Explaining the Change in Paid and Domestic Work When British Couples Become Parents”, *European Sociological Review*, Vol. 29/1, pp. 74-85, https://doi.org/10.1093/esr/jcr041. [48]

Schultz, T. (1993), *“Returns to Women’s Education”, in King, E. and M. Hill (eds.), Women’s Education in Developing Countries: Barriers, Benefits and Policies*. [8]

Schultz, T. (1993), “Returns to Women’s Education”, in King, E. and M. Hill (eds.), *Women’s Education in Developing Countries: Barriers, Benefits and Policies*, World Bank, Washington, D.C., https://agris.fao.org/agris-search/search.do?recordID=US2012420719. [71]

Seguino, S. (2007), “Plus ça Change? Evidence on Global Trends in Gender Norms and Stereotypes”, *Feminist Economics*, Vol. 13/2, pp. 1-28, https://doi.org/10.1080/13545700601184880. [54]

Serida, J. et al. (2017), *Global Entrepreneurship Monitor: Perú 2016-2017*, Universidad ESAN, Lima, https://www.researchgate.net/publication/320161398_Global_Entrepreneurship_Monitor_Peru_2016-2017. [41]

Sigle-Rushton, W. (2010), “Men’s Unpaid Work and Divorce: Reassessing Specialization and Trade in British Families”, *Feminist Economics*, Vol. 16/2, pp. 1-26, https://doi.org/10.1080/13545700903448801. [14]

UNESCO (2014), *Developing an education sector response to early and unintended pregnancy - Discussion document for a global consultation*, UNESCO, Paris, https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000230510. [23]

WHO (2007), *Fatherhood and health outcomes in Europe*, World Health Organization , Copenhagen, http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0017/69011/E91129.pdf. [16]

Woodhall, M. (1973), “The economic returns to investment in women’s education”, *Higher Education*, Vol. 2/3, pp. 275-299, https://doi.org/10.1007/BF00138806. [5]

World Bank (2022), *World Development Indicators*, World Bank, Washington, D.C., https://data.worldbank.org. [69]

World Bank (2021), *Women, Business and the Law data for 1971-2021*, World Bank, Washington, D.C., https://wbl.worldbank.org/en/wbl. [62]

Notas

[1] Una posible explicación de la discrepancia entre la tasa de matrícula y la proporción de niños sin trabajo es que una mayor proporción de niños que tienen la edad teórica para estar en la escuela secundaria superior todavía están en la escuela secundaria inferior, por lo que no contribuyen a una tasa neta de matrícula secundaria superior más alta, pero no estar entre los niños que no asisten a la escuela

[2] Una brecha de género ajustada que controla demasiadas variables puede ocultar otras desventajas sistemáticas que enfrentan las mujeres. Por ejemplo, el pago puede diferir entre sectores. El sector puede estar controlado pero las mujeres siguen enfrentando desventajas al contratar en este sector, la brecha salarial subestima la desventaja salarial que enfrentan las mujeres.

2 Un marco de política integral para lograr una distribución equilibrada del trabajo remunerado y no remunerado

En este capítulo se argumenta que para lograr una mejor distribución de las responsabilidades remuneradas y no remuneradas entre hombres y mujeres en el Perú se requiere de una estrategia política integral, por lo que se presenta un marco holístico para su desarrollo utilizando dos ejes de política. El primer eje comprende las políticas destinadas a reducir las barreras que se interponen para una división más equitativa del tiempo y las responsabilidades entre hombres y mujeres: crear un sistema de cuidados más eficaz, ampliar el permiso parental, reducir la transmisión de estereotipos de género a través del sistema educativo; y, fortalecer el acceso a un transporte público seguro y protegido. El segundo eje incluye políticas que pretenden aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral garantizando que el trabajo remunerado de las mujeres sea más rentable: Garantizar el acceso a una educación de calidad para todos y todas, aumentar la integración de las mujeres en el mercado laboral formal, promover a las mujeres en carreras no tradicionales y puestos de liderazgo y apoyar el emprendimiento de las mujeres. El capítulo revisa cada área en detalle y proporciona información sobre políticas para posibles mejoras.

Tal como se discutió en el capítulo 1, una combinación de factores sociales, institucionales y económicos está detrás de la considerable carga de trabajo no remunerado de las mujeres, lo que debilita sus

resultados económicos. Los cambios en las políticas y un cambio gradual en las actitudes han eliminado prácticamente las brechas de género en la educación básica y reducido las del mercado laboral.

No obstante, las mujeres en el Perú siguen siendo menos contratadas, trabajan con mayor frecuencia en el sector informal, se alejan de las carreras STEM mejor pagadas y ganan salarios más bajos que los que ganan los hombres. Dado que las ganancias de bienestar e ingresos de la reducción de estas brechas son potencialmente sustanciales tanto para hombres como para mujeres, una división más equitativa del trabajo remunerado y no remunerado representa una preocupación política de alta prioridad.

Dada la interacción entre diferentes factores, se necesita un marco de políticas holístico para lograr una distribución más equilibrada del trabajo remunerado y no remunerado en el Perú. Por razones descriptivas prácticas, es útil estructurar un enfoque tan amplio utilizando dos ejes de política:

- Por un lado, políticas destinadas a reducir las barreras que actualmente se interponen para una distribución más equitativa del tiempo y responsabilidades entre hombres y mujeres; y,
- Por otro lado, políticas que apuntan a fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral en donde se garantice que el trabajo remunerado de las mujeres pague más

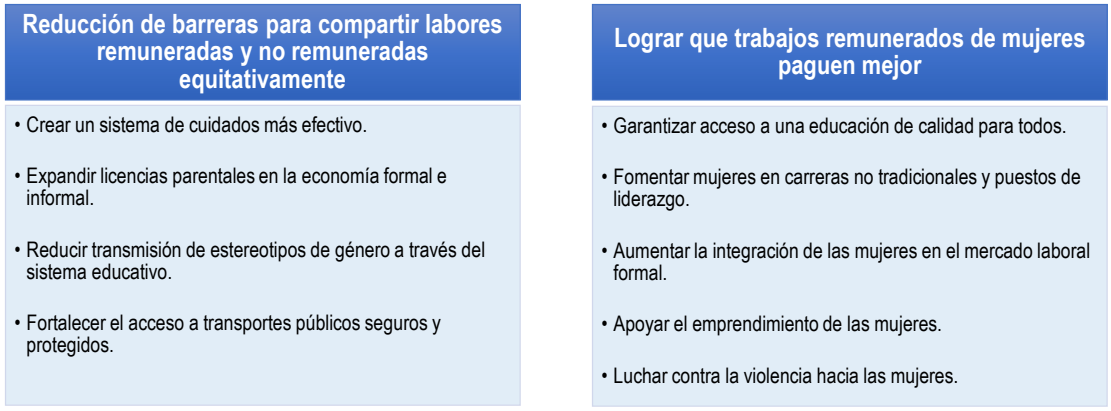
El primer eje consiste en las políticas para reducir la cantidad total de trabajo no remunerado que deben realizar las familias, así como para abordar los obstáculos que dificultan que las parejas compartan el trabajo remunerado y no remunerado de manera más equitativa. Algunos ejemplos clave de las políticas que abarcan este eje son la ampliación del sistema público de cuidado a la infancia y la tercera edad, la introducción o fortalecimiento de la normativa que regula los permisos parentales y las normas laborales flexibles; y, el fomento de un enfoque neutral desde un punto de vista de género en todos los niveles de la educación.

El segundo eje de política destaca las políticas que contribuyen a reducir la brecha de género en los ingresos laborales y que disminuyen el incentivo para que las mujeres dediquen largas horas al trabajo no remunerado y puedan liberar más horas, a su vez, que pueden destinar al trabajo remunerado. Estas políticas incluyen la eliminación de las barreras que aún existen para que todos los grupos de niñas accedan a una educación de calidad, aumentar las oportunidades de las mujeres para encontrar un trabajo de mayor calidad en el mercado laboral formal, promover las carreras de las mujeres, incluso en puestos de liderazgo, fortalecer la igualdad de género en el emprendimiento empresarial; y, el combate de la violencia contra las mujeres en los espacios públicos y el lugar de trabajo.

La Figura 2.1 muestra un diagrama del marco de las políticas y sus componentes. Los dos ejes de las políticas se refuerzan mutuamente: la interacción de los cambios positivos de política en cada uno de ellos tiene el potencial de aumentar significativamente en la cantidad de mujeres que podrían y desearían trabajar fuera de casa y del número de hombres dispuestos a hacerse cargo de las labores de cuidado y tareas domésticas.

Si bien no son las únicas políticas que contribuyen a estos cambios, las áreas específicas abordadas en este capítulo surgieron como las más relevantes, tanto en términos de impacto potencial como de factibilidad, durante la misión investigadora del proyecto en Lima. El recordatorio del capítulo revisa cada área en detalle, comenzando con una evaluación de los desafíos y las políticas existentes. Luego, una discusión sobre las perspectivas de las políticas completa el análisis de cada área, basándose en la lección de la experiencia internacional y el conocimiento de la OCDE sobre las prácticas internacionales. Aunque existe una necesidad general de garantizar que las políticas y los programas beneficien a todas las mujeres, muchas de las recomendaciones de políticas abordadas se centran en las necesidades de algunos grupos de población en particular, incluidas las mujeres indígenas y las mujeres que viven en áreas remotas. Las ideas políticas clave de cada área de política se resumen en la Recuadro 2.2 y el Recuadro 2.3.

Figura 2.1. Marco integral de políticas para lograr una distribución equilibrada del trabajo remunerado y no remunerado en el Perú



Reducir los obstáculos para compartir el trabajo remunerado y no remunerado por igual

Crear un sistema de cuidados más integral

Los beneficios educativos y sociales a largo plazo de la educación de la primera infancia están bien establecidos. Los estudios disponibles muestran que estos beneficios son particularmente relevantes para los niños vulnerables (Nores and Barnett, 2010[1]; Heckman et al., 2010[2]). El Perú tiene una larga tradición de programas de educación inicial no formal. El pionero de estos programas, el programa PROPEDEINE, también conocido con los nombres originales de *Wawa Wasis* y *Wawa Uta* (casas de niños en quechua y aimara, respectivamente), data de finales de la década de 1960 (Llanos, 2015[3]). En ese momento, los índices de pobreza eran muy altos entre los niños y las madres en las zonas más carenciadas del país, particularmente en los Andes y las regiones rurales. Se materializaron en una desnutrición generalizada y altas tasas de mortalidad infantil y materna.

El objetivo de estos programas era desarrollar servicios comunitarios y campañas de sensibilización para mejorar la salud y la nutrición contando con el apoyo de voluntarios nativos. Animadores (Facilitadores) contratados localmente realizaron cursos en áreas tales como desarrollo motriz, lenguaje y socialización para niños y niñas entre 3 y 5 años. Con el requisito de que como mínimo los Animadores tuvieran un título de educación primaria (5 años de escolaridad), los hombres terminaron desempeñando un papel destacado como facilitadores porque en ese momento la mayoría de las mujeres nacidas en los pueblos remotos del Perú eran analfabetas.

El sistema de cuidados a la primera infancia ha evolucionado desde el establecimiento del programa *Wawa Wasis* y *Wawa Uta*. En 2012, el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) lanzó *Cuna Más*, un programa a gran escala para el desarrollo de niños y niñas menores de tres años en situación de pobreza a través de la mejora de la crianza de los hijos de las familias. Al mismo tiempo, los servicios de guardería (Servicio de Cuidado Diurno) brindan atención integral a niños y niñas entre 6 y 36 meses que viven en áreas urbanas marginadas. En las comunidades rurales, un servicio de visitas domiciliarias (Servicio de Acompañamiento a Familias) brinda visitas semanales individuales y sesiones grupales mensuales para niños y niñas menores de tres años junto con sus cuidadores principales y mujeres embarazadas. La evaluación de impacto experimental de los servicios de visitas domiciliarias brindados por *Cuna Más* concluye que los visitadores domiciliarios a menudo están escasamente capacitados y reciben poca retroalimentación, a pesar de que generalmente se les solicita que dominen competencias

específicas e interactúen en temas sensibles (Araujo, Dormal and Rubio-Codina, 2018[4]). Abordar estas brechas es importante para mejorar la calidad de la intervención y mejorar la comunicación entre los cuidadores y los niños es un requisito clave (Rothstein et al., 2021[5]).

Volviendo la atención a los niños y niñas en edad preescolar, entre 3 y 5 años, el Perú cuenta con dos categorías de servicios obligatorios enfocados al desarrollo de habilidades cognitivas y no cognitivas. Los niños y niñas de áreas urbanas densamente pobladas acuden a los Centros de Educación Inicial (CEI, Centros de Educación Inicial, también llamados Jardines), que son establecimientos formales. Al mismo tiempo, los niños y niñas que viven en áreas urbanas y rurales marginadas, que no tienen acceso a Jardines, se inscriben en el PRONOEI, un programa público con una fuerte vocación comunitaria. A diferencia de los Jardines, que cuenta con maestros y maestras certificados, la mayoría de las maestras del PRONOEI son madres de comunidades que han recibido una capacitación en desarrollo infantil y aprendizaje de un maestro certificado contratado por el Ministerio de Educación.

La evaluación de los dos programas revela que los logros en la escuela primaria son generalmente más bajos para estudiantes previamente matriculados en el PRONOEI (Cueto et al., 2016[6]). Más allá de las brechas en la calidad del servicio, este resultado refleja, al menos en parte, características no observadas de los niños, niñas y sus familias, como la educación de los padres y madres, que generalmente se asocian con la capacidad de crianza (Diaz, 2006[7]). Algunos observadores han llegado a la conclusión de que apoyar a los docentes a través de una capacitación integral, incluso sobre cómo involucrarse con madres y padres, sería clave para aumentar la calidad del PRONOEI (Cueto et al., 2016[6]).

El acceso a los servicios de cuidado de niñas y niños es desigual, particularmente entre los niños y niñas de 0 a 2 años. Para niñas y niños de este tramo de edad la cobertura es del 12,4%, frente al 86% entre niñas y niños de 3 a 5 años (María Amparo Cruz-Saco, 2016[8]). Esta amplia diferencia en cobertura refleja el hecho de que la educación universal comienza a la edad de tres años en el Perú. Además, independientemente de la edad de los niños y niñas, la cobertura varía significativamente entre áreas geográficas y es particularmente baja en las zonas más pobres y necesitadas del país. Por ejemplo, cifras recientes muestran que la capacidad del servicio de visitas domiciliarias del PRONOEI es de aproximadamente 85 000 familias, lo que corresponde a alrededor del 32% de la población rural objetivo. El PRONOEI opera en alrededor de 580 de los 713 distritos elegibles (Early Childhood Workforce Initiative, 2017[9]).

La evidencia empírica sugiere que los programas de cuidado infantil han ayudado a aumentar la cantidad de horas que las mujeres en el Perú pasan trabajando por un pago en el mercado laboral. Las jóvenes madres menores de 25 años, cuyos hijos se benefician de Cuna Más, trabajan en promedio seis horas más por semana a cambio de una remuneración (García and Collantes, 2018[10]). Sin embargo, la baja disponibilidad de servicios de guardería públicos y privados implica que muchas madres de niños pequeños todavía tienen que quedarse en casa. Quienes optan por trabajar, aunque no tienen acceso al servicio, siguen dependiendo del apoyo de otros familiares, como las abuelas o las tías abuelas. Otras familias contratan trabajadoras de cuidado doméstico, muchas de las cuales son mujeres indígenas y perciben bajos salarios. Si bien es más probable que los hogares de ingresos altos contraten trabajadores domésticos, un informe señala que los hogares de ingresos medios bajos también emplean trabajadores domésticos, a menudo sin registrarlos (Fuertes Medina, Rodríguez and Casali, 2013[11]).

En el Perú, como en el resto de América Latina, los adultos mayores están creciendo rápidamente como proporción de la población total. Más de 3 millones de personas tienen más de 60 años, lo que corresponde a cerca del 10% de la población (UNFPA, n.d.[12]). En 2050, se prevé que esta población alcance los 8,7 millones (alrededor del 20% de la población). Cuatro de cada diez hogares peruanos tienen al menos un adulto mayor (mayor de 60 años) y seis de cada diez adultos mayores son jefes de hogar. El cuidado de adultos mayores, enfermos y discapacitados será cada vez más desafiante para las familias en el Perú, debido a que la proporción de personas que tienen dificultad para realizar actividades básicas de la vida diaria, como cocinar, vestirse o bañarse, aumenta con la edad (MIMP, 2012[13]). Además, el

envejecimiento de la población agrava los efectos de las enfermedades no transmisibles, como la depresión y las enfermedades cardíacas (Gianluca Cafagna et al., 2019[14]). Un estudio reciente en adultos de 50 años y más, utilizando la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar del Perú de 2017 (Barboza et al., 2020[15]), encontró que el 5% de la población del estudio tenía una discapacidad y el 43,3% resultó positivo para depresión (13,2% para depresión moderada o severa).

Algunos adultos mayores vulnerables pueden encontrar asistencia en los centros de cuidado residencial y ambulatorio para personas mayores, el *Centro Atención para Personas Adultas Mayores*, de los cuales hay alrededor de 80 en el Perú y están ubicados principalmente en las zonas urbanas. No obstante, en la mayoría de los casos, la carga de las responsabilidades de cuidado recae sobre las familias – directamente, cada vez que un miembro de la familia asume la responsabilidad de cuidar, o indirectamente, cuando la familia contrata a un trabajador doméstico o asume el costo de la ubicación del pariente en una institución privada.

El costo, el tiempo, la carga emocional y física de convertirse en el cuidador informal de un adulto generalmente supera con creces los costos asociados con el cuidado de un niño o niña Mientras que las mujeres del quintil de mayores ingresos dedican al cuidado de niños, niñas y adolescentes unas tres horas menos que las mujeres del quintil de menores ingresos, la diferencia en las horas dedicadas al cuidado de los miembros del hogar con dificultades físicas, psíquicas o de la tercera edad aumenta a más de nueve horas (Freyre Valladolid and López Mendoza, 2011[16]). Si bien los hogares de mayores ingresos pueden subcontratar los servicios de cuidado de ancianos, los hogares de ingresos bajos y medianos no tienen otra opción que brindar el cuidado ellos mismos.

Sin acceso a ningún apoyo profesional para cuidar a sus familiares ancianos o discapacitados, los cuidadores familiares informales generalmente no están preparados y están sobrecargados. Esto pone en riesgo las condiciones de salud mental y física tanto de los cuidadores como de las personas dependientes (Michelle Ferng, 2014[17]) que, en casos extremos, puede provocar la violencia contra las personas mayores. Las encuestas disponibles sobre mujeres y hombres mayores informan que la discriminación basada en la edad es común (HelpAge, 2013[18]), con hasta una cuarta parte de los adultos mayores sintiéndose maltratados de alguna manera durante el año anterior, según estudio epidemiológico para Lima y Callao (MIMDES, 2005[19]).

Reflexión sobre políticas

Abordar la falta de programas públicos de educación y atención temprana es un pilar de la Política Nacional para la Igualdad de Género del Perú (ver Capítulo 1, Figura 1.2). El Congreso de la República consideró recientemente el establecimiento de un Sistema Nacional de Cuidados, que regularía las prestaciones públicas y privadas de cuidado infantil y establecería una meta de cobertura del 30% para niños y niñas de 0 a 2 años en áreas urbanas. Además, definiría el cuidado como un derecho. Por su parte, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables trabaja en la creación de un marco normativo y herramientas que permitan avanzar en la implementación de un Sistema Nacional de Cuidados. Un proyecto de ley de guarderías preveía que las empresas privadas y públicas con al menos diez empleados tendrían que prestar servicios de guardería. Sin embargo, las consideraciones financieras sugieren que los costos para el sector empresarial de implementar dicho sistema podrían no ser insignificantes. Por otro lado, los costos para el sector público de expandir el sistema de cuidado infantil preescolar también son potencialmente importantes. Por ejemplo, las estimaciones del costo combinado para el Perú de lograr el cuidado infantil y la educación universales para los niños de 3 a 5 años y una cobertura del 40% para los niños y niñas de 0 a 2 años sugieren que dicha expansión se aproximaría al 1,4% del PBI (Cruz-Saco, Pérez and Seminario, 2016[20]).

Explorar opciones flexibles para implementar el cuidado de niños y niñas con apoyo del empleador: los encargados de formular políticas públicas del Perú han considerado recientemente diferentes opciones para involucrar al sector empleador en la provisión de servicios de cuidado de niños

y niñas. Una de esas opciones requiere obligar a todas las empresas por encima de un determinado umbral de tamaño a garantizar los servicios a sus trabajadores. Un proyecto de ley de 2019 establece el umbral en 50 empleados en general, hombres y mujeres en conjunto, para evitar crear un desincentivo en la contratación de mujeres. El alcance de la reforma ha cambiado posteriormente, dejándose de aplicar el requisito cuando el 20% de los trabajadores sean madres, padres u otros cuidadores de niños y niñas menores de tres años.

Los representantes del sector empresarial, secundados por numerosos responsables de formular políticas públicas en el Perú, han expresado su preocupación por la introducción de un enfoque basado en reglas, alegando que impondría graves sobrecostos a las empresas. Entre los ejemplos de economías emergentes cuya ley exige que los empleadores proporcionen o apoyen el cuidado de los niños se incluyen Brasil, Chile, Ecuador, India, Jordania y Turquía (IFC, 2017[21]). Entre estos países, Chile actualmente está abandonando el enfoque legal a favor de un sistema de cuidados de la primera infancia más universalizado, respaldado a través de una contribución general del empleador.

Un informe reciente que revisa diez casos de estudio de empresas que han implementado servicios de cuidado infantil con apoyo del empleador, ubicadas en diferentes países emergentes y avanzados, encuentra que existen soluciones más flexibles que la opción basada en el cumplimiento normativo (IFC, 2017[21]). Las opciones disponibles para los empleadores que buscan apoyar las necesidades de cuidado infantil de sus empleados van desde estrategias que requieren más recursos, como guarderías en el lugar de trabajo, hasta otras que requieren menos recursos, incluidos los servicios de información y referencia, y los servicios de cuidado de respaldo. Las prestaciones complementarias, como las modalidades de trabajo flexible y el recurso a la licencia parental remunerada, permiten a los padres cuidar de sus hijos de forma más directa. Muchos empleadores brindan apoyo para el cuidado de los niños como parte de sus enfoques generales para lograr mejores resultados comerciales, ya que se considera que estas formas de compensación mejoran el reclutamiento y la productividad, reduciendo la rotación de empleados.

El mismo informe encuentra que también se pueden lograr beneficios considerables a través de alianzas y colaboración entre los sectores público y privado y las organizaciones de la sociedad civil. Por ejemplo, la evidencia encontrada en estudios de caso en Jordania y Vietnam sugiere que la rotación de personal y las bajas por enfermedad se redujeron significativamente luego de que las empresas textiles tomaran la decisión de ofrecer cuidado infantil en el lugar de trabajo (en un tercio y cerca del 10%, respectivamente). Sin embargo, es importante que el enfoque sea flexible, y que las consultas con los empleados y sus representantes sean clave para garantizar que las opciones de cuidado infantil satisfagan las necesidades de asequibilidad y accesibilidad de los empleados. Por ejemplo, dependiendo de dónde viva la mayoría de los empleados y cómo lleguen al trabajo, es posible que prefieran una opción de cuidado infantil que esté más cerca de su hogar, en vez de que en su lugar de trabajo.

Intensificar los esfuerzos para crear servicios de cuidado para familias de bajos ingresos: Si bien el cuidado de niños y niñas con apoyo empresarial responde a las necesidades de las parejas cuyos miembros trabajan en empresas más grandes del sector formal, difícilmente llegará a los trabajadores independientes, los empleados de empresas más pequeñas y aquellos que trabajan en la informalidad (INEI, 2021[22]). Este es un tema importante, dado que, como se muestra en el Capítulo 1, alrededor de las tres cuartas partes de todas las trabajadoras en el Perú trabajan informalmente. Además, cuando ambos padres trabajan, a menudo sucede que sus ingresos combinados son demasiado altos para calificar para un lugar en una guardería pública o demasiado bajos para pagar una guardería privada de calidad. Un posible planteamiento para hacer frente a esta situación es ampliar el número de plazas disponibles para las guarderías públicas junto con el aumento del nivel del umbral de ingresos para calificar para el acceso.

La evidencia recabada de los países de altos ingresos sugiere que los servicios de cuidado infantil financiados con fondos públicos tienden a tener una calidad más uniforme y ofrecen mejores condiciones

de trabajo a los y las trabajadores que brindan el cuidado infantil (Moussié, 2016[23]). El proceso de apertura de nuevas guarderías públicas puede ser gradual, dando tiempo suficiente para contratar personal calificado y ampliar el presupuesto destinado a la atención y educación de la primera infancia. En las áreas donde quedan lugares después de que se haya ofrecido atención a todos los hogares elegibles, sería factible invitar a las familias de mayores ingresos a enviar a sus hijos e hijas pagando una tarifa.

Las y los proveedores privados de cuidado infantil que cumplan con los requisitos educativos y psicológicos pueden recibir una subvención para convertir un espacio en el hogar y comprar el equipo de cuidado (ILO and WIEGO, 2019[24]). En México, por ejemplo, el *Programa Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras y/o Padres Solos (PEI)* paga un subsidio para el cuidado de niños y niñas de hogares de bajos recursos directamente a un trabajador de cuidado infantil a domicilio, y los padres y/o madres cubren el resto de la tarifa. Además, el gobierno puede otorgar subsidios para las plazas privadas de cuidado de niños y niñas que cumplan con los requisitos de calidad. El recurso a soluciones flexibles puede ser particularmente útil en áreas donde la demanda de plazas de guardería supera la oferta.

Ampliar y profesionalizar los programas comunitarios: Los desafíos de desarrollar servicios formales de cuidado infantil en áreas alejadas y en los principales centros urbanos, como Lima Metropolitana, son diferentes. Es probable que la escasez de mano de obra, en particular de una mano de obra bien capacitada para el cuidado de los niños y niñas, pese más en las zonas rurales que en los centros urbanos. Asimismo, es probable que la demanda de servicios de cuidado infantil sea menos estable que en las áreas urbanas, lo que refleja la estacionalidad de la producción agrícola. Si bien aumenta bruscamente cuando las actividades agrícolas y de recolección alcanzan su punto máximo, luego disminuye tan pronto como los factores y presiones estacionales se moderan. Estas variaciones implican una capacidad de adaptación.

La mayor expansión y racionalización de los programas comunitarios de cuidado infantil puede ayudar a abordar estos desafíos. En particular, como parte de los esfuerzos continuos para mejorar *Cuna Más* (para niños y niñas menores de 3 años) y el *PRONOEI* (para niños y niñas entre 3 y 5 años) y sus redes de servicios de visitas domiciliarias, el Perú podría decidir fortalecer los programas de capacitación para supervisores y voluntarios, hombres y mujeres, solidarios. Otros países de América Latina han tomado iniciativas similares recientemente. Por ejemplo, el Instituto Colombiano para el Bienestar Familiar ofrece becas a hombres y mujeres cuidadores y educadores comunitarios que deseen ampliar sus conocimientos y habilidades en la educación de la primera infancia (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2020[25]).

Algunos países han optado por reforzar la oferta de formación continua para los y las trabajadores del cuidado de niños y niñas, aumentando las opciones de programas más cortos, pero más regulares y mejor espaciados. Vietnam, por ejemplo, ofrece oportunidades de formación continua de hasta dos meses cada año (Neuman, Josephson and Chua, 2015[26]). En el Perú, la aplicación de un enfoque similar podría resultar en la adaptación de los horarios de capacitación a la estacionalidad de las producciones agrícolas. Tal adaptación podría tener retornos positivos en la capacidad de crianza, si facilita la asistencia de ambos padres.

Varios países han adoptado políticas de compensación más decisivas. Ecuador, por ejemplo, ha triplicado el salario de los y las proveedores comunitarios de cuidado infantil de un tercio al salario mínimo completo (Moussié, 2016[23]). Aparte de los aumentos salariales, la creciente profesionalización puede tener efectos retroactivos sobre la expansión de la formalización si el tiempo dedicado al trabajo de cuidado de los hijos e hijas califica al individuo para créditos de pensión y cobertura de salud. Al aumentar el atractivo de la profesión de cuidado de niños y niñas, se apoyará la expansión de la participación en la fuerza laboral.

Apoyar a los cuidadores informales: No existe una única definición de cuidador o cuidadora informal. Según una definición común, un cuidador informal, o cuidadora, es una persona que brinda asistencia para el cuidado de quienes la necesitan en el contexto de una relación preexistente (hombres y mujeres que sean miembro de la familia, un pariente cercano, un amigo o un vecino) y que no ha recibido una

formación cualificada. Sin embargo, la definición también puede captar una actividad que se desarrolla más allá de la esfera de las relaciones existentes, como el caso de una persona no profesional, sin formación, por ejemplo, que trabaja a cambio de una remuneración en un hogar privado sin un contrato formal. Muchos trabajadores migrantes pertenecen a esta última categoría, en su mayoría mujeres.

Los y las cuidadores informales forman la primera línea de apoyo para las personas mayores en todos los países, independientemente del nivel de desarrollo. Las economías de bajos y medianos ingresos dependen en gran medida del trabajo no remunerado de los y las cuidadores informales porque la oferta de servicios de atención médica especializados es escasa en estos países, mientras que también tienen un sector de cuidado informal considerable. Sin embargo, en las economías avanzadas la atención dedicada al cuidado informal también ha aumentado notablemente en los últimos años. Esto refleja una serie de fuerzas motrices y fuentes de presión, siendo la mayor esperanza de vida, el cambio de enfermedades, el creciente número de personas mayores con limitaciones y el envejecimiento de la población, las más citadas. Hoy en día, alrededor del 14% de las personas mayores de 50 años brindan cuidados informales diariamente o semanalmente en promedio en los países de la OCDE. Tres de cada cinco cuidadoras diarias son mujeres. El reconocimiento del papel que juegan los cuidadores informales es un tema de relevancia para todas las sociedades.

La OCDE ha llevado a cabo recientemente una revisión exhaustiva de las políticas de apoyo a los cuidadores informales en los países de la UE (Rocard and Liena-Nozal, 2022[27]). En conjunto, los mensajes clave de este trabajo brindan un marco para responder a los desafíos a medida que los países se comprometen cada vez más a reconocer y proteger los derechos de los y las cuidadores informales:

- En la última década, los países han tomado medidas a fin de facilitar el acceso a la información para apoyar a los cuidadores informales a través de sitios web y centros sociales. En Francia, por ejemplo, los centros locales de información, como “Casa para personas mayores y cuidadores”, son exitosos en llegar a los y las cuidadores. En los Países Bajos, los médicos generales (GP) participan en la identificación de cuidadores informales. Los servicios públicos y las ONG también gestionan varios tipos de centros locales de información. Un ejemplo para América Latina es la ciudad de La Plata en Argentina, donde una red de residentes, expertos académicos y proveedores de servicios ha creado un sitio web con dicha información.
- La capacitación constituye un papel clave para prevenir el agotamiento físico y mental de los y las cuidadores y fortalecer la calidad de los cuidados a largo plazo. Los países adoptan cada vez más esquemas para fortalecer el acceso de los y las cuidadores al aprendizaje individual y la capacitación en línea. En el Perú, un estudio sobre la eficacia de las medidas para mejorar la vida de las personas con demencia y sus familias que los cuidan en Lima ha demostrado que incluso las intervenciones breves y sencillas centradas en la educación y capacitación de los y las cuidadores familiares sobre enfermedades específicas a largo plazo, como la demencia, puede ser muy beneficioso en contextos caracterizados por poca conciencia y apoyo limitado de los servicios formales. Los beneficios son visibles en una reducción significativa del estrés de los cuidadores familiares y una mayor calidad de cuidado para las personas mayores (Mariella Guerra et al., 2011[28]).
- El cuidado de relevo es una herramienta necesaria para ayudar a los y las cuidadores a descansar y manejar otras responsabilidades. Los países pueden incluir el apoyo financiero para el cuidado de relevo en las asignaciones para los y las cuidadores o sus familias. En Alemania, por ejemplo, un cuidador familiar beneficiario puede ser elegible para el cuidado de relevo durante 4 semanas al año. En Brasil, la ciudad de Belo Horizonte ha introducido un proyecto piloto en el que trabajadores sociales y de salud capacitados pasan una semana trabajando con las familias de personas mayores dependientes para llevar algún tipo de cuidado de relevo a los hogares de las personas, y también para capacitar a los miembros de la familia sobre cómo cuidar a sus parientes (UN Women, 2017[29]).

- La gran mayoría de los países de la UE brinda apoyo financiero a los y las cuidadores a través de beneficios en efectivo, ya sea pagados a los cuidadores directamente a través de un subsidio para cuidadores o indirectamente a través de quienes reciben la atención. Al menos parte de esta suma se utiliza para compensar a cuidadores familiares formales.
- Más allá de brindar apoyo financiero a los cuidadores, los países toman cada vez más medidas para garantizar que el tiempo de cuidado califique para créditos de pensión y que los y las cuidadores se beneficien de cobertura médica.
- Un costo económico importante del cuidado se deriva de los efectos que tiene sobre la participación en la fuerza laboral formal, particularmente en la fuerza laboral femenina. Por lo general, el cuidado de alta intensidad conduce a tasas reducidas de empleo femenino y horas de trabajo. Estas preocupaciones explican el creciente compromiso de los países para apoyar a cuidadores informales, ya que combinan el trabajo y el cuidado. Actualmente, más de la mitad de los países de la UE otorgan algunos derechos de permiso para cuidar a un miembro de la familia, ya sea con o sin goce de haber.
- Para garantizar que los cuidadores brinden atención de alta calidad, los países dependen principalmente de las visitas de profesionales de la salud y de la atención social para presenciar signos de negligencia o abuso. La supervisión pública también es importante para garantizar que se respeten las normas laborales.

Ampliar la licencia parental en la economía formal e informal

Las políticas de licencia por maternidad y paternidad afectan la forma en que las familias dividen el trabajo remunerado y no remunerado. Cuando no existe licencia de maternidad, las madres pueden verse obligadas a abandonar la fuerza laboral y, posteriormente, les resulta difícil reincorporarse. En los países de la OCDE, la tasa de empleo femenino aumenta con la duración de la licencia de maternidad legal, pero comienza a disminuir cuando la duración excede los dos años. Esto evidencia que, más allá de un determinado límite, la licencia de maternidad puede hacer que la brecha de género en el empleo se amplíe, en lugar de reducirse (Thévenon and Solaz, 2012[30]). También llama la atención sobre el importante papel de equilibrio que desempeñan los padres al tomar el permiso de paternidad y su contribución para contrarrestar el patrón frecuente por el que las parejas vuelven a la división tradicional del trabajo cuando se convierten en padres. Por ejemplo, en Noruega, las parejas cuyo hijo nació cuatro semanas después de la introducción del permiso de paternidad declararon menos conflictos sobre la división del trabajo no remunerado que las parejas cuyos hijos nacieron antes de la nueva regulación y las mejoras en el reparto de las tareas domésticas (Kotsadam and Finseraas, 2011[31]). Los datos de Suecia y España también sugieren que las parejas se reparten el trabajo no remunerado de forma más equitativa tras la introducción de políticas de permiso parental con mayor igualdad de género (Hagqvist et al., 2017[32]). Un análisis detallado de Alemania muestra que los padres que tomaron el permiso parental redujeron su trabajo remunerado después y aumentaron las horas dedicadas al cuidado de niñas y niños. Sin embargo, sólo aquellos padres que se tomaron más de dos meses de licencia también aumentaron su participación en otros tipos de trabajo no remunerado (Bünning, 2015[33]).

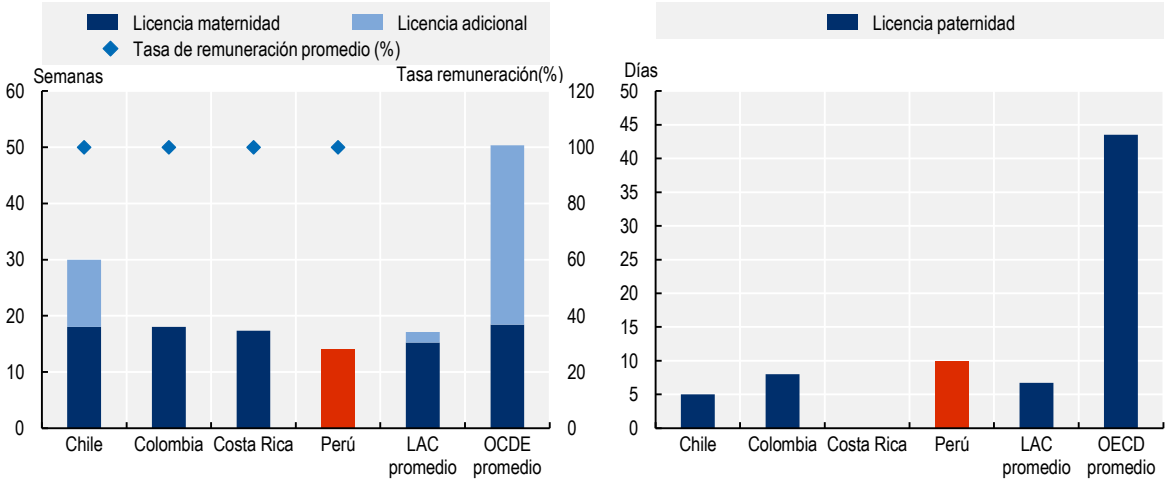
En el Perú, las madres tienen derecho a 14 semanas de licencia por maternidad, divididas equitativamente entre días prenatales y postnatales (Figura 2.2). Las madres de gemelos o niños con discapacidad pueden obtener 30 días adicionales de licencia. Si bien esta duración corresponde al estándar mínimo definido por el Convenio No. 183 de la OIT del año 2000 sobre la protección de la maternidad, está por debajo de las 18 semanas sugeridas por la Recomendación No. 191 de la OIT. Con la aprobación de un médico, las madres pueden transferir una gran parte de los días prenatales al período posnatal. Los costos de la licencia de maternidad son asumidos por el sistema de seguridad social, reduciendo así el costo para empleadores y garantizando igualdad de condiciones de acceso de hombres y mujeres a los mercados laborales.

Sin embargo, las mujeres que trabajan en el sector informal no pueden beneficiarse del sistema porque no están asociadas. Esto significa que en el Perú un gran número de mujeres trabajadoras no tienen derecho a la licencia por maternidad, siendo algunos grupos de mujeres más afectados que otros, por ejemplo, las que trabajan como empleadas domésticas y en el comercio minorista. Aunque no se dispone de información precisa sobre las tasas de cobertura (IPC-IG and UNICEF, 2020[34]), una encuesta reciente del INEI muestra que en 2021 de un total de 8,7 millones de madres en el Perú (de 15 años y más), el 48,4% trabaja de manera independiente y el 78,7% trabaja en una pequeña empresa (INEI, 2021[35]). Es probable que muchas nuevas madres en estos grupos no estén cubiertas por una licencia de maternidad.

Más allá de las pérdidas de ingresos, la falta de protección de la maternidad para las trabajadoras informales puede exacerbar los riesgos de mortalidad infantil, lo que refleja el hecho de que las mujeres embarazadas no pueden darse el lujo de ausentarse del trabajo antes del parto. También inhibe la capacidad de las madres para amamantar exclusivamente durante un período de seis meses y continuar amamantando para complementar los alimentos sólidos hasta los dos años de edad, según las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud.

Figura 2.2. Las licencias de maternidad y paternidad en el Perú están en o por encima del promedio regional, respectivamente

Licencia de maternidad en semanas y licencia de paternidad en días, 2020 o último disponible



Nota: Los promedios para América Latina y el Caribe (ALC) y de la OCDE no están ponderados. Las 12 semanas de licencia adicional en Chile pueden ser tomadas tanto por las madres como por los padres y pueden extenderse hasta 18 semanas con un 50% en lugar del 100% del salario. Los valores para los países de América Latina generalmente se refieren a las licencias a los que tienen derecho los trabajadores del sector formal. Las semanas de licencia de paternidad se multiplican por cinco para obtener un valor diario, asumiéndose una semana laboral de cinco días. El promedio de la OCDE se basa en la suma de la licencia de paternidad y la licencia parental reservada a los padres.
Fuente: Para los países de la OCDE, los datos se refieren a la OCDE, "Tabla PF2.1.A. Resumen de los derechos de permiso retribuido disponibles para las madres" y "Tabla PF2.1.B. Resumen de los derechos de permiso retribuido para los padres", Base de datos de la familia de la OCDE, http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.xlsxy IPC-IG y UNICEF (2020), "Tabla 6: Duración y beneficios de las licencias (regímenes generales)", Maternidad y Paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe – Políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia maternal", https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf.

StatLink https://stat.link/6djqya

En el Perú, los nuevos padres que trabajan en el sector formal pueden tomar dos semanas de licencia de paternidad (Figura 2.2). Aunque es el doble que el promedio regional, esta duración está muy por debajo del promedio de la OCDE para la licencia de paternidad y otras licencias parentales reservadas a los

padres. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el promedio de la OCDE de alrededor de ocho semanas refleja en parte los derechos extremadamente largos de un año de licencia de paternidad en Corea y Japón. En cualquiera de los dos países, muy pocos hombres toman alguna licencia de paternidad, y mucho menos durante un período de un año. Por ejemplo, en Japón, solo el 6% de los padres elegibles se ausentaron y la mayoría se quedó en casa solo dos semanas (Rich, 2019[36]). Algunas empresas en el Perú pueden ofrecer licencia de paternidad extendida a sus empleados.

Una vez que los padres regresan al trabajo, tienen pocas opciones para aliviar la escasez de tiempo de trabajar y cuidar a los niños y niñas al mismo tiempo. Con 48 horas para el trabajo a tiempo completo y un máximo de 24 horas para el trabajo a tiempo parcial, las horas de trabajo máximas están por encima de la semana laboral estándar de 40 horas que es común en muchos países de la OCDE. Además, muchos trabajadores pueden trabajar más horas. En América Latina a mediados de la década de 2010, el 21,4% de los trabajadores trabajaba más de 48 horas y el 8,1% trabajaba más de 60 horas (ILO, 2018[37]). En el Perú, es probable que las proporciones sean superiores al promedio regional: en Lima, en el período comprendido entre septiembre y noviembre de 2019, el 29,3% trabajó más de 50 horas y el 13,2% trabajó más de 60 horas (INEI, 2020[38]). Aunque el trabajo de horas extras debe ser compensado, la regulación rara vez se aplica, en particular entre los trabajadores informales. Sumando el tiempo de viaje al trabajo, muchas mujeres optan por un empleo a tiempo parcial, si quieren dedicar tiempo al cuidado de los niños.

Reflexión sobre políticas

Establecer licencia parental con semanas de licencia de paternidad reservadas: Como se discutió, los derechos de licencia por maternidad peruanos actualmente se alinean con el mínimo establecido por la convención pertinente de la OIT. Además, una licencia parental que pueden tomar tanto las madres como los padres, sin importar quién se quede en casa en un momento determinado, puede facilitar la vida familiar al brindar a los padres una oportunidad concreta de involucrarse más. Muchos países europeos han ido más allá y han optado por un enfoque más decisivo. Es decir, tuvieron éxito al impulsar el uso de la licencia parental por parte de los padres al reservar una parte determinada de la licencia parental solo para los padres, lo que significa que la licencia total que una pareja puede tener es mayor si ambos la toman.

Extender la protección de la maternidad a las trabajadoras informales: Extender la protección de la maternidad a las trabajadoras del sector informal es fundamental para lograr una distribución más equilibrada de las actividades laborales remuneradas y no remuneradas entre la pareja. Además, al liberar a las mujeres que trabajan en el sector informal de la presión de trabajar demasiado avanzado el embarazo y regresar demasiado pronto después del parto, probablemente ayudará a reducir la alta exposición de las poblaciones vulnerables a los riesgos económicos y de cuidados de la salud (WIEGO/ILO/UNICEF, 2020[39]).

Para abrir la cobertura de protección a los y las trabajadores que no están incluidos, el Perú podría considerar reforzar el sistema de beneficios monetarios por maternidad, que se financian con impuestos, en lugar de ser contributivos. El programa *Juntos* ya brinda beneficios a mujeres embarazadas y niños y niñas que viven en extrema pobreza (ILO, 2016[40]). Una forma de ampliar aún más la cobertura podría ser elevando el límite de ingresos para tener derecho y el nivel de los beneficios proporcionados. Además de hacer que los criterios de elegibilidad sean más inclusivos, los procedimientos de inscripción deben simplificarse, por ejemplo, a través de unidades de registro descentralizadas y móviles y registro sin papel. Las campañas a nivel nacional pueden apoyar la demanda de inscripción en la seguridad social entre los trabajadores de la economía informal, al mismo tiempo que aumentan la conciencia sobre sus necesidades.

Asimismo, proporcionar facilidades para la lactancia puede ayudar a reducir el ausentismo y fortalecer la retención de trabajadores experimentados. Por lo general, son fáciles de implementar y asequibles incluso

para empresas pequeñas e informales. El Perú podría considerar ajustes en la regulación para facilitar la introducción de horarios de trabajo flexibles que permitan a las madres llegar más tarde o salir antes para amamantar a sus hijos e hijas.

Reducir la transmisión de estereotipos de género a través del sistema educativo

Las actitudes sobre los roles y normas de género en la vida privada y pública no solo influyen en el grado en que hombres y mujeres asumen responsabilidades de cuidado. También afectan las expectativas y creencias sobre lo que las personas deben y pueden hacer. Dan forma y estructuran las ambiciones, incluidas las carreras profesionales a las que aspiran las personas (UNESCO, 2021[41]) (OECD, 2020[42]).

La marginación de género comienza a una edad muy temprana. Es en la primera infancia que los niños y niñas empiezan a creer que algunas habilidades, entornos, juegos, deportes y comportamientos son para niñas mientras que otros son para niños (Karlson and Simonsson, 2011[43]; Wahlstrom, 2003[44]). Otra fuente importante de preocupación es que las competencias de los niños y las niñas, y sus actividades se valoran de manera diferente, siendo los roles "líderes" para los niños, mientras que los roles "subordinados" para las niñas.

La marginación de género contribuye a que las niñas tímidas se alejen de la asertividad y de seguir carreras educativas y ocupaciones que se perciben tradicionalmente como masculinas, como los programas en carreras STEM. Dado que las ocupaciones caracterizadas por una fuerte presencia de trabajadores masculinos suelen ser mejor remuneradas, la transmisión de estereotipos de género entre generaciones lleva a perpetuar las brechas de ingresos (Kunze, 2018[45]). Por otro lado, los niños criados para creer en los roles de género tradicionales pueden evitar las profesiones de cuidado y estar menos dispuestos a participar en las tareas del hogar y el cuidado de los niños y niñas una vez que son adultos (OECD, 2017[46]; Lachance-Grzela and Bouchard, 2010[47]).

La igualdad de género y la educación están en el centro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (UNESCO, 2020[48]), que reconoce el papel clave que la educación puede desempeñar para desafiar y transformar las relaciones, normas y prácticas sociales y de género desiguales. La educación tiene un enorme potencial para fomentar la aceptación de la igualdad de género como un valor fundamental y un derecho humano. Un enfoque educativo con perspectiva de género permite que los niños y las niñas desarrollen plenamente sus fortalezas y persigan sus intereses libremente. Su objetivo es abrir la gama más amplia posible de opciones para todos los y las estudiantes a través de planes de estudios, prácticas docentes y materiales más inclusivos y con igualdad de género. Al dar forma a las normas sociales, el aprendizaje inclusivo es un componente esencial de la lucha contra la violencia de género (EU, 2011[49]).

La asistencia y culminación de estudios escolares ha aumentado de manera sostenida en los países de América Latina durante las últimas décadas, especialmente en el nivel de educación primaria (Munhoz Fabíola and Ndebele Philani, 2020[50]). A pesar de este progreso, los grupos socioeconómicos desfavorecidos, identificables por género, etnia, raza y territorio, por ejemplo, siguen estando en gran medida excluidos de la educación (UNESCO, 2020[48]). Un panorama tan contrastado ha fomentado una creciente atención a las políticas para aumentar el acceso a una educación de calidad para todos y todas.

Una opinión cada vez más respaldada por los responsables de políticas públicas y las partes interesadas de América Latina, incluso en el Perú, es que los planes de estudio y los libros de texto son medios importantes a través de los cuales un sistema educativo puede volverse más inclusivo (UNESCO, 2020[48]). Esto es en reconocimiento del hecho de que las elecciones realizadas en el diseño de los planes de estudios y los libros de texto proporcionan una representación de la diversidad de la sociedad y los puntos en común compartidos por todos sus miembros. Las iniciativas de los países para abordar estos problemas incluyen la introducción de un lenguaje más inclusivo en los libros de texto y la mejora del equilibrio entre el número de hombres y mujeres representados en los libros de texto (UNESCO, 2020[48]). En los países de América Latina, los libros de texto continúan actuando como un motor importante para

la reproducción de los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres. En el Perú, por ejemplo, los libros de texto aún tergiversan en gran medida los roles tradicionales de género. En Chile, un estudio de los libros de texto de historia mostró que, por cada personaje femenino, había cinco personajes masculinos, y las representaciones de mujeres y niñas estaban en gran medida vinculadas a las tareas domésticas (UNESCO, 2020[48]). Algunos países están desarrollando lineamientos curriculares hacia sistemas más inclusivos abordando la desigualdad de género y reconociendo la diversidad sexual y de género. En Bolivia, la promulgación de la Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia en 2013 permitió la incorporación de conceptos de igualdad de género en la currícula de todos los niveles y en los programas de formación docente.

Otro tema de creciente atención política se refiere al papel de los y las docentes y cómo moldean el interés de los y las estudiantes y las orientaciones profesionales (UNESCO, 2020[51]; OECD, 2015[52]). En el contexto regional de América Latina fuertemente polarizado, los gobiernos están cada vez más preocupados por el hecho de que los comportamientos, actitudes y narrativas de los y las docentes se suman a otras desventajas y riesgos de exclusión, como ser parte de una minoría étnica, por ejemplo, y ser de una comunidad rural (UNESCO, 2020[48]). Un estudio realizado por el Ministerio de la Mujer de Chile y el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) muestra que los ejemplos brindados por las docentes generalmente ubican a personajes femeninos en el “mundo privado” doméstico del cuidado de niños y ancianos. Por el contrario, ubican a los personajes masculinos en el “mundo público” y en los lugares de trabajo (2009[53]). Incluso cuando los y las maestros creen que los y las estudiantes tienen el mismo potencial de aprendizaje, a menudo inconscientemente tratan a los niños y niñas de manera diferente (OECD, 2019[54]).

Las tergiversaciones de los y las docentes refuerzan, a su vez, las preocupaciones sobre la menor participación de las mujeres en las ciencias. Cuando los y las maestros tienen menos confianza en las habilidades científicas de las niñas y les brindan menos retroalimentación, el éxito y el interés de las niñas en estos temas disminuye. En Australia, Noruega y Hong Kong, China, la influencia de las normas de género en las expectativas científicas de los docentes ya es evidente en el nivel preescolar y se manifiesta a través de una mayor participación de los niños en juegos que desarrollan la comprensión científica (UNESCO, 2020[51]). Las profesoras de ciencias y matemáticas tienen un papel potencialmente importante que desempeñar para abordar estos sesgos y reorientar los intereses y las elecciones de las niñas hacia las disciplinas STEM (OECD, 2019[54]; Breda et al., 2020[55]; Ahmed and Mudrey, 2019[56]).

Más allá de la actitud de los y las profesores, los sesgos de género de madres y padres también pueden influir en el atractivo de las disciplinas STEM para las niñas. Los datos de las evaluaciones PISA sugieren que las niñas no parecen recibir mucho apoyo de ambos padres. En todos los países y economías encuestados sobre esta pregunta en 2012, era más probable que ambos padres esperaran que sus hijos, en lugar de sus hijas, trabajaran en un campo STEM, incluso cuando los niños y las niñas se desempeñaron igualmente bien en matemáticas y ciencias. Alrededor del 50 % de los padres en Chile, Hungría y Portugal señalaron que esperan que sus hijos tengan una carrera en ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas, pero menos del 20 % de los padres tienen tales expectativas para sus hijas (OECD, 2012[57]; OECD, 2019[54]). En el Perú, las niñas que se desempeñan bien en matemáticas y ciencias a menudo eligen caminos educativos que no son STEM (OECD, 2018[58]; UNESCO, 2014[59]).

Como parte de sus políticas más amplias para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el Gobierno peruano ha introducido medidas importantes para abordar las prácticas discriminatorias en el sector educativo. El Plan Nacional para la Igualdad de Género de 2012-2017 tuvo como objetivo la transversalización de la igualdad de género en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas en todos los ministerios (MIMP, 2012[60]; MIMP, 2019[61]) (ver, Capítulo 1, Figura 1.2). En el ámbito de la educación, las medidas abarcaron desde el uso de un lenguaje inclusivo de género y campañas de sensibilización, hasta el reconocimiento explícito del principio de igualdad de género en la escuela, desde la educación sexual integral y la no discriminación de las mujeres embarazadas, hasta su reinserción en el sistema escolar después del embarazo.

Partiendo de los hallazgos de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales (ENARES) de los años 2013 y 2015, que reveló que la violencia en la escuela afecta a siete de cada diez niñas y niños en el Perú (INEI, 2016[62]), las medidas recientes también contienen un enfoque en la erradicación de la violencia de género. Además, como una forma de reducir la violencia de género desde edades tempranas y reducir los estereotipos de género sexistas, en 2019 el Congreso delegó en el Ministerio de Educación la incorporación al sistema educativo del enfoque de género a nivel nacional para combatir la violencia de género y la discriminación entre mujeres y hombres (MIMP, 2019[63]).

La reforma del Currículo Nacional de Educación Básica, cuya implementación comenzó en 2020, luego de su aprobación final en abril de 2019, marca un paso fundamental en la dirección correcta. Sobre la base de las prácticas internacionales (UNESCO, 2020[48]), el nuevo plan de estudios proporciona pautas concretas para concienciar a las generaciones futuras sobre la importancia de la igualdad de género y la representación igualitaria de hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida (MINEDU, 2016[64]).

Reflexión sobre políticas

Fomentar la introducción de ejemplos inclusivos en los libros de texto escolares. Si bien se debe reconocer al Perú por la adopción de un enfoque de género en el currículo de la escuela básica, este cambio no será suficiente de manera aislada. Como medida complementaria, el Perú debe garantizar que los libros de texto y los materiales escolares se alineen con el espíritu del nuevo currículo y que los y las docentes reciban la capacitación adecuada para implementarlo. A pesar de que la década de 2000 vio signos de progreso, como la introducción de pautas de comunicación para fomentar el recurso al lenguaje inclusivo y mejorar el equilibrio en la representación de hombres y mujeres en los libros de texto, las iniciativas implementadas para evitar que la reproducción de roles de género tradicionales permanece aislada (UNESCO, 2020[48]). Argentina, Colombia y Uruguay ofrecen materiales de apoyo docente para la inclusión de la diversidad sexual y de género.

Recuadro 2.1. Medidas políticas recientes para promover la igualdad de género en el Perú

En 1995, el Perú firmó la declaración de la Plataforma de Beijing que tiene como objetivo erradicar las brechas de género y todas las formas de discriminación basadas en el sexo. Desde entonces, las políticas del Perú para eliminar prácticas discriminatorias y promover la igualdad de género a través de políticas públicas se han centrado en cuatro hitos:

- El Ministerio de la Mujer fue creado en 1996 con el mandato de “diseñar, proponer y ejecutar políticas sociales y de desarrollo humano que promuevan la igualdad de género”. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) mantiene el liderazgo en las políticas nacionales y sectoriales sobre la mujer, y promueve la transversalización de género en las políticas públicas.
- La Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LIO, Ley 28983 del 16 de marzo de 2007), estableció e institucionalizó el marco de la política pública para la igualdad de género a nivel nacional, regional y local. Según la LIO, obliga al Estado peruano a promulgar y aplicar leyes y reglamentos que protejan a todas las personas de la discriminación. También requiere que los resultados de la toma de decisiones de política pública en la materia sean monitoreados y evaluados (MIMP, 2007[65]).
- El período 2000-17 vio el lanzamiento de tres planes gubernamentales sobre igualdad de género. El tercero de esta serie, el Plan Nacional para la Igualdad de Género (PLANING, 2012 -17) tuvo como objetivo implementar la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Asimismo, transversalizó el enfoque de género en las políticas públicas de todos los niveles del Estado Peruano (MIMP, 2017[66]).

- La Política Nacional para la Igualdad de Género (PNIG 2019) es la política estatal más integral para la igualdad de género en el Perú hasta la fecha (MIMP, 2019[67]). Su objetivo es corregir la discriminación estructural contra las mujeres. La política incluye seis objetivos prioritarios: 1) reducir la violencia hacia las mujeres; 2) garantizar el acceso a los derechos sexuales y reproductivos; 3) asegurar la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones; 4) garantizar los derechos económicos y sociales de las mujeres; 5) reducir las barreras institucionales que dificultan la igualdad entre mujeres y hombres; y, 6) erradicar patrones socioculturales discriminatorios en la población. La implementación de los principios de la Política Nacional de Igualdad de Género es el objetivo del Plan Estratégico Multisectorial para la Igualdad de Género (PEMIG-2020), que define indicadores de progreso y metas (MIMP, 2020[68]).

Realizar capacitaciones para ayudar a que los y las profesores adquieran conciencia sobre la importancia de las actitudes y estereotipos de género en la escuela. La experiencia internacional sugiere que los esfuerzos para crear una cultura conducente a la igualdad de género deben comenzar desde la educación temprana y con el apoyo voluntario de los y las docentes (OECD, 2012[69]). A través de una formación adecuada, los profesores pueden mejorar el lenguaje y los enfoques pedagógicos utilizados en el aula y de formas que se adapten mejor a la edad de los niños y niñas (UNESCO, 2017[70]). En Flandes (Bélgica), los docentes recibieron capacitación para detectar la presencia de actitudes y estereotipos de género en el material curricular y se les animó a proponer soluciones sobre cómo mejorar dicha situación. Como resultado, pudieron desempeñar un papel fundamental en las iniciativas emprendidas por el gobierno para crear conciencia sobre los roles de género en las escuelas flamencas. Por ejemplo, se volvieron más conscientes de la importancia del lenguaje hablado para evitar el desarrollo de roles de género estereotipados.

Algunos países ven la capacitación docente como parte de un esfuerzo más amplio para garantizar que todos los y las docentes estén preparados para enseñar a todos los y las estudiantes. Por ejemplo, desde 2013 Costa Rica promueve la formación de docentes de comunidades indígenas, incluso a través de becas y otros apoyos para estudios y desarrollo profesional (UNESCO, 2020[48]).

Involucrar la participación de las familias en el proceso de creación de una educación con enfoque de género. Además de la responsabilidad directa de los y las docentes y las escuelas en la creación de un sistema educativo con perspectiva de género, el papel de apoyo de los padres también es muy importante. Es posible que los padres estén preocupados por el concepto de educación inclusiva, cuando no están abiertamente en contra de las nuevas iniciativas para promover su implementación. En 2019, el Ministerio de Educación del Perú lanzó una campaña nacional para informar a los padres sobre la importancia de una educación con enfoque de género, que implicó la creación de 140 iniciativas para involucrar a las familias (MINEDUC, 2019[71]). Además de talleres y charlas, se organizaron juegos para desafiar los roles tradicionales de género (WAPA, 2019[72]).

En cuanto a las prácticas internacionales, las directrices pedagógicas implementadas por el Gobierno de Chile alientan a las escuelas a asumir un papel más proactivo para involucrar a las familias mediante la exploración de opciones de cooperación con las asociaciones de padres y madres (OECD, 2021[73]). Los lineamientos incluyen un video que los padres pueden ver para conocer sus antecedentes antes de participar en una reunión de discusión. En Irlanda, las directrices elaboradas por el Ministerio de Educación y Ciencia proporcionan a madres y padres de niños y niñas de escuelas primarias y secundarias información sobre las obligaciones escolares en relación con la igualdad de género y el papel de apoyo que los padres pueden desempeñar (Council of Europe, 2011[74]; EIGE, 2020[75]). El programa español *Irene* informa y forma a los padres como parte de una iniciativa más amplia destinada a prevenir la violencia sexual cometida por jóvenes en educación secundaria (Council of Europe, 2014[76]).

Continuar los esfuerzos para aumentar el interés de las niñas en las disciplinas STEM mientras se promueven modelos a seguir. El Gobierno peruano apoya varias iniciativas de colaboración para atraer a las niñas a las disciplinas STEM, a menudo bajo el impulso del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC) que trabaja en estrecha colaboración con el Ministerio de Educación. Por ejemplo, Eureka es un programa nacional de larga data sobre ciencia y tecnología que se remonta a mediados de la década de 1980. Su objetivo es estimular la curiosidad de niños y niñas de educación primaria y secundaria por las disciplinas STEM. Las y los profesores, alumnas y alumnos trabajan juntos para el desarrollo de una cultura científica utilizando enfoques pedagógicos adaptados a la edad de los niños y niñas.

MaCTec Perú (Mini Academy for Sciences & Technology), también creada por CONCYTEC, en asociación con donantes privados y la comunidad académica, es una organización sin fines de lucro que busca la reducción de la brecha de género en los campos STEM. Se dirige a niñas peruanas jóvenes de zonas urbanas y rurales a través de una educación científica de calidad. Desde su creación en 2012, promueve talleres en los que participan científicas consagradas en los que niñas de diferentes procedencias, entre 8 y 11 años, aprenden, crean y experimentan. Al regresar a casa, pueden compartir su experiencia y aplicar su aprendizaje con sus pares y posiblemente de manera más amplia con sus comunidades. Unas 200 niñas de diversos orígenes sociales y económicos en Lima, Huancayo y Huaraz se han beneficiado de la capacitación de MacTec y han realizado talleres en las escuelas y se han acercado a sus pares. MaCTec estima que al menos 20,000 niños han sido alcanzados durante los primeros 5 años de existencia de la iniciativa, sin contar el impacto de las niñas MaCTec en su familia y comunidad en general. MaCTec Perú fue galardonada con el Premio UNESCO de Educación de Niñas y Mujeres por su proyecto "Laboratorios Móviles MaCTec Bus" (MaCTec, 2020[77]).

Se ha demostrado que la tutoría y los modelos a seguir tienen resultados positivos concretos para estimular el interés de las niñas en los campos STEM. De manera similar a la iniciativa MacTEC, en 2017, la OCDE y el Gobierno de México lanzaron en conjunto el programa "*NinaSTEM Pueden*", un proyecto destinado a estimular la curiosidad y la pasión de las niñas mexicanas por las materias STEM a través de oportunidades educativas fuera del aula, inspiradas en reuniones con mujeres mentoras que se han destacado en estos campos (OECD, 2020[78]). Otro programa mexicano, "*Código X*", promueve la inclusión de niñas y mujeres en el sector TIC mediante la organización de talleres, conferencias y hackatones para niñas y mujeres jóvenes sobre alfabetización digital, robótica y programación, al tiempo que les muestra las diferentes áreas de oportunidad que tienen en carreras de tecnología (OECD, 2018[79]).

Para fortalecer aún más las iniciativas en curso, el gobierno podría ampliar la capacitación de docentes para abordar los sesgos de género en la educación STEM (Corbett and Hill, 2015[80]; OECD, 2017[46]). Estos esfuerzos podrían incluir equipar a los maestros y maestras con herramientas pedagógicas apropiadas para ayudar a los niños, en particular a las niñas, a superar la ansiedad por las matemáticas y su falta de confianza en sus propias habilidades científicas y matemáticas. Iniciativas como la implementada por VHTO, la Organización Nacional Holandesa de Expertos en Niñas/Mujeres y Ciencia/Tecnología, capacitan a los maestros para ayudar a las generaciones jóvenes a tomar conciencia de sus talentos y cómo usarlos en las profesiones STEM (VHTO, (Dutch) National Expert Organisation Girls/ Women and Science/Technology, 2014[81]).

Animar a los niños y niñas a involucrarse más en el cuidado y el trabajo doméstico. Las masculinidades son construcciones sociales que se relacionan con las nociones percibidas – compartidas tanto por hombres como por mujeres – sobre cómo se comportan los hombres y cómo se espera que se comporten para que se los considere violencia masculina "real" (OECD, 2021[82]). Están formados por instituciones sociales y forman parte de ellas – leyes formales e informales, normas y prácticas sociales. Diversas formas de masculinidades coexisten entre culturas, lugares geográficos y tiempos y algunas de estas masculinidades obstaculizan directamente el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género. Las "masculinidades restrictivas" y sus normas asociadas a menudo son rígidas y promueven nociones y expectativas inflexibles de lo que significa ser un hombre "real".

Las iniciativas de educación y sensibilización en la escuela juegan un papel potencialmente importante para abordar las "masculinidades restrictivas", por ejemplo, ayudando a los niños a desarrollar desde una edad temprana una disposición positiva hacia la igualdad de oportunidades y responsabilidades compartidas entre sus compañeros (Council of Europe, 2014[76]). En Alemania, el *Día de las Niñas*, establecido desde hace mucho tiempo, se ha convertido en una herramienta de sensibilización para los niños de las escuelas secundarias inferiores sobre la importancia de apoyar el trabajo doméstico y las actividades de cuidado en el hogar para los niños y las niñas sobre las percepciones culturales erróneas, como con respecto a ciertas ocupaciones que tradicionalmente se perciben como femeninas o masculinas. Más recientemente, escuelas, universidades, empresas y asociaciones han introducido el *Día del Niño*: *Perspectivas de futuro para los niños*. Los niños de quinto grado pueden aprender más sobre ocupaciones en los sectores educativo, social, de salud y otros donde los hombres están subrepresentados. También tienen la oportunidad de incorporarse a actividades en los campos de la planificación de la vida y las competencias sociales (German Ministry of Family, Seniors, Women and Youth, 2019[83]).

Mantener el impulso para lograr el cambio. Mejorar la igualdad de género en la educación es un proceso a largo plazo que requiere capitalizar los esfuerzos actuales y anteriores para promover mejoras. El monitoreo constante de los logros puede ser de gran valor para poner al Perú en un camino de progreso sostenible. Como parte de una estrategia definida a largo plazo, el Perú podría identificar un conjunto claro de metas y estándares intermedios, delegando un organismo de monitoreo independiente para evaluar periódicamente el progreso y difundir las historias de éxito en la escuela. La evaluación de impacto sobre si el enfoque de transversalización de género en el currículo del Perú afecta las actitudes y trayectorias educativas de los estudiantes podría proporcionar una importante fuente de información sobre posibles brechas en el enfoque y cómo mejorarlo con el tiempo.

Fortalecer el acceso a transportes públicos seguros y protegidos

Con el paso del tiempo, la interacción entre la expansión económica, la diversificación de oportunidades de empleo, mejores salarios y perspectivas de bienestar, ha atraído flujos crecientes de peruanos y peruanas a Lima. En los diez años hasta 2017, Lima llegó a casi 10 millones de habitantes, lo que corresponde a un tercio de la población del Perú (INEI, 2017[84]). Si bien estos patrones han llevado a un progreso significativo en la reducción de la pobreza, la infraestructura de Lima apenas ha seguido el ritmo de las necesidades de una población en aumento (The World Bank, 2020[85]). Debido a la falta de una infraestructura adecuada para asegurar la provisión de las necesidades básicas (carreteras y transporte público, alcantarillado apropiado e instalaciones de tratamiento de agua, por mencionar las más importantes), los y las residentes de Lima tienen que crear sus propias provisiones con lo que esté disponible (OXFAM, 2020[86]).

El transporte público destaca como una de las principales preocupaciones de los y las limeños (Lima Como Vamos, 2019[87]). Esto no sorprende en un entorno urbano muy tenso, donde las oportunidades económicas se concentran en pocas áreas y muchas personas viven lejos. Por ejemplo, un limeño o limeña puede utilizar hasta seis medios de transporte en un mismo día para moverse dentro de la ciudad (IZA, 2018[88]). Las personas tienen que tomar los transportes limitados disponibles en las proximidades físicas, lo que representa una fuente crítica de preocupaciones para los residentes vulnerables y, en particular, para las mujeres. Encuestas recientes de Thomson Reuters sobre la seguridad de las mujeres en las capitales más grandes del mundo ubicaron a Lima como la quinta ciudad más riesgosa (Thomson Reuters Foundation, 2018[89]) y con el tercer sistema de transporte más peligroso para las mujeres después de Bogotá y Ciudad de México (Thomson Reuters Foundation, 2014[90]). Según el Banco Interamericano de Desarrollo, el 78% de las mujeres usuarias del transporte público han sido víctimas o han sido testigos de un robo mientras usaban el transporte público (IADB, 2016[91]). El acceso limitado a un transporte seguro es una de las barreras más importantes que obstaculizan la participación laboral de las mujeres en los países en desarrollo (IZA, 2018[88]).

Las modalidades de viaje dependen en gran medida del género (ITF-OECD, 2018[92]). Más de la mitad de las mujeres declaran haber cambiado sus hábitos de transporte para sentirse más seguras y una quinta parte que ya no viaja sola. En la medida en que estas adaptaciones generalmente resultan en tiempos de viaje más largos, son costosas para las mujeres (IADB, 2016[91]). En cambio, debido a que muchas mujeres cuidan a los, niñas niños y/o a los padres mayores, y trabajan a tiempo parcial, necesitarían viajes cortos con pocos cambios de transporte para poder llevar a los menores y más bolsos que los hombres (The World Bank, 2016[93]). Los largos viajes hacia o desde el trabajo aumentan la exposición de las mujeres a la amenaza de violencia, generando temores sobre la seguridad personal. Algunas características del transporte público, como el espacio disponible para viajar cómodamente y el cumplimiento del horario de viaje, pueden impactar en la probabilidad de violencia sexual. Cuanto mayor es el espacio disponible y más confiable el horario, menos tiempo esperan los pasajeros la llegada del transporte, lo que reduce la probabilidad de acoso sexual (IADB, 2016[91]).

El transporte urbano seguro y protegido reduce las barreras de acceso a la educación y al empleo que experimentan las mujeres. Una resolución de 2019 emitida por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC) del Perú obliga a los proveedores de servicios de transporte público a exhibir un aviso que indique que las conductas de acoso sexual están prohibidas y sujetas a sanciones y procesamiento penal. El aviso también incluye la línea de emergencia del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Campañas de alerta lanzadas recientemente, como, por ejemplo, "*Yo viajo segura en el Metropolitano*", "*Si eres víctima, denuncia*" y "*No más, ¡alto al acoso!*" (MTC, 2020[94]) – han supuesto una reducción del 50% en el número de casos denunciados, también gracias a la instalación de cámaras de seguridad. El Protocolo de Atención ante Actos de Acoso Sexual en el Transporte Terrestre de Personas de Ámbito Nacional, Regional y Provincial del MTC de 2020 (MTC, 2020[95]) establece un protocolo de atención a las víctimas de acoso sexual para uso de los conductores. En 2018, el MTC lanzó una encuesta digital "*Seguridad en Transporte Público en Trujillo #AcosoEsViolencia"* para mejorar la recopilación de información sobre violencia en el transporte público (MTC, 2020[96]).

Reflexión sobre políticas

Garantizar el acceso a un transporte seguro, de calidad, asequible y confiable es esencial para liberar el tiempo de las mujeres para actividades productivas y permitir un mejor acceso a los servicios de salud y educación y al trabajo.

Intensificar los esfuerzos en curso para aumentar los niveles de seguridad y protección en el transporte público. Aunque el Perú ya ha realizado varias campañas, se podría hacer más para mejorar la seguridad en el transporte público. Como ejemplo de buenas prácticas, el programa *Viajemos Seguros* en la Ciudad de México señala la importancia de buscar un enfoque integrado para abordar el problema. Esta iniciativa incluye cuatro componentes principales: quioscos de servicio dentro de las estaciones de metro donde los usuarios pueden buscar ayuda o reportar incidentes, formación *ad hoc* para los empleados del transporte, incluidos los conductores y operadores; la entrega de campañas de prevención en vehículos y estaciones de transporte público; y, opciones para mujeres que utilizan los sistemas de metro y autobús para sentarse en vagones exclusivos para mujeres. El cincuenta y ocho por ciento de las líneas de metro y prácticamente todas las líneas de autobuses de tránsito rápido (BRT, por sus siglas en inglés), por ejemplo, ahora han implementado este enfoque (IADB, 2017[97]).

Sin embargo, vale la pena señalar que muchos habitantes urbanos, particularmente de hogares de bajos ingresos, dependen de *peseros* y pequeños colectivos privados que no tienen espacios solo para mujeres y que se perciben como bastante peligrosos. Además, la creación de áreas exclusivas para mujeres en el transporte público, principalmente en países donde las mujeres enfrentan discriminación institucional, acoso sexual severo o ambos, ha tenido un éxito desigual. Las mujeres se dividen entre quienes acogen la medida como un refugio seguro y quienes se sienten aún más discriminadas. A menudo sucede que

los hombres ignoran las reglas y monopolizan las áreas, en cuyo caso la medida se vuelve irrelevante. Un análisis reciente entre estudiantes universitarios en Tokio/Kanagawa, Japón, encuentra que los vehículos exclusivos para mujeres no son tan efectivos como las cámaras de vigilancia o el aumento de las patrullas policiales (Shibata, 2020[98]).

Fomentar una mayor representación femenina entre los trabajadores del transporte público. Las mujeres representan menos del 15% de la fuerza laboral total del sector transporte en América Latina y el Caribe (IADB, 2020[99]). Una mayor participación de las mujeres como empleadas y tomadoras de decisiones dentro del sector sustentará la comprensión de las diversas necesidades a las que debe responder un sistema de transporte seguro. En Francia, los representantes del sector acuden a las escuelas profesionales para atraer a mujeres jóvenes a las carreras de mantenimiento y conducción. Como resultado, en 2017, el 26% de los conductores de transporte público eran mujeres, una de las participaciones más alta entre los países de la OCDE (EU, 2018[100]). Si este fomento va acompañado de un aumento en el parque de vehículos de transporte, la expansión de la contratación de mujeres traería consigo un aumento de la frecuencia de los autobuses y otros tipos de transporte público, especialmente en las horas pico.

Ampliar la recopilación de datos e información como soporte en el desarrollo de soluciones adaptadas. Los datos de movilidad desagregados por sexo son importantes para comprender mejor las necesidades y encontrar soluciones de transporte que sean más accesibles e inclusivas para las mujeres. Por ejemplo, podrían apoyar el desarrollo de planes adaptados a la perspectiva de género para abordar los cuellos de botella de la infraestructura (IADB, 2016[101]). Estos podrían incluir la disponibilidad de instalaciones básicas, que generalmente incluyen ascensores y pasos a nivel, junto con suministros de higiene mantenidos y plataformas iluminadas en las estaciones de metro, así como asientos prioritarios. En cuanto a la infraestructura urbana, se incluye la presencia de veredas y estaciones de autobuses iluminadas. Una gama de tecnologías puede reducir la percepción de inseguridad durante los tiempos de espera, desde el diseño de estaciones automatizadas hasta la instalación de botones de emergencia (ITF-OECD, 2019[102]). Las aplicaciones digitales pueden proporcionar información en tiempo real sobre los tiempos de espera en las estaciones de metro y autobús.

Recuadro 2.2. Resumen de opciones de política para reducir las barreras para compartir el trabajo remunerado y no remunerado por igual en el Perú

Limitaciones institucionales, legales y culturales impiden reducir las barreras para lograr una distribución más equitativa de las actividades laborales no remuneradas en el Perú. Al respecto, la OCDE sugiere:

Crear un sistema de cuidados más integral

- **Explorar opciones flexibles para involucrar a los empleadores en el apoyo al cuidado infantil**. Los y las formuladores de políticas públicas del Perú han considerado recientemente diferentes opciones para involucrar al sector empleador en la provisión de servicios de cuidado infantil. Una de esas opciones requiere obligar a todas las empresas por encima de un determinado umbral de tamaño a garantizar los servicios a sus empleados y empleadas. Sin embargo, el análisis realizado en este Capítulo sugiere que las soluciones concertadas a nivel de empresa generalmente funcionan mejor que la opción basada en el cumplimiento normativo. Reflejando las características específicas y en base a consultas con los representantes de los y las trabajadores, las empresas tienen diferentes opciones para apoyar las necesidades de cuidado infantil de los y las trabajadores, que van desde estrategias intensivas en recursos, como el establecimiento de guarderías en el lugar de trabajo, hasta enfoques menos costosos, que incluyen información y servicios de referencia y apoyo como soporte a los servicios de cuidado infantil.

- **Intensificar los esfuerzos en la creación de servicios de cuidado para familias de bajos recursos**. El cuidado infantil con apoyo del empleador o empleadora puede satisfacer las necesidades de los padres y madres que trabajan en empresas más grandes del sector formal. Pero difícilmente satisfará las necesidades de los y las trabajadores independientes, así como de los y las empleados que trabajan para empresas más pequeñas y en el sector informal. Las preocupaciones también surgen del hecho de que, a menudo, cuando ambos padres trabajan por un salario, sus ingresos combinados son demasiado altos para calificar a una guardería pública o demasiado bajos para pagar un centro privado de calidad. Un planteamiento para abordar esto consiste en ampliar el número de plazas disponibles para las guarderías públicas junto con el aumento del nivel del umbral de ingresos para calificar para el acceso.
- **Ampliar y profesionalizar los programas comunitarios de cuidado infantil**. Los desafíos de desarrollar servicios formales de cuidado infantil en áreas alejadas y en los principales centros urbanos, como Lima Metropolitana, son diferentes. Es probable que la escasez de mano de obra, en particular la falta de una fuerza laboral bien capacitada para el cuidado de los niños y niñas pese más en las áreas rurales que en los centros urbanos. Además, la demanda de servicios de guardería en las zonas rurales puede variar considerablemente durante el año, lo que refleja la estacionalidad de la producción agrícola. Una mayor expansión y racionalización de los programas comunitarios de cuidado infantil puede ayudar a abordar estos desafíos. En particular, como parte de los esfuerzos continuos para mejorar los programas *Cuna Más* (para niños y niñas menores de 3 años) y el *PRONOEI* (para niños y niñas entre 3 y 5 años) y sus redes de servicios de visitas domiciliarias, el Perú podría fortalecer la capacitación de los y las supervisores y cuidadores voluntarios. Por ejemplo, el Instituto Colombiano para el Bienestar Familiar ofrece becas a cuidadores y educadores comunitarios que deseen ampliar sus conocimientos y habilidades en educación a la primera infancia.
- **Apoyar a los cuidadores informales que se dedican al cuidado a largo plazo, la mayoría de los cuales son mujeres.** La OCDE ha desarrollado recientemente un marco para ayudar a los países con sus compromisos de reconocer y proteger los derechos de los y las cuidadores informales. Algunas de las recomendaciones del marco podrían ser de interés para el Perú, e incluyen apoyar el intercambio de información a través de sitios web y centros sociales, junto con más capacitación para prevenir el agotamiento físico y mental de los y las cuidadores y fortalecer la calidad de la atención a largo plazo. Además, el cuidado de relevo es una herramienta necesaria para ayudar a los y las cuidadores a descansar y manejar otras responsabilidades. El apoyo financiero a los cuidadores puede tomar la forma de beneficios en efectivo, ya sea pagados a los cuidadores directamente a través de un subsidio para cuidadores, o indirectamente a través de quienes reciben el cuidado. Más allá de brindar apoyo financiero a los cuidadores, los países toman cada vez más medidas para garantizar que el tiempo de cuidado califique para los créditos de pensión y que los y las cuidadores se beneficien de cobertura médica.

Ampliar la licencia parental en la economía formal e informal

- **Extender la protección de maternidad y paternidad a trabajadores informales**. El Perú debe ajustar el marco de seguridad social existente abriendo la cobertura de protección a los y las trabajadores que no están incluidos, en particular a los y las trabajadores independientes. En este sentido, el gobierno podría considerar utilizar un enfoque mixto que combine el recurso a un beneficio monetario por maternidad, que deberá ser financiado con impuestos y no contributivo, con acciones para reducir las barreras administrativas que impiden el acceso. El programa *Juntos* ya brinda beneficios a mujeres embarazadas y niños y niñas que viven en situación de pobreza extrema. Como una forma de ampliar la cobertura, el gobierno podría

aumentar tanto el límite de ingresos para tener derecho a *Juntos*, como el nivel del beneficio proporcionado. El recurso a unidades de registro descentralizadas y móviles y el registro sin papel ayudaría a simplificar los procedimientos de inscripción. Es probable que estas medidas liberen a las mujeres que trabajan en el sector informal de la presión de trabajar demasiado tiempo después del embarazo y de regresar demasiado pronto al trabajo después del parto.

- **Establecer licencias parentales con semanas reservadas de licencia de paternidad**. En el Perú, los derechos de licencia por maternidad, actualmente se alinean con el mínimo establecido por la convención pertinente de la OIT. Además, una licencia parental que pueden tomar tanto las madres como los padres, sin importar quién se quede en casa en un momento determinado, puede facilitar la vida familiar al brindar a los padres una oportunidad concreta de involucrarse más. Muchos países europeos han optado por un enfoque más ambicioso que este. Es decir, tuvieron éxito al impulsar el uso de la licencia parental por ambos padres, reservando una parte determinada de la licencia solo para los padres, lo que significa que la licencia total que una pareja puede tener es mayor si ambos la toman.

Reducir la transmisión de estereotipos de género a través del sistema educativo

- **Fomentar la introducción del lenguaje inclusivo en los libros de texto escolares**. Si bien el Perú debe ser reconocido por haber adoptado un enfoque de género en el nuevo currículo de la educación básica, este cambio no será suficiente si se deja como esta. Es necesario complementarse con la introducción de un lenguaje inclusivo en los libros de texto escolares con miras a lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres. Además, la formación adecuada de los y las docentes es importante para prepararlos con las competencias necesarias para abordar los estereotipos de género en la escuela de forma adaptada a la edad de los niños y niñas.
- **Involucrar a las familias en el proceso de creación de una educación con enfoque de género.** Además de la responsabilidad directa de los y las docentes y las escuelas en la creación de un sistema educativo con perspectiva de género, también es importante el papel de los padres. Algunos padres y madres pueden tener reservas sobre el concepto de educación inclusiva, cuando no se oponen abiertamente a las iniciativas para promover la implementación. En 2019, el Ministerio de Educación del Perú lanzó una campaña nacional para informar a los padres sobre la importancia de una educación con enfoque de género, que implicó la creación de 140 iniciativas para involucrar a las familias. Además de talleres y charlas, se organizaron juegos para desafiar los roles de género tradicionales.
- **Continuar los esfuerzos para aumentar el interés de las niñas en las disciplinas STEM a la vez que se promueven modelos a seguir**. El Gobierno peruano apoya varias iniciativas de colaboración para atraer a las niñas a las disciplinas STEM, a menudo bajo la tutela del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC) en estrecha colaboración con el Ministerio de Educación. El programa nacional de larga data *Eureka* tiene como objetivo estimular la curiosidad de niños y niñas en educación primaria y secundaria por las disciplinas STEM. *MaCTec Perú* (Mini Academy for Sciences & Technology) es una organización sin fines de lucro para la reducción de la brecha de género en los campos STEM. Para fortalecer estas iniciativas, el gobierno podría ampliar la capacitación de docentes para abordar los sesgos de género en la educación STEM. Estos esfuerzos podrían incluir proporcionar a los y las maestros herramientas pedagógicas apropiadas para ayudar a niños y niñas a superar la ansiedad sobre las matemáticas y la falta de confianza en sus habilidades científicas y matemáticas.

- **Alentar a los niños a involucrarse más en el cuidado y el trabajo doméstico**. Las iniciativas de educación y sensibilización en la escuela pueden ayudar a los niños a desarrollar una disposición positiva hacia la igualdad de oportunidades y las responsabilidades compartidas entre sus compañeros desde una edad temprana.
- **Mantener el impulso para el cambio**. Mejorar la igualdad de género en la educación es un proceso a largo plazo que requiere capitalizar los esfuerzos actuales y anteriores para promover mejoras. Esta perspectiva a largo plazo sugiere que el seguimiento continuo de los logros puede ser de gran valor para llevar al Perú hacia un camino de progreso sostenible.

Fortalecer el acceso a transportes públicos seguros y protegidos.

- **Intensificar los esfuerzos existentes para aumentar los niveles de seguridad y protección en el transporte público**. Esto podría incluir la creación de más quioscos de servicio dentro de las estaciones de metro, el refuerzo de la capacitación ad hoc, incluso para los empleados de transporte, y la realización de campañas de prevención en vehículos y estaciones de transporte público. Como ejemplo de buenas prácticas, el programa Viajemos Seguras en la Ciudad de México señala la importancia de seguir un enfoque integrado. Esta iniciativa incluye el establecimiento de quioscos de servicio dentro de las estaciones de metro; formación ad hoc a los empleados del transporte y la realización de campañas de prevención en vehículos y estaciones de transporte público. Una representación femenina adecuada entre los trabajadores del transporte público es importante para lograr resultados.

Hacer que el trabajo remunerado de las mujeres sea más rentable

Garantizar acceso a una educación de calidad para todos

Si bien la mayoría de los países han logrado avances importantes en la expansión de las oportunidades de acceso a una educación de calidad, brindar a todos los niños, niñas y jóvenes acceso a una educación de calidad sigue siendo esencial para apoyar el bienestar y crear las condiciones para la independencia económica. Los niños, niñas y jóvenes en situación de pobreza que abandonan prematuramente el sistema escolar tienen más probabilidades de encontrarse en situaciones de vulnerabilidad, estar expuestos a la violencia y adoptar conductas de riesgo. Las niñas adolescentes y las mujeres jóvenes de los hogares más pobres tienen más probabilidades que las niñas y mujeres jóvenes de los hogares más adinerados de quedar embarazadas o dar a luz antes de los 18 años (UNFPA, 2013[103]).

Como se discutió en el Capítulo 1, en el Perú los resultados educativos son altamente heterogéneos (OECD, 2017[104]) La asistencia a las escuelas primarias es alta, independientemente de si los niños viven en áreas rurales o urbanas (INEI, 2019[105]). En cambio, la tasa de matrícula de los niños y niñas en educación secundaria inicial (en el tramo de edad entre 12 y 16 años) es alrededor de un 10% más alta en las zonas urbanas que en las rurales (INEI, 2019[106]). El promedio de años de educación varía significativamente entre los grupos socioeconómicos. Entre grupos indígenas y no indígenas, los y las ciudadanos que viven en áreas rurales y urbanas, y los hogares de menores y mayores ingresos, la diferencia es de 5,5, 3,7 y 3 años, respectivamente (INEI, 2018[107]). En el Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA), los estudiantes peruanos de secundaria tienen un desempeño inferior al de otros países de América Latina con niveles comparables de ingreso per cápita, como Colombia, por ejemplo.

Las actividades laborales de los y las adolescentes fuera de la escuela influyen en el logro educativo. En el Perú, independientemente del sexo, alrededor de 2 millones de niños y niñas trabajan al menos una hora a la semana. De 12,1% entre 5 y 9 años la participación sube a 29,3% entre 10 y 13 años y 40,5%

entre 14 y 17 años, respectivamente. En las zonas rurales, el porcentaje de participación es casi cuatro veces mayor (52,3%) que en las zonas urbanas (16,2%) (ETI, 2015[108]). La proporción de niños que participan en actividades laborales es ligeramente superior a la de las niñas. Asimismo, los niños tienden a trabajar un poco más de horas. Alrededor del 24% de las niñas y adolescentes mujeres trabajan y el 5% de estas niñas también realizan tareas domésticas en el hogar y asisten a la escuela. Esta triple jornada es más frecuente en las zonas rurales donde trabaja el 46,3% y el 20,3% realiza las tres actividades.

El embarazo adolescente se destaca como una fuente importante de preocupación en el Perú, donde hasta el 13,4% de las niñas de 15 a 19 años son madres o están embarazadas, una tasa que se ha mantenido relativamente estable durante los últimos 20 años. Las madres adolescentes tienen menos educación que sus parejas, ya que la maternidad en la adolescencia se asocia a una alta probabilidad de asistir a clases de manera irregular, repetir grados escolares y abandonar prematuramente la educación formal (OECD, 2018[109]). También significa una probabilidad drásticamente reducida de asistir a la educación superior (GRADE, 2019[110]). En 2017, el 32% de las madres adolescentes (aún) no había terminado la escuela primaria, el 45% había obtenido un título primario, 12% secundaria y solo 7% terciaria (UNFPA, 2018[111]). Además, el embarazo adolescente aumenta la vulnerabilidad de la salud de las niñas, desencadenando desigualdades socioeconómicas que persisten en la edad adulta (MINSA, 2012[112]).

Asimismo, existe una estrecha correlación entre los logros educativos y el embarazo adolescente. La probabilidad de embarazo adolescente es menor entre las niñas de 15 años que todavía asisten a la escuela y las niñas que obtuvieron calificaciones altas en las pruebas cuando tenían 12 años. Esto refleja el hecho de que pasar más horas en la escuela significa menos exposición a la inseguridad y la violencia en las áreas al aire libre. Además, las niñas que asisten a la escuela tienen más oportunidades de recibir educación sexual y desarrollar un conocimiento de las implicaciones del embarazo adolescente para toda la vida. Por el contrario, el riesgo de convertirse en madres adolescentes es mayor para las niñas que pierden la autoeficacia y las aspiraciones educativas durante la adolescencia. Las pérdidas de autoestima a menudo se relacionan con un bajo rendimiento escolar (IZA, 2016[113]).

También existe una fuerte correlación entre los embarazos adolescentes y la violencia de género. Más de dos tercios de los padres registrados de recién nacidos de madres de 11 a 14 años son adultos, la mitad de estos entre 20 y 24 años (MCLCP, 2016[114]). En el Perú tener relaciones sexuales con un menor de 14 años es ilegal y está penado por la ley penal (UNFPA, 2018[115]). Además, el riesgo de ser madre adolescente es más del doble en las zonas rurales que en las urbanas (23,2% frente a 10,7%), variando del 6,6% en Arequipa al 30,4% en Loreto. Las niñas vulnerables y marginadas tienen más probabilidades de quedar embarazadas, lo que refleja un acceso limitado a la atención médica y la información para evitar el embarazo. Las niñas que viven en la pobreza tienen más de ocho veces (24,2%) de probabilidades de haber quedado embarazadas que las que crecen en hogares no pobres (3,9%) (ENDES, 2019[116]; UNFPA, 2018[111]). La exposición al riesgo de embarazo adolescente es particularmente fuerte entre las niñas de las poblaciones indígenas.

Reflexión sobre políticas

Recompensar a las familias en situación de pobreza por su compromiso con la educación de los niños y niñas. El costo de oportunidad de la educación primaria se refiere a la pérdida de rendimientos que devenga la familia por el trabajo infantil y/o por el aporte que el niño o niña da al hogar al absolver de las tareas domésticas, como cuidar a los y las hermanos menores, realizar las tareas del hogar y cuidado del ganado. Los costos de oportunidad son especialmente relevantes en los hogares pobres, rurales y agrarios, donde el trabajo infantil tiene una gran demanda y, por lo tanto, los beneficios inmediatos de la escolarización pueden ser inferiores a los beneficios del mercado laboral. En ciertos contextos, el tema preocupa más a las niñas que a los niños, lo que refleja la distribución por género de las tareas domésticas, las costumbres matrimoniales y la falta de oportunidades de empleo para las niñas después de la escuela. Los niños pueden ser responsables del ganado u otras actividades agrícolas en la familia.

En principio, al proporcionar beneficios de transferencia regulares a los padres de procedencia pobre que optaron por mantener a sus hijos e hijas en la escuela, las transferencias monetarias condicionadas (TMC) deberían generar una disminución del costo de oportunidad. En el Perú, por ejemplo, el programa *Juntos* entrega una transferencia bimestral, la cual está condicionada a que la madre brinde acceso a servicios de educación, nutrición y salud a sus hijos. Sin embargo, la experiencia con *Juntos* muestra que acceder al beneficio puede ser costoso para los beneficiarios, lo que refleja brechas de infraestructura que limitan la movilidad o la limitada capacidad de alcance de los servicios de redes digitales, por ejemplo (OECD, 2019[117]). El trabajo de Innovations for Policy Actions (IPA) encuentra que los destinatarios promedio de un pago de TMC viajan cinco horas para llegar al punto más cercano equipado para realizar una transacción financiera. Esto implica que el 10% del pago se desembolsa en costos de transporte, lo que reduce el potencial del programa para generar efectos deseables (Innovations for Policy Actions, 2016[118]). Además, los beneficiarios pueden carecer del conocimiento o la confianza para interactuar con instituciones financieras formales.

Estos hallazgos apuntan a la necesidad de facilitar el acceso de las madres al beneficio como una condición previa clave para mejorar los efectos positivos de las TMC, y de *Juntos*, en particular, en los resultados escolares. Una opción para el Perú es potenciar la red de banca sin sucursales en el Perú utilizando medios de pago digitales, o agentes locales que actúan como puntos de depósito y retiro, generalmente comerciantes, donde la capacidad de la red de servicios digitales es limitada. Para cambiar las actitudes de los beneficiarios, la introducción de la banca sin sucursales debe llevarse a cabo junto con la creación de talleres locales como una forma de generar conocimiento digital y confianza en el sistema financiero formal (Innovations for Policy Actions, 2016[118]).

Comunicar los beneficios de completar los estudios. Los y las estudiantes de familias de bajos ingresos a menudo están mal informados sobre los retornos monetarios y sociales de la educación y las oportunidades para progresar a través de los estudios. Influenciados por la percepción de que la educación no afecta su futuro bienestar, los y las estudiantes pueden abandonar la escuela prematuramente para mantener los ingresos de sus familias. Análisis previos de la OCDE sugieren que la ampliación del programa piloto *Decidiendo para un Futuro Mejor* ideado por MineduLAB podría ser una forma rápida y bastante económica de informar a los estudiantes sobre los retornos a la educación (OECD, 2019[117]). Este piloto consistió en una campaña de transmisión de información sobre los retornos monetarios y sociales de la educación básica y superior a través de videos e infografías enviadas a las instituciones educativas (MineduLAB, 2018[119]). Los videos mostraron a los y las estudiantes reflexionando sobre la importancia de estudiar y tener metas, a partir de su experiencia personal y del entorno familiar. También brindaron información sobre oportunidades de financiamiento para la educación superior, como becas y créditos educativos. Para asegurar la contextualización y adaptación a las características locales, los videos destinados a las zonas urbanas y rurales se adaptaron a cada caso.

Los resultados de un experimento aleatorio para evaluar el programa piloto muestran una disminución significativa en el número de deserciones (MineduLAB, 2018[119]). Al mismo tiempo, apuntan a una mejora en los logros académicos del grupo de estudiantes que más subestimó los retornos a la educación antes de recibir la información sobre su valor real. El progreso observado en el desempeño de los y las estudiantes fue particularmente fuerte entre las niñas, lo que revela que uno de los potenciales más importantes del programa reside en la capacidad de ayudar a cerrar las brechas de género en la educación. Los beneficios de replicar este experimento a nivel nacional podrían ser significativos e incluso más deseables ya que la campaña de información ha demostrado ser altamente rentable.

La tutoría escolar y el asesoramiento de los y las estudiantes también son clave para lograr que las niñas y mujeres jóvenes permanezcan en el sistema educativo. Es interesante advertir que, el sector privado puede desempeñar un papel de liderazgo en estas iniciativas. Un ejemplo es *The Girls' Network* (https://www.thegirlsnetwork.org.uk/), que es una organización benéfica nacional del Reino Unido que tiene como objetivo inspirar y empoderar a niñas de 14 a 19 años de comunidades desfavorecidas al conectarlas con un mentor y una red de mujeres profesionales que actúan como modelos a seguir. La

iniciativa implica alianzas con escuelas y universidades. Todas las mentoras son mujeres que han recibido una formación de un año en tutoría, tras haber pasado por un proceso de solicitud. Más de quinientos mentores y mentoras capacitados brindan consejos prácticos sobre cómo identificar y acceder a oportunidades y cómo desarrollar la confianza para aprovecharlas.

Garantizar una educación e información integrales sobre sexualidad dentro y fuera de la escuela. El Perú ha dado pasos importantes para prevenir los embarazos en adolescentes tras el lanzamiento del Plan Multisectorial para la Prevención del Embarazo en Adolescentes 2013-2021. Este plan establece cinco objetivos principales: 1. Posponer el inicio de la actividad sexual en la adolescencia; 2. Incrementar el porcentaje de adolescentes que completan la educación secundaria; 3. Asegurar la inclusión de la Educación Sexual Integral (ESI) en el Marco Curricular Nacional; 4. Aumentar el uso de métodos anticonceptivos modernos entre los y las adolescentes; y, 5. Reducir la violencia sexual contra niñas y adolescentes (MINSA, 2012[120]). Distintos ministerios han puesto en marcha iniciativas para conseguir estos objetivos (UNFPA, 2017[121]; UNFPA, 2018[122]):

- **Derechos reproductivos e información**. En el año 2016, el Ministerio de Salud (MINSA) introdujo una ley sobre planificación familiar, abogando a favor de la ESI (*Educación Sexual Integral*) y el establecimiento de servicios de salud adaptados a las necesidades de una población joven. La creación de espacios amigables para adolescentes en los centros de atención primaria de salud preserva la confidencialidad, al mismo tiempo que respeta la autonomía de los adolescentes. Esto es particularmente importante en el Perú, dado que las adolescentes continúan enfrentando barreras para acceder a métodos anticonceptivos modernos. Por ejemplo, muchos profesionales de la salud aún exigen la presencia de uno de los padres y madres, cuando prescriben un anticonceptivo a una adolescente, a pesar de que la ley ya no lo requiere. En 2018, el Ministerio de Salud reportó 8,026 establecimientos de salud a nivel nacional, pero solo el 44,5% de estos cuentan con servicios diferenciados para adolescentes. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, solo el 48% de las adolescentes de 15 a 19 años que están en pareja utilizan métodos anticonceptivos modernos (UNFPA, 2018[122]).
- **Educación.** Reconociendo el papel fundamental que juega la capacitación de docentes para apoyar el cambio, el Ministerio de Educación ha implementado y difundido lineamientos y cursos virtuales para docentes sobre educación sexual integral en todos los niveles educativos. La ley otorga permanencia y reingreso escolar a las adolescentes embarazadas y madres adolescentes.
- **Violencia sexual**. El Ministerio de Salud ha desarrollado guías técnicas sobre habilidades, capacitación y recursos para atender a niñas y adolescentes víctimas de violencia (como primeros auxilios psicológicos y derivación básica, por ejemplo). Paralelamente, el Ministerio de Educación ha creado una campaña de sensibilización en escuelas y universidades para prevenir la violencia familiar y sexual, y el embarazo adolescente. Este trabajo busca sensibilizar a los alumnos y padres de familia e incluye formación para los docentes.

A pesar de las amplias iniciativas y campañas de prevención mencionadas anteriormente, las tasas de embarazo adolescente no han cambiado y persisten grandes disparidades en el país. Las regiones amazónicas merecen una especial atención debido a los altos casos de embarazo adolescente y denuncias de violencia sexual. Sin embargo, también Lima muestra un gran número de madres adolescentes.

Como uno de los objetivos del Plan Multisectorial para la Prevención del Embarazo en Adolescentes, la decisión del Perú de integrar la ESI en el currículo educativo, está en línea con las orientaciones internacionales brindadas por la UNESCO (UNESCO, 2018[123]). La UNESCO define la ESI como un proceso de enseñanza y aprendizaje basado en el currículo sobre los aspectos cognitivos, emocionales, físicos y sociales de la sexualidad. La ESI aborda los desafíos de la salud sexual y reproductiva – reproducción, anticoncepción moderna, embarazo y parto, junto con enfermedades de transmisión sexual (ETS). En la medida en que utiliza un enfoque basado en los derechos humanos, la ESI implica sensibilizar

a los y las jóvenes sobre sus propios derechos y el respeto de los derechos de los demás, incluido el derecho a opciones sexuales seguras, responsables y respetuosas, libres de coerción y violencia. El objetivo final de ESI es equipar a los jóvenes con las herramientas que necesitan para lograr vidas y relaciones saludables. La conciencia sobre la importancia de este objetivo es particularmente importante, dada la creciente exposición de los jóvenes a información científicamente incorrecta, contradictoria y confusa sobre la sexualidad y el género.

Al asumir completamente su rol como lugares de enseñanza y aprendizaje, las escuelas juegan un papel central en la provisión de la ESI. Los y las maestros y las y los enfermeras de salud escolar pueden llegar a un gran número de jóvenes con educación sexual antes de que se vuelvan sexualmente activos, y la escuela ofrece un entorno estructurado para tal educación. Sin embargo, para presentar conceptos y cumplir objetivos nacionales comunes, como las directrices del Ministerio de Educación del Perú, los docentes y las enfermeras de salud deben adquirir las competencias adecuadas a través de la capacitación y el acceso a fuentes de información apropiadas (UNESCO, 2018[123]). Esto es importante para garantizar que puedan comunicarse con los jóvenes de una manera apropiada para su edad (MINEDU, 2017[124]). Al actuar como centros de apoyo social, las escuelas también pueden facilitar los vínculos entre los niños, las niñas, las familias y las comunidades con otros servicios, como los servicios de salud, por ejemplo. Cuando las familias son reacias a participar en discusiones sobre temas que consideran desafiantes, las escuelas pueden canalizar información entre los padres y madres sobre la importancia de que sus hijos e hijas estén expuestos a información adecuada sobre sexualidad (Motta, Keogh and Prada, 2017[125]). El análisis sobre el caso de Finlandia, que representa un modelo avanzado de educación sexual integral en Europa, señala la eficacia de la cooperación entre las autoridades escolares y sanitarias en la educación sexual de los y las jóvenes como una fortaleza clave del modelo finlandés (Kontula, 2010[126]).

Como se mencionó, el Plan Multisectorial para la Prevención del Embarazo en Adolescentes incluye entre sus objetivos la postergación del inicio de la actividad sexual en la adolescencia. Este es el principal objetivo de la campaña *¡Todo a su tiempo!*, que fue lanzado por el Ministerio de Salud del Perú tras la publicación del Plan. Según el folleto elaborado para la campaña "Si estás en la secundaria y tus compañeros hablan de tener sexo, debes saber que lo mejor que puedes hacer es posponer esta actividad. La adolescencia es una etapa muy importante de la vida donde logras tu identidad como persona única y valiosa, estableces amistades, consolidas tus hábitos, encaminas tus estudios y fortaleces tu proyecto de vida. Las relaciones sexuales deben comenzar cuando hayas completado tu madurez física y emocional". Sin embargo, las conclusiones de un sólido cuerpo de evidencia empírica subrayan que los programas de "solo abstinencia" son de muy poca o ninguna ayuda para reducir el embarazo adolescente y son potencialmente dañinos para la salud y los derechos sexuales y reproductivos de los jóvenes (Santelli et al., 2017[127]; Duflo, Dupas and Kremer, 2015[128]). El enfoque seguido por los lineamientos de la UNESCO en la materia es que el derecho a elegir cuándo y con quién una persona tendrá cualquier forma de relación íntima o sexual incluye también el derecho a la abstención (UNESCO, 2018[123]). No obstante, reconociendo que la abstinencia no es una condición permanente en la vida de muchos jóvenes, las directrices de la UNESCO también enfatizan que un proceso curricular basado en la educación integral para la sexualidad debe fomentar más que la abstinencia como un método de protección contra el embarazo adolescente y las ETS.

Dado que el promedio de años de educación varía significativamente entre los grupos socioeconómicos en el Perú, es fundamental que los programas de ESI lleguen a los y las jóvenes, niños y niñas que no asisten a la escuela, quienes suelen ser los más vulnerables a la desinformación, la coerción y la explotación. La directriz del UNFPA sobre la ESI fuera de la escuela complementa la directriz proporcionada inicialmente por la UNESCO al proporcionar evidencia y conocimientos informados para abordar esta dimensión específica (UNFPA, 2020[129]). Recomienda un entorno más informal y flexible de lo que puede ser posible en la escuela, que involucre grupos de aprendizaje más pequeños, horarios de clase adaptables, una entrega del plan de estudios más variada y creativa, y más interacción entre los

alumnos. Un aspecto importante se relaciona con la pregunta sobre quién debe estar a cargo de entregar la información. Los facilitadores pueden alentar a los y las alumnos a compartir preguntas y perspectivas que pueden ser renuentes a expresar dentro de un entorno de aprendizaje que perciben como excesivamente formalista. Lo esencial es asegurarse de que tanto las niñas como los y las niños sientan que pueden plantear preguntas, aclarar dudas y abordar inquietudes de manera segura y cómoda. Los y las jóvenes capacitados que los estudiantes pueden identificar como compañeros pueden ayudar a crear un entorno de información de apoyo.

Proporcionar apoyo médico y financiero a niñas y madres adolescentes vulnerables. Las iniciativas del Perú para garantizar la prevención y limitar el riesgo de que el embarazo adolescente genere deserción escolar representa un gran avance. Sin embargo, aunque la ayuda médica y psicológica es crucial, el apoyo económico también es muy importante. Por ejemplo, en Uruguay, un programa tiene como objetivo promover proyectos educativos para madres menores de 23 años. Brinda a las madres apoyo financiero para el cuidado de los hijos, junto con apoyo social para ayudarlas a adquirir habilidades y competencias. En Australia, el gobierno ha creado varios programas de transferencia para padres y madres adolescentes, incluido el subsidio *JET Child Care Fee Assistance*, por ejemplo, que permite que las madres jóvenes y las parejas paguen por el cuidado de los niños durante el trabajo o la escuela. Pagado directamente a los proveedores de cuidado infantil, el monto depende de los ingresos de la familia, la edad del niño o niña y las horas que la madre y la pareja dedican al trabajo o la educación. Estos programas subrayan la importancia de la focalización, especialmente con miras a llegar a las zonas rurales y remotas.

Promover a las mujeres en carreras no tradicionales y puestos de liderazgo

En el Perú menos de tres de cada diez empresas están dirigidas por mujeres (INEI, 2015[130]). La mayoría de estas empresas son PYMES (Aequales, 2019[131]), que normalmente son menos capaces que las grandes empresas para apoyar el equilibrio entre la vida laboral y personal, y promover las carreras de las mujeres. Las grandes empresas más comprometidas con el apoyo al avance profesional de las mujeres incluyen muchas corporaciones multinacionales. En cambio, las empresas peruanas más grandes están dirigidas casi exclusivamente por hombres (PWC, 2019[132]). Las mujeres ocupan menos de uno de cada diez puestos de directorio (9.2%) (Republica, 2020[133]), que está por debajo del promedio de la OCDE (12%) (OECD, 2016[134]), aunque algo por encima del promedio regional (8,5%) (IDB, 2018[135]).

Una serie de barreras impiden que las mujeres peruanas alcancen posiciones de liderazgo. Uno clave se relaciona con la influencia de los estereotipos de género sobre las figuras de liderazgo y los prejuicios arraigados que deben superar para ascender en sus carreras (Nathan Associates, 2016[136]). Es más probable que los gerentes contraten candidatos cuyas características sean similares a las suyas, pero dado que la mayoría de los gerentes de contratación son hombres, es menos probable que las mujeres sean candidatas para puestos de alta dirección. Además, el talento se define frecuentemente como un patrón de comportamiento asociado a características masculinas, como la asertividad y la competitividad, por ejemplo, lo que refuerza la creencia de que los buenos gerentes son hombres (Warren and Walters, 2002[137]; Cabrera, 2007[138]).

Las interrupciones en la carrera por maternidad reducen aún más las oportunidades de ser promovidas (PNUD, 2010[139]). Además, los puestos de liderazgo corporativo, académico o político requieren largas horas de trabajo, un alto grado de flexibilidad y disposición para viajar. Estas características son difíciles de conciliar con el hecho de que las mujeres en el Perú dedican significativamente más tiempo a las obligaciones familiares y domésticas que los hombres.

Aunque también se observa un importante desequilibrio de género en el mundo académico, hay indicios que sugieren que la participación de las mujeres en puestos universitarios está aumentando. Un estudio realizado por Nathan Associates para la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional y la Cooperación Económica Asia-Pacífico encontró que en la Universidad del Pacífico (Lima) el 35% de

los profesores eran mujeres, cifra superior a la de otras universidades (Nathan Associates, 2016[136]). El mismo informe destaca que las universidades a menudo prefieren contratar profesores con un doctorado de una universidad prestigiosa en el extranjero, con el problema de que mudarse al extranjero puede ser un desafío para las mujeres con hijos. Una vez en el extranjero, a menos que los esposos encuentren una profesión igualmente gratificante, la situación de roles de género invertidos en una cultura extranjera representa un reto para el matrimonio.

Encontrar un balance entre el trabajo y las responsabilidades de la vida es muy difícil para las mujeres en los campos académicos científicos. Esto significa riesgos particularmente altos de ralentización de la carrera, sino de su abandono. La Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC), una universidad privada de ingeniería en Lima tiene dificultades para reclutar profesoras en algunos campos, especialmente en matemáticas, aunque hay más candidatas potenciales para puestos docentes en otros campos STEM, como química, por ejemplo.

Con respecto a la representación de mujeres en las listas electorales del Congreso, aunque el Perú ha aumentado progresivamente la participación legal, del 25% en 1997 al 30% en 2001 y al 40% en 2019, la participación real de candidatas electas está por debajo de las cuotas. Al menos en parte, esto refleja la práctica de concentrar los nombres de las mujeres candidatas en la parte inferior de las listas, lo que reduce las posibilidades de ser elegida al reducir su visibilidad (UNDP, 2020[140]). Para abordar este último sesgo, la Ley N° 31030 del año 2020 modificó aún más las reglas relativas a las listas electorales (Diario Oficial del Bicentenario, 2020[141]), mediante la introducción de un requisito (vigente a partir de las elecciones del año 2021) según el cual los nombres de candidatos y candidatas se alternan en las listas electorales. Bajo los nuevos requisitos, se establece que la cuota mínima de mujeres en las listas electorales se amplíe aún más, alcanzando la paridad para 2031. Para reforzar la implementación y el seguimiento, la Defensoría del Pueblo presentará un informe de evaluación al Congreso, después de las elecciones, proponiendo acciones para futuras mejoras. Tanto el ejecutivo como las empresas del sector privado, en cambio, no están sujetos a ninguna obligación legal por paridad de género. Un proyecto de ley enviado al Congreso en julio de 2020 propuso objetivos vinculantes para la representación de las mujeres en cargos de dirección en los sectores público y privado (Congreso, 2020[142]).

Reflexión sobre políticas

Establecer metas para la representación de las mujeres en las empresas privadas. Actualmente, solo el 11% de las empresas en el Perú ha establecido metas voluntarias para la composición de su junta directiva, las empresas que han establecido un comité para la paridad de género tienen un 34% más de mujeres en puestos de toma de decisiones (Aequales, 2019[131]). En Alemania, la Ley del año 2015 sobre la participación igualitaria de mujeres y hombres en puestos ejecutivos en los sectores público y privado estableció una cuota de diversidad de género del 30% para los consejos de administración y requirió empresas que cotizan en bolsa y determinadas (donde los trabajadores pueden votar por representantes en el consejo), establecer metas para la igualdad de género en los dos niveles superiores de gestión. Las empresas estatales israelíes tienen un objetivo legal de representación adecuada para ambos sexos en la junta directiva, generalmente el 50%, a menos que exista una razón sólida por la cual dicha representación no se pueda lograr. Hasta alcanzar el objetivo, se dará preferencia a los consejeros del género menos representado. Las empresas que no cumplan pueden ser sancionadas.

Más allá de los enfoques normativos que implican sanciones, los mecanismos de certificación que elogian y destacan a las empresas que cumplen con los objetivos y compromisos anunciados en favor de la igualdad de género pueden generar efectos positivos en su reputación, que actúan, a su vez, como un incentivo para que otras empresas adopten prácticas similares. Como ejemplo, el PNUD ejecuta el Programa de Certificación del Sello de Igualdad de Género en la región de ALC, cuyo objetivo es crear incentivos de certificación para empresas privadas que cumplan con los compromisos hacia la igualdad de género (OECD, 2021[143]).

Además, la experiencia internacional muestra que las asociaciones y redes empresariales pueden desempeñar un papel importante en el apoyo a las mujeres que ocupan puestos de liderazgo para que actúen como modelos a seguir y sensibilicen sobre las mujeres en puestos de liderazgo (OECD, 2017[46]). A nivel de empresa, los programas de mentorías o espacios de trabajo en red para mujeres dentro de las empresas también pueden ayudar a fortalecer el interés de las mujeres por participar en los órganos de gobierno y toma de decisiones. Sin embargo, solo un tercio de las empresas en el Perú cuentan actualmente con este tipo de iniciativas (Aequales, 2019[131]).

Promover una cultura académica que integre a las mujeres docentes y las apoye para sobresalir. Particularmente en las disciplinas STEM, encontrar candidatos calificados para puestos académicos comienza con la creación de un entorno de aprendizaje inclusivo para todos los y las estudiantes (Nathan Associates, 2016[136]). Para este fin, la tutoría para miembros jóvenes de la facultad y el fomento de una cultura que promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal de todos los miembros de la facultad ayudarán a garantizar que las mujeres estén más satisfechas con sus carreras y tengan la oportunidad de sobresalir. Las mujeres que optaron por permanecer en la academia tienen más probabilidades de tener oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, de contar con el apoyo de compañeros de trabajo o supervisores y de equilibrar los roles laborales y no laborales que las mujeres que abandonaron la profesión (Corbett and Hill, 2015[80]).

Continuar con los esfuerzos para fortalecer la representación de las mujeres en el liderazgo público. Aunque el sistema de cuotas en el Congreso de la República del Perú y las empresas estatales ha dado resultados positivos, aún se necesitan más acciones para abordar la subrepresentación persistente de las mujeres en el liderazgo público (OECD, 2017[46]). Los cambios en la ley y la reforma de políticas son importantes para garantizar que hombres y mujeres tengan igual acceso a la representación política en las prácticas electorales y los cargos públicos, en la contratación y promoción del servicio civil y en la gestión de recursos humanos en general dentro del sector público. Los requisitos para el equilibrio de género en los puestos de liderazgo deben fortalecerse a nivel nacional, subnacional e institucional como parte del impulso del cambio. También es clave abordar la mentalidad de los líderes y gerentes masculinos en ejercicio y cambiar las culturas institucionales que aún incorporan sesgos de género en los sectores público y privado.

Implementar objetivos específicos, sistemas de seguimiento y evaluación. Hacer un seguimiento del progreso en el liderazgo con equilibrio de género y abordar los desafíos restantes con reformas tangibles podría requerir el apoyo de objetivos específicos y la recopilación de datos desagregados por género, tanto en el sector público como en el privado. Los objetivos medibles son importantes para evaluar si se cumplen las metas para la representación de las mujeres en diferentes profesiones y en el nivel de liderazgo. Una forma de medir estos logros podría ser aumentando la participación de las empresas en el Ranking PAR, una herramienta virtual, gratuita y confidencial que mide el desempeño en equidad de género de empresas privadas, entidades públicas y pymes. En Australia, la Ley de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo requiere que los empleadores del sector no público con 100 o más empleados divulguen sus "Indicadores de Igualdad de Género" en las presentaciones anuales ante la Agencia de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo.

Aumentar la integración de las mujeres en el mercado laboral formal

La agricultura, la pesca, la construcción, el comercio minorista, el transporte y los servicios de personas para personas son ejemplos clave de sectores caracterizados por una presencia particularmente alta de trabajadores informales en el Perú. Las mujeres están sobrerrepresentadas en algunas formas de trabajo informal, como el comercio minorista y las actividades domésticas remuneradas, por ejemplo; en comparación, la mayoría de los conductores informales son hombres (Gamero Requena and Carrasco, 2013[144]).

Las reformas generales juegan un papel importante en el impulso de la formalización. Las prioridades generales de la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral en el Perú 2018-2021 prevén extender

la protección contra los riesgos sociales (por ejemplo, desempleo, vejez, maternidad y mala salud) a los y las trabajadores más vulnerables, incluidos aquellos por cuenta propia. Al mismo tiempo, la adecuación de los programas de formación y capacitación, por ejemplo, también es una prioridad de la estrategia, que también pasa por la simplificación administrativa de las normas y procedimientos que actualmente impiden a las empresas formalizar el empleo. Además, la estrategia apunta a fortalecer los controles de la inspección laboral, junto con la ampliación de las campañas de concientización sobre los beneficios de la formalización (MTPE, 2018[145]).

Un límite frecuentemente mencionado de las estrategias generales de formalización es que no toman en cuenta los riesgos y vulnerabilidades que se relacionan específicamente con el género (OECD/ILO, 2019[146]). Por ejemplo, generalmente asumen carreras laborales a tiempo completo sin apenas interrupciones en la vida laboral, lo que contrasta con el hecho de que las interrupciones de la carrera laboral de las mujeres son más frecuentes que las de los hombres, a la vez que implican períodos más prolongados dedicados al cuidado de otros, más trabajo a tiempo parcial y menores ingresos.

Para superar estos problemas, algunas políticas se enfocan en abordar las características de grupos específicos de trabajadores, que tienden a estar sobrerrepresentados en el sector informal. Un ejemplo ilustrativo es el colectivo de las trabajadoras del hogar, que en el Perú asciende a unas 420,000 personas, de las cuales el 90% trabaja en el sector informal sin acceso a aproximaciones a la seguridad social (Eurosocial, 2021[147]). Al mismo tiempo, el 95% de los trabajadores domésticos son mujeres, lo que en términos generales equivale al 7% de todas las mujeres empleadas en el país (ILO, 2021[148]; Otárola Peñaranda et al., 2014[149]). Más de la mitad de estas trabajadoras (52,5%) perciben un ingreso mensual inferior al salario mínimo legal.

Los trabajos domésticos son muy diferentes de otras ocupaciones. Por ejemplo, un trabajador/a doméstico puede trabajar a tiempo completo o parcial; puede tener un solo empleador/a o varios; y puede o no residir en el hogar del empleador/a (ILO, 2016[150]) Además, las trabajadoras del hogar en el Perú combinan diferentes fuentes de discriminación, por género, por origen étnico y por estatus migratorio (Pérez and Llanos, 2017[151]). Junto con el bajo nivel educativo general, esta confluencia de factores explica por qué muchas trabajadoras domésticas se desempeñan en esa labor de por vida con alternativas limitadas y una muy limitada protección.

En los últimos años, el Perú ha dado pasos importantes para fortalecer el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar. El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos No. 189 entró en vigor en 2019, un año después de depositar los instrumentos de ratificación ante la OIT. En 2020, en medio de la crisis generada por la pandemia de la COVID-19, el Perú adoptó el Decreto Legislativo N° 1499, que obliga a los empleadores a fijar las condiciones de una relación de trabajo doméstico mediante un contrato escrito. Además, la Ley No. 31047 equipara los derechos de los y las trabajadores domésticos con los del resto del sector asalariado. Desde 2021, un marco regulatorio respalda la implementación de la ley.

Como resultado, las trabajadoras domésticas tienen hoy plenos derechos, incluida la extensión de la cobertura del salario mínimo, la definición del tiempo de trabajo, el tiempo de descanso, el derecho a disfrutar de vacaciones anuales pagadas, el derecho a la seguridad social y el derecho a recibir bonos como otros lo hacen otros empleados (50% del salario mensual dos veces al año, en julio y diciembre, respectivamente). El Perú cuenta con un registro de trabajadoras del hogar que lleva la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria. Sin embargo, una proporción muy pequeña de trabajadoras domésticas se registra realmente (Lexartza, Chaves and Cardeco, 2016[152]).

Una barrera adicional para el empleo formal para las mujeres deriva del hecho de que puede ser más difícil para ellas encontrar una ocupación en sectores donde el empleo formal tiende a ser más frecuente. Aunque la educación neutral en cuanto al género ayuda a reducir estas diferencias, los prejuicios de los empleadores/as contra las mujeres pueden continuar después de la contratación. Las mujeres que trabajan en puestos de posgrado en la industria de la construcción peruana, por ejemplo, informan que

tienen menos oportunidades para avanzar en sus carreras que los hombres (Barreto et al., 2017[153]). Por el contrario, cuando se analiza la contratación de vendedores, secretarias y asistentes contables en Lima, se tiende a favorecer a las mujeres. No obstante, existe evidencia de que persiste la discriminación contra las mujeres de origen indígena cuando postulan a un cargo de secretaria (Moreno et al., 2012[154]).

Reflexión sobre políticas

Impulsar las políticas generales para que aborden la dimensión de género de la informalidad. En el Perú, al igual que en otros países de América Latina, los programas de seguro social contributivo para protegerse contra riesgos sociales cubren una porción limitada de la población y esta población suele trabajar en el sector formal (OECD, 2018[155]). Dado que las mujeres están sobrerrepresentadas en la fuerza laboral informal, la proporción de mujeres que no son elegibles para participar en los programas de seguridad social es mucho más alta en comparación con los hombres (Holmes and Scott, 2016[156]). Además, cuando las prestaciones contributivas, como las pensiones privadas o los planes de ahorro individual, se diseñan por igual para hombres y mujeres, efectivamente discriminan a las mujeres, reflejando menores ingresos e interrupciones más frecuentes en su vida laboral por responsabilidades reproductivas y de cuidado.

En un esfuerzo por ampliar la cobertura y aumentar el atractivo de los programas de seguro social para las mujeres que trabajan en el sector informal, países de todo el mundo, incluidos algunos de América Latina, han optado por introducir mecanismos complementarios para las mujeres que contribuyen a las pensiones. Otros países han introducido “créditos por cuidado” para compensar a las personas por las pérdidas de cotización en las que incurren durante el tiempo que han estado fuera de la fuerza laboral cuidando a sus dependientes. El elemento compensatorio se deriva del hecho de que, por lo general, los beneficiarios del crédito son mujeres.

Involucrar a las trabajadoras informales y sus representantes en el diseño de las políticas públicas. Más allá del diseño e implementación de esquemas de seguridad social, existen otras políticas complementarias que merecen ser atendidas. En un apartado anterior de este capítulo se han abordado los beneficios derivados de la extensión de las prestaciones de maternidad a las mujeres independientes, dimensión relevante a tener en cuenta dado el carácter informal de muchas de las actividades que realizan estas mujeres. Otros se relacionan con las políticas para mejorar la empleabilidad de las mujeres y la seguridad de los ingresos. Los ejemplos clave a este respecto incluyen las políticas que tienen como objetivo reducir la discriminación salarial y de contratación, así como aquellas que tienen como objetivo ampliar el acceso a los servicios de cuidado infantil. Otras partes de este capítulo han abordado estas políticas.

Una cuestión importante que ha generado mucho debate recientemente se refiere a la interacción entre la informalidad y los programas y disposiciones que condicionan la recepción de beneficios no contributivos a comportamientos específicos de los hogares receptores (Camilletti, 2020[157]). Por el lado positivo, la condicionalidad puede ser favorable al género si, por diseño, el programa ayuda a resolver las necesidades prácticas de las mujeres y aumenta sus ingresos disponibles. Por el lado negativo, cuando los requisitos de cumplimiento para las mujeres resultan en una exacerbación de sus cargas de tiempo, la condicionalidad termina siendo discriminatoria por motivos de género. Esto puede ocurrir cuando el resultado de la condicionalidad es reducir aún más el ya limitado tiempo que las mujeres pueden dedicar a una actividad laboral remunerada. Como reflejo de la interrupción de los horarios, en el mejor de los casos seguirán buscando trabajo en el sector informal. El peor de los casos es que dejarán de buscar trabajo por completo.

Investigaciones recientes abordan estas preguntas importantes para el Perú con un enfoque particular en *Juntos* (Cookson, 2018[158]). Este trabajo contabiliza el tiempo empleado para acceder a los beneficios de *Juntos* como trabajo no remunerado. Más allá de las responsabilidades de cuidado habituales en el hogar, este tiempo implica los esfuerzos que las madres deben desplegar para cumplir con las condiciones del

programa y cobrar los pagos, junto con los costos de transporte y el tiempo de espera en los centros comunitarios, incluso para hacer cola (Cookson, 2018[158]). Los hallazgos muestran que, para cumplir con condiciones fuertemente disciplinarias, las mujeres llevan a los niños a escuelas y centros de salud que carecen de fondos suficientes y cuentan con poco personal y que no están bien equipadas para brindar un servicio adecuado. En las zonas rurales, por ejemplo, el tiempo que una mujer se pasa caminando a los centros para su parto aumenta considerablemente el tiempo de espera por los servicios.

Estos resultados manifiestan que la eficacia de las transferencias monetarias para responder a las necesidades de las mujeres, tanto trabajadoras como madres, depende en gran medida de la implementación de otras inversiones complementarias, por ejemplo, en infraestructura para el cuidado de los niños y niñas, y la atención de la salud, junto con capital humano para equipar los centros con una fuerza de trabajo de servicio debidamente capacitada y con el personal adecuado (OECD, 2018[155]). También apuntan a un delicado acto de equilibrio en el gasto público, ya que lo que se debe evitar es que la expansión de los programas de transferencias monetarias condicionadas desplace el financiamiento de otras inversiones en infraestructura social y servicios relacionados.

La participación de los y las trabajadores informales y sus representantes en el diseño de políticas puede desempeñar un papel fundamental para facilitar la identificación de complementariedades entre las políticas de género y limitar los resultados no deseados de los programas. Un enfoque para lograr este resultado es promover las voces y la participación de las mujeres, incluso en las asociaciones de toma de decisiones colectivas, como los sindicatos y los comités de empresa (OECD/ILO, 2019[146]). Sin embargo, un trabajo de investigación reciente concluye que la participación de las trabajadoras informales, o agentes de extensión y trabajadoras de campo que tienen experiencia trabajando con ellas y en quienes confían, es esencial para mejorar el diseño de políticas y aumentar el impacto de las políticas de formalización amigables con el género (Holmes and Scott, 2016[156]). Esto refleja el hecho de que los representantes de los y las trabajadores formales pueden no tener el mismo incentivo para representar al sector informal. La Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA, por sus siglas en inglés) para mujeres con empleo informal en la India ofrece una amplia gama de servicios, incluidos servicios de cuidado de niños y niñas y seguro médico, y facilita el acceso a beneficios y servicios del gobierno.

Mejorar los derechos laborales de las trabajadoras del hogar. Tras los avances logrados para adecuar la legislación peruana a los mandatos del Convenio 189, la atención de las políticas relativas al estatus y reconocimiento de los y las trabajadores domésticos se ha desplazado hacia la implementación. Esto incluye en lo que respecta a las medidas necesarias para garantizar el acceso a la seguridad social, las inspecciones de trabajo para verificar el cumplimiento de la ley, las organizaciones sindicales para promover la negociación colectiva y las campañas de información y sensibilización (ILO, 2016[150]).

Uruguay es el ejemplo de un país pionero en las políticas de promoción de la protección social de las trabajadoras del hogar, destacando la posibilidad de agrupar jornadas y salarios de diferentes puestos de trabajo. De esta manera, el sistema permite la cobertura de la seguridad social para las trabajadoras a tiempo parcial, lo que es particularmente importante en vista de las diferentes formas que puede tomar el trabajo doméstico y el hecho de que las trabajadoras son contratadas a menudo solo mediante un acuerdo verbal.

Ecuador y Chile han seguido un proceso de equiparación gradual del salario mínimo de las trabajadoras domésticas con el de los demás trabajadores. Uruguay establece el salario mínimo para los y las trabajadores domésticos en una comisión tripartita del Consejo de Salarios, que proporciona un marco para la negociación colectiva. Por ejemplo, además de acordar la fijación de salarios, las partes utilizan el Consejo de Salario para establecer un bono de antigüedad, diseñar medidas para lograr condiciones de trabajo dignas, libres de acoso moral o sexual. Bolivia y Argentina también han establecido un marco para el diálogo social y la negociación colectiva para las trabajadoras del hogar. El diálogo social también facilita el acuerdo y el lanzamiento de campañas conjuntas de sensibilización pública entre las partes, a través de la difusión de materiales impresos y videos animados para explicar los derechos y procedimientos.

Además del recurso de obligatoriedad de los registros, varios países están desarrollando mecanismos para aumentar la eficacia de las inspecciones. Por ejemplo, Chile da la opción a los empleadores de dejar entrar a los y las inspectores a la casa o ir a la inspección del trabajo con la documentación que muestre las condiciones de trabajo. En Uruguay, los equipos de inspectores del trabajo pueden entrevistar a los y las empleadores y empleados y empleadas en la puerta de la casa, en lugar de adentro. En caso de que los inspectores observen una violación de los derechos laborales, visitan múltiples hogares en el área para proteger el anonimato del empleado (Lexartza, Chaves and Cardeco, 2016[152]).

Apoyar el emprendimiento de las mujeres

En el Perú, a pesar de que la tasa de autoempleo entre las mujeres es casi tan alta como entre los hombres, la proporción de mujeres que también son empleadoras es solo la mitad (ver Capítulo 1). La razón por la que pocas mujeres se convierten en empleadoras es que las mujeres empresarias tienen una menor propensión a participar en formas rentables y de valor agregado de trabajo independiente con un alto potencial de expansión. Reflejando los factores que limitan a las mujeres a ciertas actividades y sectores (por ejemplo, alojamiento y servicios de alimentación, venta al por mayor, etc.) mientras que otros se reservan para los hombres (por ejemplo, construcción, tecnología, transporte), la mayoría de los negocios que crean las mujeres se concentran en sectores de valor añadido relativamente bajo. En conjunto, esta "segregación horizontal" es responsable de gran parte de la diferencia de rentabilidad entre las empresas dirigidas por mujeres y las dirigidas por hombres.

Además, la mayoría de las empresas dirigidas por mujeres toman la forma de microempresas, que operan en el sector informal y se crean por necesidad, en lugar de aprovechar la oportunidad de un ingreso regular y que posiblemente crezca en el tiempo. Como resultado, muchas empresas dirigidas por mujeres no se desarrollan lo suficiente como para convertirse en un negocio establecido que impulse una mayor creación de empleo. En el Perú, la vida útil promedio de una microempresa es de seis años, mientras que la de una pequeña empresa no supera los siete años. Estas cifras se comparan con una vida útil promedio de 13 años para las empresas más grandes (Lozano Girón, 2020[159]).

Varias fuerzas interdependientes están detrás de estos patrones. Como se discutió en otras secciones de este informe, las mujeres no tienen las mismas oportunidades de acceso a la educación y capacitación que los hombres. Adicionalmente, la mayor cantidad de horas que dedican al cuidado y las tareas del hogar reducen el tiempo que pueden dedicar a actividades generadoras de ingresos. Asimismo, la falta de acceso a servicios financieros, como cuentas de ahorro y préstamos crediticios, limita significativamente la capacidad de las mujeres para concentrarse en el diseño y desarrollo de negocios productivos.

Según una encuesta reciente del Perú realizada por la Alianza del Pacífico, más de dos tercios de las mujeres emprendedoras identifican la falta de inclusión financiera como el obstáculo más importante para el desarrollo de sus proyectos empresariales (OEAP, 2018[160]). En cuanto a las barreras del lado de la demanda, solo el 22% de las mujeres tienen una cuenta de ahorro, en comparación con el 37% de los hombres (Alliance for Financial Inclusion, 2021[161]). Por el lado de la oferta, un factor importante que dificulta el acceso a financiamiento en el Perú es la situación de las altas tasas de interés (Lozano Girón, 2020[159]). La tasa de interés anual que los bancos aplican a las pequeñas empresas que revierten al sector bancario para capital promedia 30% y 20% para las microempresas y las PYMES, respectivamente. Las tasas de interés aplicadas por las instituciones financieras no bancarias pueden exceder el 50%.

Más allá de la falta de empoderamiento financiero, la encuesta de la Alianza del Pacífico apunta a los efectos disuasivos inducidos por la falta de formación empresarial. Un análisis experimental de los efectos de la formación para el desarrollo en mujeres microempresarias de Lima capital (Valdivia, 2014[162]), encontró que una mayor disponibilidad de capacitación puede impulsar las ventas minoristas en más de un 15% dos años después de finalizar la capacitación, lo cual representa una cantidad considerable.

Además, la encuesta de la Alianza del Pacífico llama la atención sobre la importancia de contar con un entorno empresarial propicio para la circulación de información al facilitar las interacciones con mujeres empresarias más experimentadas, por ejemplo. Esto es fundamental para apoyar el intercambio de experiencias entre pares, lo que estimula el aprendizaje mutuo. Aspectos interesantes sobre el tema se desprenden de otro estudio experimental sobre el emprendimiento femenino en el Perú, realizado como parte de la iniciativa Liderazgo de la Mujer en la Pequeña y Mediana Empresa. Este último programa tiene como objetivo difundir información sobre modelos de negocios exitosos para el emprendimiento de mujeres en PYMES (Valdivia M, 2017[163]). El estudio encuentra evidencia de que, además de fortalecer las habilidades gerenciales de las mujeres empresarias, los beneficios transformadores del intercambio de experiencias se extienden al hogar, lo que refleja el mayor poder de negociación de las mujeres en el hogar. Este importante resultado de "agencia" se materializa en una distribución más equilibrada de las responsabilidades de las tareas domésticas y el cuidado de los niños y niñas entre los socios.

Abordar la combinación de barreras a la inclusión financiera es clave para garantizar que las mujeres peruanas puedan participar en nuevos negocios y, posteriormente, ampliar sus actividades (Girls Who Venture, 2020[164]). Algunos ejemplos contundentes de las diferentes iniciativas que el Perú tiene para ayudar a abordar los obstáculos de capacitación, financiamiento, trabajo en red y tutoría para la promoción de los emprendimientos de las mujeres incluyen:

- El programa *Ella Exporta* promovido por PROMPERÚ, la Comisión Peruana de Promoción para la Exportación y el Turismo, brinda programas de capacitación exportadora de cuatro a cinco meses de duración en temas como financiamiento, comercio electrónico y logística, acompañados de asistencia técnica en tributación y contabilidad para mujeres emprendedoras. Alrededor de 70 empresarias se han beneficiado del programa hasta el momento. El programa del año en curso se implementó en cooperación con la Embajada de EE.UU. y se enfoca en la cadena de valor del cacao y los dulces. Además, el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo apoya los esfuerzos para incluir un capítulo de género en los acuerdos comerciales, como lo iniciaron Chile y Ecuador.
- El programa *Tu Empresa* impulsado por el Ministerio de la Producción es una plataforma para micro y pequeños emprendimientos liderados por mujeres. Brinda capacitación y asistencia técnica y contribuye a difundir las ventajas de la formalización.
- Los programas *Mujer Produce y Mujer Produce Digital* del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables brindan capacitación a mujeres emprendedoras con experiencia, por ejemplo, con miras a mejorar las competencias digitales, pero también facilitan la difusión de herramientas de marketing.
- El programa *Innóvate Perú* cofinancia proyectos de emprendimiento a través de concursos nacionales. Aunque está abierto tanto a hombres como a mujeres, las empresas emergentes dirigidas por mujeres representan solo alrededor de una quinta parte de los participantes ganadores (OEAP, 2018[165]).
- Las *Redes Regionales de Mujeres Emprendedoras y Empresarias*, iniciativa impulsada por el MIMP, es una red de vinculación de empresas económicas lideradas por mujeres a los mercados regionales, nacionales e internacionales. Para ello, ofrece acceso a servicios financieros y de capacitación y asistencia técnica en gestión empresarial. La Red llega a todas las regiones del Perú.
- El Ministerio de la Producción y de Economía desarrollan en conjunto un programa de formación de docentes, hombres y mujeres, en educación para el emprendimiento.

Además de la inclusión financiera, las barreras para la creación de un sector empresarial dinámico comprenden la falta de un ambiente administrativo amigable, lo que desalienta el registro formal de empresas. Si bien son comunes a hombres y mujeres, los efectos adversos de estas barreras pueden ser particularmente importantes para las mujeres cuyo tiempo y movilidad suelen ser más limitados, dadas las normas existentes y la división dominante de las obligaciones de cuidado en el Perú. Una encuesta

reciente de la Fundación Asia Pacífico de Canadá clasifica a la “burocracia gubernamental ineficiente” como el factor más agobiante para hacer negocios en el Perú, justo antes de las “regulaciones laborales restrictivas” (Asian Pacific Foundation of Canada, 2020[166]). Los ejemplos específicos de restricciones de actuación que los y las empresarios identificaron incluyen largos procedimientos administrativos, una burocracia municipal obstructiva y una legislación restrictiva.

Otro requisito previo para impulsar los emprendimientos de las mujeres es la igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto a los derechos sobre la propiedad y el uso de la tierra. La seguridad en la tenencia de la tierra es un factor clave para el desarrollo de las comunidades rurales (Navarro-Catañeda et al., 2021[167]). En el Perú, luego de un período de avance considerable, actualmente está ocurriendo una desaceleración en el proceso de otorgamiento de concesiones y títulos de propiedad (ILO, 2016[168]). La desaceleración refuerza la precariedad porque muchas comunidades aún no tienen títulos de propiedad.

El tema de los derechos sobre la propiedad es particularmente agudo para la población con lengua indígena como lengua materna. Esto refleja el hecho de que la mayoría de esta población aún vive en áreas rurales, aunque la rápida urbanización hace que esta situación este en constante evolución. Considerando que la distribución por género de la población indígena es aproximadamente igual en el Perú, las mujeres están directamente involucradas (ILO, 2016[168]). Existe un consenso generalizado de que las iniciativas tomadas en el pasado por el gobierno para incluir los nombres de las mujeres en los títulos de propiedad y los documentos de identificación relacionados han ayudado a aumentar la proporción de parcelas agrícolas en propiedad conjunta de hombres y mujeres (USAID, 2016[169]). Sin embargo, en las comunidades rurales las voces de las mujeres siguen estando subrepresentadas a la hora de tomar decisiones sobre el uso de la tierra. Las tensiones parecen agravarse por la amenaza a la seguridad de la tierra como resultado de la tala y minería informal.

Reflexión sobre políticas

Promover el uso de enfoques combinados para fortalecer los emprendimientos de las mujeres. Un creciente grupo de investigaciones explora la interacción entre las finanzas y el desarrollo empresarial de las mujeres en contextos de alta informalidad (ILO, 2014[170]; ILO-WED, 2018[171]). Estos trabajos coinciden en que el acceso a los servicios formales de ahorro, por ejemplo, abrir una cuenta bancaria a nombre de una mujer, puede alentar a las mujeres a guardar algo de dinero para usos comerciales, mientras que al mismo tiempo resisten las presiones para compartir el dinero con familiares. Además, están de acuerdo en que las condiciones de pago de la deuda más flexibles, como un período de gracia en los préstamos, por ejemplo, ayudan a las actividades comerciales de las mujeres y aumentan la probabilidad de su supervivencia.

Otra conclusión importante de estos trabajos es que alcanzar un nivel sólido de inclusión financiera requiere más que solo la oportunidad de abrir una cuenta bancaria y acceder a préstamos. Esto refleja la naturaleza compleja de la brecha financiera de género, que implica la coexistencia de muchos niveles de barreras estructurales e individuales de potencial relevancia para el Perú. Estas conclusiones destacan la importancia de continuar fomentando la difusión de programas que combinen el acceso a servicios financieros con otras dimensiones del desarrollo del emprendimiento, como mercados y capacitación empresarial, por ejemplo, junto con la educación financiera y la adquisición de habilidades en tecnologías digitales (Alliance for Financial Inclusion, 2021[161]).

Un trabajo reciente que evalúa el impacto de las microfinanzas para las mujeres de bajos ingresos en el “Valle Sagrado” de las tierras altas andinas del Perú destaca la relevancia de otras necesidades específicas para apoyar las actividades comerciales de las mujeres en las comunidades rurales (McNamara, 2021[172]). Por ejemplo, los programas de microcréditos *ProMujerPerú* y *FINCAPerú* incluyen la administración de servicios de salud y sensibilización en iniciativas de prevención contra la violencia de género. Este enfoque más amplio ha dado lugar a cambios en la confianza de las mujeres en sí mismas

y en su asertividad como agentes económicos en el hogar, la comunidad y los negocios. Una condición importante para asegurar la calidad será la certificación de las entidades encargadas de prestar los servicios que acompañan al préstamo.

Un enfoque que conviene considerar para abordar la “segregación horizontal” y facilitar la creación de empresas dirigidas por mujeres en sectores tradicionalmente dominados por empresas dirigidas por hombres requiere reservar una serie de contratos de contratación pública para empresas dirigidas por mujeres en sectores donde las mujeres están subrepresentadas (construcción, explotación de minas y canteras, etc.). La adaptabilidad también es clave para aumentar el atractivo de los programas para las mujeres. Por ejemplo, alentar a las mujeres a participar en sesiones de capacitación empresarial a las que de otro modo no asistirían, requiere de módulos flexibles que tengan en cuenta los límites de sus horarios. En consecuencia, el recurrir a cursos cortos, cursos en línea y videos de formación, podría ser mejor que programas largos de formación.

Además, la capacitación debería estar a la altura de las necesidades de las mujeres. La evidencia empírica al respecto apunta a la importancia de asegurar que la capacitación se enfoque en tareas y técnicas que las mujeres perciben como su prerrogativa. Por ejemplo, la explicación detrás de la limitada participación inicial de mujeres en una iniciativa de investigación para mejorar el cultivo de papa en el Perú (menos del 15% de todos los participantes) fue que pensaban en la papa como un cultivo "masculino", en lugar de percibirlo como “trabajo de mujeres”. En cambio, la participación alcanzó un máximo del 60% en las jornadas de siembra, cosecha y evaluación de clones de papa, ya que las mujeres juegan un papel central en la ejecución de estas tareas (FAO, 2011[173]). En términos más generales, la disponibilidad de formas de transporte asequibles y seguros juega un papel aparentemente crítico. Asegurar la impartición de la capacitación en lugares no muy distantes de donde viven las mujeres y disponer, de medios de transporte asequibles y seguros, podría mejorar significativamente el acceso a la capacitación empresarial.

Finalmente, es fundamental que el Perú continúe con los esfuerzos paralelos para simplificar los procedimientos administrativos para registrar empresas formalmente. El número de trámites para iniciar una empresa ha disminuido gradualmente desde principios de la década de 2000. Este patrón debe continuar (i) haciendo que las entidades gubernamentales sustituyan a los notarios y municipios en el proceso de registro para limitar las prácticas anticompetitivas, y (ii) creando una ventanilla única en línea para la creación de empresas.

Aumentar el enfoque en los grupos menos favorecidos. Las iniciativas para renovar los programas de titulación de tierras juegan un papel fundamental en el apoyo a las actividades empresariales de las mujeres indígenas. Al mismo tiempo, las conclusiones de un trabajo reciente sobre el impacto de los programas de titulación de tierras en la inversión agrícola sugieren que los responsables de formular políticas públicas deben tener cuidado de no enfatizar demasiado el impacto de la seguridad de la tenencia en la inversión agraria (Navarro-Catañeda et al., 2021[167]). Esto se debe a que los programas de titulación de tierras suelen funcionar como un complemento, sin sustituir a otros programas destinados a fomentar el empoderamiento económico de las mujeres. Según la OIT, dichos programas complementarios deberían incluir capacitaciones técnicas para mejorar el desempeño económico de las empresas de mujeres (ILO, 2016[168]), que van desde la mejora de semillas, por ejemplo, hasta la adquisición de habilidades gerenciales, además de otras habilidades relacionadas con la identificación de mercados potenciales. Un cuello de botella importante identificado por la OIT, particularmente en la Amazonía, donde los transportes son costosos y no siempre viables, es la falta de conectividad. La red de telecomunicaciones ayuda a superar estas dificultades fomentando los vínculos con los mercados de venta, junto con el intercambio de experiencias con las comunidades circundantes. Ambos factores son importantes para apoyar la producción de bienes y para integrar las cadenas de suministro.

La creación de redes de embajadoras escolares podría ayudar a superar la falta de modelos a seguir que suelen sufrir las mujeres emprendedoras de comunidades indígenas. La iniciativa *Frauen unternehmen* en Alemania proporciona un ejemplo potencialmente interesante de cómo podría organizarse el programa.

Los embajadores son seleccionados por un jurado, lo que aumenta su prestigio. Además, generalmente asisten a un número limitado de eventos con sus compañeros para mantener el compromiso requerido relativamente ligero (OECD/EU, 2017[174]).

En cuanto a la financiación, una opción podría ser establecer mecanismos de financiación específicos reservados a las personas de ascendencia indígena (Del Aguila, 2016[175]) idealmente, eso podría combinarse con capacitación, tutoría y trabajo en red. Cualquier programa específico para emprendedores indígenas, hombres y mujeres debe desarrollarse en cooperación con la Cámara de Comercio de los Pueblos Indígenas del Perú.

Supervisar los efectos de las políticas. La revisión sistemática de los efectos de amplio alcance de los programas de emprendimiento en países de bajos y medianos ingresos señala las complejidades de evaluar los resultados tanto en términos de creación de empleo como de creación de empresas (Grimm and Paffhausen, 2015[176]). Esto refleja el hecho de que deben cumplirse muchas condiciones antes de que las intervenciones en favor de empresas individuales mejoren el rendimiento empresarial y conduzcan a la decisión de crear una nueva empresa o contratar empleados adicionales. En otras palabras, es probable que se requiera una larga cadena de resultados intermedios antes de que las intervenciones políticas se materialicen en una expansión sostenible del empleo, que también está vinculada a mejores y más seguras condiciones de trabajo.

También es importante considerar que muchas de las medidas de política implementadas no tienen como objetivo principal crear empleo sino mejorar las prácticas de gestión para lograr flujos de ingresos más estables y reducir la pobreza. Por ejemplo, los beneficios de la tutoría y el acceso a modelos a seguir tienden a materializarse en cambios en el grado en que se utilizan los recursos existentes, sin generar necesariamente más puestos de trabajo (ILO, 2014[170]). De manera similar, la evidencia disponible parece sugerir que aunque los programas de financiamiento y capacitación tienen efectos positivos en los resultados comerciales, como mejores conocimientos y prácticas y, a veces, ingresos, los efectos en un conjunto general de actividades del mercado laboral son generalmente más débiles y, a veces, insignificantes (Grimm and Paffhausen, 2015[176]). Estos hallazgos destacan que puede ser más deseable aprovechar los efectos de las intervenciones sobre las ventas, los ingresos y los niveles de ingresos que cuantificar los resultados del empleo, que pueden depender de otras causas. La disponibilidad de indicadores desagregados por género también podría merecer atención como un medio para representar posibles desigualdades no deseadas en los resultados que pueden surgir en el camino hacia la inclusión financiera (Trivelli Ávila and Caballero Calle, 2018[177]).

Combatir la violencia contra las mujeres fuera del hogar

La seguridad de las mujeres tiene un papel clave en su empoderamiento económico. En todos los países, las mujeres son víctimas de violencia, no solo en el hogar (perpetrada por su pareja actual y anterior u otro miembro de la familia), sino también en los espacios públicos, el transporte público, la escuela, la universidad y el trabajo. Sumándose al sufrimiento físico y psíquico, el acoso, el abuso sexual o físico y la violación socavan las oportunidades educativas y económicas de las niñas y las mujeres y, en última instancia, afectan su participación en el mercado laboral (ILO, 2018[178]). Por ejemplo, las víctimas de violencia doméstica tienen menos probabilidades de ser económicamente activas y, cuando aún están activas, menos probabilidades de ser productivas, como consecuencia del sufrimiento físico y mental (ECLAC, 2016[179]).

Con el fin de limitar la exposición a la violencia en los espacios públicos, en la escuela y en el trabajo (ECLAC, 2016[179]), muchas niñas y mujeres restringen sus movimientos, lo que potencialmente limita sus oportunidades educativas, laborales y de disfrute de la vida (OCAC, 2020[180]). La violencia en el trabajo puede llevar a renunciar a una oportunidad laboral potencialmente buena; si la mujer decide quedarse, lo hace a costa de su bienestar (ILO, 2018[178]). Un alto porcentaje de niñas que han vivido un episodio

traumático en la escuela tienen que cambiar de escuela o abandonar el sistema educativo por completo (OCAC, 2020[180]).

El Perú tiene uno de los índices más altos de violencia contra las mujeres en América Latina (Wilson Hernández Breña, 2019[181]; PAHO, 2014[182]). En el hogar, casi la mitad de las mujeres peruanas han denunciado casos de violencia intrafamiliar y las llamadas a los centros del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables aumentaron drásticamente durante la crisis sanitaria por la COVID-19 (MIMP, 2020[183]). El capítulo 3 presenta información de que los casos de violencia aumentaron considerablemente durante la pandemia (ENDES, 2020[184]). Las principales víctimas del acoso en las calles y en el transporte público son las mujeres jóvenes. Según una encuesta de 2012-2016, en el Perú, siete de cada diez mujeres entre 18 y 29 años ha sido víctima de acoso callejero, proporción que asciende a nueve de cada diez mujeres en zonas urbanas como Lima o El Callao (PUCP, 2016[185]). El número de denuncias de acoso sexual laboral ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral casi se quintuplicó entre 2019 y 2020 (de 96 a 484 denuncias) (GOB, 2020[186]), evidenciando un progreso en los medios disponibles para informar tales denuncias y la protección de la privacidad. Las trabajadoras domésticas también están significativamente expuestas a situaciones de acoso y abuso sexual en su lugar de trabajo. Se estima que el 30% de las trabajadoras del hogar han sido víctimas de acoso sexual en el hogar en el que trabajan (MIMP, 2008[187]). Según un estudio realizado en una universidad pública de Lima, tres de cada diez hombres y seis de cada diez mujeres dicen haber sufrido acoso sexual en el ámbito universitario.

En el año 2019, 164 mujeres fueron reconocidas víctimas de homicidio por feminicidios, lo que corresponde a la cifra más alta en una década. Entre ellos, el 70% tenía una relación íntima con el asesino, antes o en el momento del asesinato (MIMP, 2019[188]). En los últimos años, las movilizaciones contra los feminicidios se han incrementado en América Latina, que tiene la tasa de feminicidios más alta del mundo. Tras el asesinato de una joven argentina, el colectivo *#NiUnaMenos* lanzó una campaña de sensibilización centrada en la violencia contra las mujeres. En el Perú, una manifestación masiva en el año 2018 llevó a miles de personas a las calles de Lima.

El Perú cuenta con una serie de leyes y medidas de acompañamiento contra diferentes formas de violencia contra las mujeres. Entre estas leyes se encuentran la Ley N° 27942 del año 2003 sobre Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y la Ley N° 38068 del año 2013 que tipificó el feminicidio. La Ley N° 30314 del año 2015 para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos fue la primera de su tipo en América Latina (MININTER, 2015[189]). Las leyes de los años 2011 y 2014 apuntan específicamente a reducir la violencia y la discriminación de género en las escuelas y universidades. Varias medidas para combatir la violencia acompañan a estas leyes. Por ejemplo, las plataformas en línea específicas facilitan que los estudiantes denuncien casos de acoso. Una guía práctica para prevenir y sancionar el acoso sexual laboral ayuda a las personas a reconocer que son víctimas de algún tipo de acoso; y las empresas que no investiguen dichas denuncias pueden ser multadas. La campaña *Violencia disfrazada de amor* está dirigida a jóvenes de 18 a 29 años. *El acoso es violencia*, lanzada en el año 2020, se centra en la lucha contra el acoso sexual callejero. La iniciativa *Haz la diferencia*, frena la violencia apoya la lucha contra la violencia doméstica al revelar el peligro de creencias, actitudes y prácticas engañosas que podrían justificar la aceptación de la violencia de género (MIMP, 2019[190]; MIMP, 2019[191]; MIMP, 2021[192]). El folleto ha sido traducido a seis lenguas indígenas.

Reflexión sobre políticas

Si bien el Perú ha progresado al crear leyes contra las diferentes formas de violencia contra las mujeres, es posible realizar mayores esfuerzos para garantizar su implementación y cumplimiento, particularmente en áreas remotas y rurales. Por ejemplo, mientras que los gobiernos regionales y locales deben promulgar decretos para prevenir y sancionar el acoso sexual, solo el 44% de los gobiernos regionales, por ejemplo, tenían decretos internos que regulaban el procedimiento para la prevención y sanción de actos de acoso

sexual en el trabajo (OEFA, 2018[193]). Se necesitan datos actualizados y más frecuentes sobre acoso sexual, especialmente en espacios públicos, en escuelas y universidades.

Reducir las barreras que impiden a las víctimas de violencia y acoso acceder al sistema de justicia. Las mujeres que han sido víctimas de violencia y acoso muchas veces dudan en denunciar el delito por temor a que esto abra el camino a un proceso judicial agotador, que las revictimice y que rara vez termine en una condena. A la luz de las barreras específicas que enfrentan las mujeres y las niñas al acceder a la justicia, es vital acceder a las vías de justicia centradas en las sobrevivientes/víctimas, así como la integración con servicios que eliminen las barreras. La Ley 30364 tiene como objetivo acelerar el proceso de denuncia de violencia intrafamiliar y otras formas de violencia contra la mujer. Las denuncias pueden ser realizadas por la propia víctima, por quien actúe en su nombre o por la Defensoría del Pueblo. Estos esfuerzos deben reforzarse aumentando la disponibilidad de programas de capacitación para policías y oficiales de justicia sobre las mejores prácticas para interactuar con las víctimas, haciendo que el proceso de denuncia de estos delitos sea menos difícil. Actualmente, solo la mitad del personal policial a cargo ha sido capacitado en temas de género y la mayoría de las víctimas no creen que las comisarías tengan el ambiente adecuado para recoger denuncias de violencia sexual – por ejemplo porque carecen de privacidad (Defensoria del Pueblo, 2018[194]). Como ejemplo de programa de capacitación, en el año 2019, México puso en marcha un programa de capacitación policial que tiene como objetivo garantizar la correcta aplicación de los protocolos procesales en situaciones de violencia de género. El plazo actual de seis meses para denunciar acoso o violencia sexual debería ampliarse teniendo en cuenta su impacto psicológico. Esto es particularmente importante cuando las víctimas son menores de edad.

Fomentar y garantizar procesos de denuncia seguros para las víctimas. En los lugares de trabajo, en las escuelas y en las universidades, las mujeres pueden ser aún más resistentes a denunciar el acoso o la violencia si los agresores ocupan una posición jerárquica superior, hombres y mujeres, como profesores, supervisores o directores (ILO, 2018[178]). El Perú debe intensificar los mecanismos ya existentes para facilitar la denuncia de estas situaciones en las escuelas y universidades. Los talleres y capacitaciones de prevención también podrían ayudar a reducir la incidencia de la violencia. Varios empleadores privados solicitan a sus empleados que sigan estos cursos, que además de explicar la ley contra el abuso sexual en el trabajo abordan diferentes manifestaciones de abuso y cómo denunciarlas. Lo conveniente sería que estos cursos estén ampliamente disponibles. Ya sea en el sector privado, público y en las instituciones educativas, siendo fundamental el seguimiento y cumplimiento de los protocolos internos en caso de abuso y violencia sexual.

Continuar educando a la sociedad sobre los diferentes aspectos de la violencia y el acoso sexual. Como se mencionó anteriormente, el Perú ya implementa campañas de concientización para incentivar la detección y denuncia de la violencia sexual. Actualmente, estos están dirigidos principalmente a un público adulto, incluidos los adultos jóvenes. Dado que las mujeres jóvenes corren un riesgo especialmente alto de sufrir violencia por parte de su pareja íntima y que los patrones de interacción en las relaciones se establecen temprano, tendría sentido crear campañas dirigidas a los jóvenes de menor edad. Un ejemplo es la campaña española *#PasiónNoEsPosesión* que consistió en un video de rap y volantes, así como anuncios de radio asociados.

Recuadro 2.3. Resumen de las opciones políticas para lograr que el trabajo remunerado de las mujeres sea más rentable en el Perú

Una serie de políticas concomitantes pueden reducir la brecha de género en los ingresos laborales, disminuyéndose así el incentivo para que las mujeres dediquen más horas al trabajo no remunerado. La OCDE sugiere:

Garantizar acceso a una educación de calidad para todos

- **Recompensar a las familias en situación de pobreza por su compromiso con la educación de los niños y niñas**. Al brindar beneficios regulares a los padres y madres de procedencia pobre que decidieron mantener a sus hijos e hijas en la escuela a través de las transferencias monetarias condicionadas tienen el potencial de fortalecer la participación en la educación. Sin embargo, la experiencia con *Juntos* muestra que acceder al beneficio puede requerir largos viajes de transporte, lo que consume mucho tiempo y es costoso para los beneficiarios. Para superar estas barreras, el Perú podría potenciar la red de banca sin sucursales utilizando medios de pago digitales, o agentes locales que actúen como puntos de depósito y retiro, generalmente comerciantes, donde la capacidad de la red de servicios digitales es limitada. La introducción de la banca sin sucursales debe llevarse a cabo junto con la creación de talleres locales como una forma de generar conocimiento digital y confianza en las finanzas formales.
- **Comunicar los beneficios de completar los estudios.** Los y las estudiantes de bajos recursos y sus familias a menudo están mal informados sobre los retornos monetarios y sociales de la educación y las oportunidades para progresar a través de los estudios. Ampliar el programa piloto *Decidiendo para un Futuro Mejor* ideado por el MineduLAB podría ser una forma rápida y relativamente económica de informar a los estudiantes sobre los beneficios de la educación. La tutoría escolar y el asesoramiento de los y las estudiantes también son clave para lograr que las niñas y mujeres jóvenes permanezcan en el sistema educativo. El sector privado puede desempeñar un papel de liderazgo en la implementación de iniciativas de mentoría.
- **Garantizar una educación e información integrales sobre sexualidad dentro y fuera de la escuela**. La decisión del Perú de incluir la Educación Sexual Integral (ESI) en el currículo educativo está en línea con la orientación internacional proporcionada por la UNESCO. Para presentar conceptos y cumplir objetivos nacionales comunes, como las directrices del Ministerio de Educación del Perú, los docentes y las enfermeras de salud deben adquirir las habilidades adecuadas a través de la capacitación y el acceso a fuentes de información apropiadas. Dado que el promedio de años de educación varía significativamente entre los grupos socioeconómicos del Perú, es fundamental que los programas de educación sexual integral lleguen a los jóvenes y niños y niñas que no asisten a la escuela, quienes suelen ser los más vulnerables a la desinformación, la coerción y la explotación.
- **Proporcionar apoyo adicional a niñas y madres adolescentes vulnerables**. La experiencia internacional muestra los beneficios de brindar a las madres jóvenes apoyo financiero para el cuidado de los hijos y para acceder a capacitación para mejorar sus habilidades y competencias laborales. Estos programas resaltan la importancia de llegar a zonas rurales y remotas.

Promover a las mujeres en carreras no tradicionales y puestos de liderazgo

- **Reforzar la representación de las mujeres a nivel ejecutivo de las empresas del sector privado.** En el Perú, las mujeres ocupan menos de uno de cada diez puestos de directorio (9,2%), por debajo del promedio de la OCDE (12%), aunque algo por encima del promedio regional (8,5%). Casi una de cada diez empresas privadas en el Perú ha establecido metas voluntarias para la composición de su directorio. En Alemania, la Ley del año 2015 sobre la

participación igualitaria de mujeres y hombres en puestos ejecutivos en los sectores público y privado estableció una cuota de diversidad de género del 30% para los consejos de administración y requirió a empresas que cotizan en bolsa y determinadas (donde los trabajadores pueden votar por representantes en el consejo) establecer metas para la igualdad de género en los dos niveles superiores de gestión. Las empresas estatales israelíes tienen como objetivo legal la representación adecuada de ambos sexos en la junta directiva, generalmente el 50%, a menos que exista una razón sólida por la cual dicha representación no se pueda lograr. Hasta alcanzar el objetivo, se dará preferencia a los consejeros del género menos representado. Además, las asociaciones y redes empresariales pueden desempeñar un papel importante en el apoyo a las mujeres que ocupan puestos de liderazgo para que actúen como modelos a seguir y aumenten la conciencia sobre las mujeres en puestos de liderazgo.

- **Promover una cultura académica que integre a las mujeres docentes y las ayude a sobresalir.** Equilibrar el trabajo y las responsabilidades de la vida es muy difícil para las mujeres en los campos académicos científicos. Hay indicios de que a las universidades del Perú les resulta difícil contratar profesoras en las disciplinas STEM. La búsqueda de candidatos y candidatas calificados para puestos académicos en campos científicos debe comenzar por crear un entorno de aprendizaje inclusivo para todos los estudiantes. La tutoría de los y las profesores junior y el fomento de una cultura que promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal para todos en las universidades ayudará a garantizar que las mujeres se sientan atraídas por una carrera académica y estén más satisfechas con ella, manteniéndose así enfocadas en la búsqueda de nuevas oportunidades para sobresalir.
- **Continuar los esfuerzos para fortalecer la representación de las mujeres en el liderazgo público**. Los requisitos para el equilibrio de género en los puestos de liderazgo deben fortalecerse a nivel nacional, subnacional e institucional. Por ejemplo, aunque el Perú ha aumentado progresivamente la proporción legal de representación de mujeres en las listas electorales del Congreso, del 25% en 1997 al 30% en 2001 y al 40% en 2019, la proporción real de candidatas electas no alcanza las cuotas. Al menos en parte, esto refleja la práctica de concentrar los nombres de las mujeres candidatas en la parte inferior de las listas, lo que reduce las posibilidades de ser elegidas ya que se reduce su visibilidad.
- **Implementar objetivos específicos para apoyar el seguimiento y la evaluación**. Hacer un seguimiento del progreso en el liderazgo con equilibrio de género y abordar los desafíos restantes con reformas adecuadas requerirá el apoyo de objetivos específicos y la recopilación de datos desagregados por género, tanto en el sector público como en el privado.

Aumentar la integración de las mujeres en el mercado laboral formal

- **Impulsar políticas generales para abordar la dimensión de género de la informalidad**. En un esfuerzo por ampliar la cobertura y aumentar el atractivo de los programas de seguro social para las mujeres que trabajan en el sector informal, países de todo el mundo, incluso en América Latina, han introducido mecanismos complementarios para las mujeres que contribuyen con el sistema de pensiones. Otros países tienen “créditos por cuidado” para compensar a las personas por las pérdidas de cotización incurridas durante el tiempo que han estado fuera de la fuerza laboral cuidando a personas dependientes. La equiparación de género se deriva del hecho de que, por lo general, los principales beneficiarios del crédito son mujeres.
- **Involucrar a las trabajadoras informales y sus representantes en el diseño de políticas**. Los mecanismos de consulta para involucrar a las trabajadoras informales, o agentes de extensión y trabajadoras de campo que tengan experiencia trabajando con ellas y en quienes confíen, pueden contribuir a mejorar el diseño de políticas y aumentar el impacto de las políticas de formalización con perspectiva de género.

- **Mejorar los derechos laborales de las trabajadoras del hogar**. Tras los avances logrados para adecuar la legislación peruana a las directrices del Convenio 189, la atención de las políticas relativas al estatus y reconocimiento de las trabajadoras domésticas se ha desplazado hacia la implementación. Uruguay es el ejemplo de un país pionero en las políticas de promoción de la protección social de las trabajadoras del hogar, destacando la posibilidad de agrupar jornadas y salarios de diferentes puestos de trabajo. De esta forma, el sistema permite la cobertura de la seguridad social para los y las trabajadores a tiempo parcial. Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador y Uruguay han establecido un marco de diálogo social y negociación colectiva para las trabajadoras del hogar, que abarca la cobertura del salario mínimo. Además, el diálogo social ayuda a acordar y lanzar campañas conjuntas de sensibilización pública entre los interlocutores sociales, mediante la difusión de materiales impresos y vídeos animados para explicar los derechos y procedimientos. Muchos países están desarrollando mecanismos para aumentar la eficacia de las inspecciones.

Apoyar el emprendimiento de las mujeres

- **Promover el uso de enfoques combinados para fortalecer los emprendimientos de las mujeres**. Dada la conjunción de muchos niveles de barreras emprender, el informe de la OCDE presenta la opinión de que fortalecer los emprendimientos de las mujeres podría requerir el uso de enfoques combinados. Esto significa que más oportunidades de acceso a los servicios de ahorro formales, como abrir una cuenta bancaria a nombre de una mujer, y a condiciones de pago de deuda más flexibles, como un período de gracia en los préstamos. Asimismo, podrían combinarse con otras medidas no financieras, como los mercados y la formación empresarial, por ejemplo, junto con la educación financiera y la adquisición de competencias digitales
- **Aumentar el enfoque en los grupos menos favorecidos**. Las iniciativas para renovar los programas de titulación de tierras juegan un papel fundamental en el apoyo a las actividades empresariales de las mujeres indígenas. Como complemento a la titulación de tierras, se recomienda un mayor énfasis en la capacitación técnica para mejorar el desempeño de los negocios que manejan estas mujeres. Esto va desde la mejora de semillas, por ejemplo, hasta la adquisición de técnicas de gestión, además de habilidades relacionadas con la identificación de mercados. Un cuello de botella importante en la Amazonía, donde los transportes son costosos y no siempre viables, se relaciona con la falta de conectividad digital.
- **Supervisar los efectos de las políticas**. Un análisis empírico reciente apunta al hecho de que, por lo general, se necesita una cadena bastante larga de resultados intermedios antes de que las intervenciones políticas para apoyar el espíritu empresarial conduzcan a una expansión sostenible del empleo. Esto sugiere que, en el Perú, en el desarrollo de las políticas, sería necesario desarrollar mecanismos para monitorear los efectos de las intervenciones, y así aprovechar el impacto en las ventas, los ingresos y los niveles de ingresos que cuantificar los resultados del empleo. La disponibilidad de indicadores desagregados por sexo merece una atención significativa para retratar las posibles desigualdades no deseadas de los resultados que pueden surgir en el camino hacia la inclusión financiera.

Combatir la violencia contra las mujeres

- **Reducir las barreras que impiden a las víctimas de violencia y acoso acceder al sistema judicial.** Las mujeres que han sido víctimas de violencia y acoso a menudo dudan en denunciar el delito por temor a que esto abra el camino a un proceso judicial agotador, que las revictimice y que rara vez termine en una condena. Es importante que la Ley 30364 tenga como objetivo acelerar el proceso de denuncia de la violencia intrafamiliar y otras formas de violencia contra la mujer. Las denuncias pueden ser realizadas por la propia víctima, por quien actúe en su nombre o por la Defensoría del Pueblo. Para aumentar la confianza en la denuncia, sería significativo aumentar la disponibilidad de programas de capacitación para policías y oficiales de justicia sobre las mejores prácticas para interactuar con las víctimas.
- **Fomentar y garantizar procedimientos de denuncia seguros para las víctimas**. En los lugares de trabajo y en las escuelas, las mujeres pueden ser muy resistentes a denunciar el acoso o la violencia, lo que demuestra que los perpetradores a menudo se encuentran en una posición jerárquica superior, como la de un jefe o un maestro. El Perú debe intensificar los mecanismos ya existentes para facilitar la denuncia de estas situaciones en las escuelas y universidades. Los talleres y capacitaciones de prevención también podrían ayudar a reducir la incidencia de la violencia. Varios empleadores privados solicitan a sus empleados y empleadas que sigan estos cursos, que además de explicar la ley contra el abuso sexual en el trabajo tienen como objetivo sensibilizar sobre las diferentes manifestaciones de abuso y cómo denunciarlas.
- **Educar a los y las jóvenes sobre los diferentes aspectos de la violencia y acoso sexual.** Como se mencionó anteriormente, el Perú ya realiza campañas de sensibilización para incentivar la detección y denuncia de la violencia sexual. Sin embargo, actualmente estos se dirigen principalmente a una audiencia adulta, incluidos los adultos jóvenes. Dado que las interacciones sobre las relaciones se establecen a temprana edad, tendría sentido crear campañas dirigidas a los jóvenes de menor edad. Un ejemplo es la campaña española *#PasiónNoEsPosesión* que consistió en un video de rap y volantes y anuncios de radio asociados.

Referencias

Aequales (2019), *Aequales: Ranking 2019*, https://par.aequales.com/informes/informe-ranking-par-peru-2019.pdf (accessed on 24 October 2020). [131]

Ahmed, W. and R. Mudrey (2019), "The role of motivational factors in predicting STEM career aspirations", *International Journal of School and Educational Psychology*, Vol. 7/3, pp. 201-214, https://doi.org/10.1080/21683603.2017.1401499. [56]

Alliance for Financial Inclusion (2021), "Women must be at the heart of public policy design". [161]

Araujo, M., M. Dormal and M. Rubio-Codina (2018), *Quality of Parenting Programs and Child Development Outcomes: The Case of Peru's Cuna Mas*, http://www.iadb.org. [4]

Asian Pacific Foundation of Canada (2020), "Lessons in Survival and Success from Peru's Entrepreneurial Landscape", https://apfcanada-msme.ca/insights/lessons-survival-and-success-perus-entrepreneurial-landscape. [166]

Barboza, J. et al. (2020), *Disability and severe depression among Peruvian older adults: Analysis of the Peru Demographic and Family Health Survey, ENDES 2017*, BioMed Central Ltd., https://doi.org/10.1186/s12888-020-02664-3. [15]

Barreto, U. et al. (2017), "Barriers to the Professional Development of Qualified Women in the Peruvian Construction Industry", *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, Vol. 143/4, p. 05017002, https://doi.org/10.1061/(ASCE)EI.1943-5541.0000331. [153]

Breda, T. et al. (2020), *Do Female Role Models Reduce the Gender Gap in Science? Evidence from French High Schools*, https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01713068v5. [55]

Bünning, M. (2015), "What Happens after the 'Daddy Months'? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany", *European Sociological Review*, Vol. 31/6, pp. 738-748, https://doi.org/10.1093/esr/jcv072. [33]

Cabrera, E. (2007), *Opting out and opting in: understanding the complexities of women's career transitions*, https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13620430710745872/full/html (accessed on 1 November 2020). [138]

Camilletti, E. (2020), *Social Protection and Its Effects on Gender Equality: A literature review*, http://www.unicef-irc.org. [157]

Congreso (2020), *Proyecto de ley que promueve la paridad y alternancia de las mujeres en cargos de direccion en los sectores publico y privado*, https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05694-20200703.pdf (accessed on 29 October 2020). [142]

Corbett, C. and C. Hill (2015), *Solving the equation : the variables for women's success in engineering and computing*. [80]

Council of Europe (2014), *Gender Stereotypes in and through education: Report of the 2nd Conference of the Council of Euope National Focal Points on Gender Equality*, https://rm.coe.int/1680590fe5. [76]

Council of Europe (2011), *Combating Gender Steroetypes in Education*, https://rm.coe.int/1680596131. [74]

Cruz-Saco, M., L. Pérez and B. Seminario (2016), *Propuesta para expandir la cobertura del cuidado de niñas y niños de 0 a 5 años de edad en el Perú, 2016-2026*, International Labour Organization, https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_493811.pdf. [20]

Cueto, S. et al. (2016), "Does pre-school improve cognitive abilities among children with early-life stunting? A longitudinal study for Peru", *International Journal of Educational Research*, Vol. 75, pp. 102-114, https://doi.org/10.1016/j.ijer.2015.09.011. [6]

Defensoria del Pueblo (2018), , https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/09/Reporte-de-Adjunt%C3%ADa-2-2018-Violencia-contra-las-mujeres-Perspectivas-de-las-v%C3%ADctimas-obst%C3%A1culos-e-%C3%ADndices-cuantitativos.pdf (accessed on 6 November 2020). [194]

Del Aguila, A. (2016), *The labour situation of indigenous women in Peru – A study*, International Labour Office, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_546285.pdf. [175]

Diario Oficial del Bicentenario (2020), *Ley por la que se modifican normas de la legislacion electoral para garantizar paridad y alternancia de género en las listas de candidatos*, https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-por-la-que-se-modifican-normas-de-la-legislacion-elector-ley-n-31030-1872881-1/ (accessed on 28 October 2020). [141]

Diaz, J. (2006), *Pre-school Education and Schooling Outcomes in Peru*, GRADE, Lima, http://www.grade.org.pe/upload/publicaciones/archivo/download/pubs/preschool_jjd.pdf. [7]

Duflo, E., P. Dupas and M. Kremer (2015), *Education, HIV, and early fertility: Experimental evidence from Kenya*, American Economic Association, https://doi.org/10.1257/aer.20121607. [128]

Early Childhood Workforce Initiative (2017), *The Cuna Más home visiting program in Peru*. [9]

ECLAC (2016), *Otras formas de violencia contra la mujer*, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40754/4/S1601170_es.pdf. [179]

EIGE (2020), *Gender Mainstreaming: Ireland*, https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/ireland. [75]

ENDES (2020), *Encuesta demografica y de salud familiar ENDES 2020*, https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1795/. [184]

ENDES (2019), *Encuesta Demografica y de Salud Familiar (ENDES)*, https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Endes2019/ (accessed on 1 November 2020). [116]

ETI (2015), *Peru: Caracteristicas sociodemograficas de ninos, ninas y adolescentes que trabajan, 2015*, https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1426/libro.pdf (accessed on 1 November 2020). [108]

EU (2018), *Women employed in the transport sector*, https://ec.europa.eu/transport/facts-fundings/scoreboard/compare/people/women-public-transport_en (accessed on 21 October 2020). [100]

EU (2011), *Council conclusions of 7 March 2011 on European Pact for Gender Equality (2011-2020)*, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29. [49]

Eurosocial (2021), *EUROsociAL+ contributes to the formalisation of domestic workers in Peru*, https://eurosocial.eu/en/actualidad/eurosocial-contribuye-a-la-formalizacion-de-las-personas-trabajadoras-del-hogar-en-peru/. [147]

FAO (2011), "THE STATE OF FOOD AND AGRICULTURE WOMEN IN AGRICULTURE Closing the gender gap for development", http://www.fao.org/catalog/inter-e.htm. [173]

Freyre Valladolid, M. and E. López Mendoza (2011), *Brechas de Género en la Distribución del Tiempo*, MIMDES, Lima, https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/publicaciones/Brechas-de-genero-en-el-Uso-del-Tiempo.pdf. [16]

Fuertes Medina, P., E. Rodríguez and P. Casali (2013), *Trabajo doméstico remunerado en el Perú: Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*, International Labour Organization, Lima, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_213173.pdf. [11]

Gamero Requena, J. and G. Carrasco (2013), *Trabajo informal y políticas de protección social*, WIEGO/CIES, Lima. [144]

García, L. and E. Collantes (2018), "Impact of In-kind Social Transfer Programs on the Labor Supply: a Gender Perspective"*, Documentos de Trabajo*, No. 471, Departamento de Economía –Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/DDD471.pdf. [10]

German Ministry of Family, Seniors, Women and Youth (2019), *Boy'sDay-Future Prospects for Boys*, https://www.boys-day.de/footer/english-information. [83]

Gianluca Cafagna et al. (2019), *Age with Care - Long-term Care in Latin America and the Caribbean*. [14]

Girls Who Venture (2020), *Peru Gender Lens Entrepreneurship and Investing Report*. [164]

GOB (2020), *Proceso Constituyente: El 25 de octubre Chile decidió en las urnas*, https://www.gob.cl/procesoconstituyente/ (accessed on 28 October 2020). [186]

GRADE (2019), *Relacion entre Embarazo Adolescente y Maternidad Adolescente y Resultados Educativos y Laborales: Una Aproximacion a partir de Datos de la ENDES*, https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/Sanchez_INEI_embarazoadolescente.pdf (accessed on 1 November 2020). [110]

Grimm, M. and A. Paffhausen (2015), "Do interventions targeted at micro-entrepreneurs and small and medium-sized firms create jobs? A systematic review of the evidence for low and middle income countries", *Labour Economics*, Vol. 32, pp. 67-85, https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.01.003. [176]

Hagqvist, E. et al. (2017), "Parental leave policies and time use for mothers and fathers: a case study of Spain and Sweden", *Society, Health & Vulnerability*, doi: 10.1080/20021518.2017.1374103, p. 1374103, https://doi.org/10.1080/20021518.2017.1374103. [32]

Heckman, J. et al. (2010), "The rate of return to the HighScope Perry Preschool Program", *Journal of Public Economics*, Vol. 94/1, pp. 114-128, https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2009.11.001. [2]

HelpAge (2013), *The rights of older people in Peru*. [18]

Holmes, R. and L. Scott (2016), "Extending social insurance to informal workers A gender analysis", No. 438, ODI. [156]

IADB (2020), *Transport Gender LAB*, https://tglab.iadb.org/en (accessed on 21 October 2020). [99]

IADB (2017), *Evaluación de impacto del programa "Viajemos Seguras en el Transporte Público en la Ciudad de México": Aportes al diseño e implementación de políticas de prevención de la violencia de género en espacios públicos*, https://publications.iadb.org/es/evaluacion-de-impacto-del-programa-viajemos-seguras-en-el-transporte-publico-en-la-ciudad-de-mexico (accessed on 21 October 2020). [97]

IADB (2016), *El Transporte Publico desde una Prespectiva de Género*, https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-transporte-p%C3%BAblico-desde-una-perspectiva-de-g%C3%A9nero-Percepci%C3%B3n-de-inseguridad-y-victimizaci%C3%B3n-en-Asunci%C3%B3n-y-Lima.pdf (accessed on 21 October 2020). [91]

IADB (2016), *The Relationship Between Gender and Transport*, https://publications.iadb.org/publications/english/document/The-Relationship-Between-Gender-and-Transport.pdf (accessed on 21 October 2020). [101]

IDB (2018), *Women at the Forefront of Economic Prosperity in the 21st Century*, https://publications.iadb.org/publications/english/document/Women-at-the-Forefront-of-Economic-Prosperity-in-the-21st-Century.pdf. [135]

IFC (2017), *Tackling Childcare: The Business Case For Employer-Supported Childcare*, http://www.ifc.org. [21]

ILO (2021), *Making decent work a reality for domestic workers*. [148]

ILO (2018), *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf. [178]

ILO (2018), *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*, International Labour Organization, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf. [37]

ILO (2016), *Maternity cash benefits for workers in the informal economy*, International Labour Office, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_537934.pdf. [40]

ILO (2016), *Policies to formalise paid domestic work in Latin America and the Caribbean*. [150]

ILO (2016), *The labour situation of indigenous women in Peru – A study*, http://www.ilo.org/publns. [168]

ILO (2014), *Entrepreneurship Development Interventions for Women Entrepreneurs: An update on what works*, http://www.ilo.org/sme. [170]

ILO-WED (2018), *Effectiveness of Entrepreneurship Development Interventions for Women Entrepreneurs*. [171]

ILO and WIEGO (2019), "Extending childcare services to workers in the informal economy: Policy lessons from country experiences", *ILO and WIEGO Policy Brief*, No. 3, International Labour Organization, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_737555.pdf. [24]

INEI (2021), *En el Perú hay 8 millones 664 mil madres*, https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-hay-8-millones-664-mil-madres-12868/ (accessed on 19 January 2022). [35]

INEI (2021), *Produccion y Empleo Informal en el Peru*, https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1828/libro.pdf&ved=2ahUKEwjW2bXu4Mr2AhVPyxoKHROFCV0QFnoECAsQAg&usg=AOvVaw3gNkYve5QEBOWriEHhQfKx. [22]

INEI (2020), *Situacion del mercado laboral en Lima Metropolitana*, nstituto Nacional de Estadística e Informática, Lima, https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/05-informe-tecnico-n05_mercado-laboral-feb-mar-abr.2020.pdf. [38]

INEI (2019), *Tasa neta de matricula escolar a educación primaria de la población de 6 a 11 años*, Instituto Nacional de Estadistica e Informatica, Peru, https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/education/. [105]

INEI (2019), *Tasa neta de matricula escolar a educación secundaria de la población de 12 a 16 años de edad*, Instituto Nacional de Estadistica e Informatica, Peru, https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/education/. [106]

INEI (2018), *Indicadores de Educacion por Departamento*, https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1680/libro.pdf (accessed on 1 November 2020). [107]

INEI (2017), *Perú: Crecimiento y distribución de la población, 2017*, https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1530/libro.pdf (accessed on 21 October 2020). [84]

INEI (2016), *Encuesta nacional sobre relaciones sociales ENARES 2013 y 2015*, https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1390/libro.pdf. [62]

INEI (2015), *Peru: Principales Resultados de la Encuesta Nacional de Empresas*, https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1430/pdfs/libro.pdf (accessed on 24 October 2020). [130]

Innovations for Policy Actions (2016), *Financial Inclusion for the Rural Poor Using Agent Networks*. [118]

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (2020), *Directora ICBF invita a madres comunitarias y agentes educativos a inscribirse para acceder a procesos de formación en todo el país*, https://www.icbf.gov.co/noticias/directora-icbf-invita-madres-comunitarias-y-agentes-educativos-inscribirse-para-acceder (accessed on 21 July 2020). [25]

IPC-IG and UNICEF (2020), *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe — políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna*, entro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo and UNICEF, Brasilia, https://uni.cf/2TSn1a6. [34]

ITF-OECD (2019), *Transport Connectivity: A Gender Perspective*, https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/transport-connectivity-gender-perspective.pdf (accessed on 21 October 2020). [102]

ITF-OECD (2018), *Understanding Urban Travel Behaviour by gender for Efficient and Equitable Transport Policies*, https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/urban-travel-behaviour-gender.pdf (accessed on 21 October 2020). [92]

IZA (2018), *Connecting to Economic Opportunity? The Role of Public Transport in Promoting Women's Employment in Lima*, http://ftp.iza.org/dp12020.pdf (accessed on 21 October 2020). [88]

IZA (2016), *Undertanding teenage fertility: Cohabitation and marriage : The case of Peru*, http://ftp.iza.org/dp10270.pdf (accessed on 11 November 2020). [113]

Karlson and Simonsson (2011), *A question of Gender- Sensistive Pedagogy: discouses in pedagogical guidelines*, https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2304/ciec.2011.12.3.274. [43]

Kontula, O. (2010), "The evolution of sex education and students' sexual knowledge in Finland in the 2000s", *Sex Education*, Vol. 10/4, pp. 373-386, https://doi.org/10.1080/14681811.2010.515095. [126]

Kotsadam, A. and H. Finseraas (2011), "The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave", *Social Science Research*, Vol. 40/6, pp. 1611-1622, https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.06.011. [31]

Kunze, A. (2018), "The Gender Wage Gap in Developed Countries", in Averett, S., L. Argys and S. Hoffman (eds.), *The Oxford Handbook of Women and the Economy*, Oxford University Press, Oxford, https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190628963.013.11. [45]

Lachance-Grzela, M. and G. Bouchard (2010), "Why Do Women Do the Lion's Share of Housework? A Decade of Research", *Sex Roles*, Vol. 63/11, pp. 767-780, https://doi.org/10.1007/s11199-010-9797-z. [47]

Lexartza, L., M. Chaves and A. Cardeco (2016), *Policies to formalize paid domestic work in Latin America and the Caribbean*, Regional Office for Latin America and the Caribbean, Lima, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_534457.pdf. [152]

Lima Como Vamos (2019), *Lima y Callao segun sus ciudadanos: Décimo Informe Urbano de Percepcion sobre Calidad de Vida en la Ciudad*, http://www.limacomovamos.org/wp-content/uploads/2019/11/Encuesta-2019_.pdf (accessed on 21 October 2020). [87]

Llanos, M. (2015), *EARLY CHILDHOOD PROGRAMMES IN PERU. A UNIQUE EXPERIENCE OF MALE INVOLVEMENT*. [3]

Lozano Girón (2020), *Mypes_ El problema del financiamiento va más allá del costo del crédito*. [159]

MaCTec (2020), *Mini Academia de Ciencia y Tecnologia: Cultivamos la curiosidad y la creatividad en la mente de las ninas a través de la ciencia*, https://www.laminiacademia.com/ (accessed on 22 October 2020). [77]

María Amparo Cruz-Saco, L. (2016), "Una apuesta por la igualdad de género y la corresponsabilidad de los cuidados:Propuestas para expandir la cobertura del cuidado de niñas y niños de 0 a 5 años de edad en el Perú, 2016-2026". [8]

Mariella Guerra et al. (2011), "Helping carers to care: the 10/66 Dementia Research Group's randomized control trial of a caregiver intervention in Peru", *Revista Brasileira de Psiquiatria*, Vol. 33/1. [28]

MCLCP (2016), *Prevencion del embarazo en adolescentes. Situacion y perspectivas al 2021*, https://www.mesadeconcertacion.org.pe/sites/default/files/archivos/2016/documentos/12/reporteembarazoadolescentendeg4.2016v7_0.pdf. [114]

McNamara, A. (2021), "Evaluating Microfinance and the Potential to Economically Empower Women in the Sacred Valley of Peru", CISLA.Senior Integrative Projects. 22, https://digitalcommons.conncoll.edu/sip/22. [172]

Michelle Ferng (2014), "Peru Health System Unresponsive to Aging Population _ Pulitzer Center". [17]

MIMDES (2005), *Violencia Familiar en las Personas Adultas Mayores en el Perú*, Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, Lima, https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/mimdes_adultos_mayores_libros.pdf. [19]

MIMP (2021), *Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar*, https://www.gob.pe/institucion/aurora/campa%C3%B1as/6614-haz-la-diferencia-frena-la-violencia. [192]

MIMP (2020), *Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Politica Nacional de Igualdad de Género*, https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/565412/Plan_Estrategico_Multisectorial_de_Igualdad_de_Genero_de_la_Politica_Nacional_Igualdad_Genero.pdf. [68]

MIMP (2020), *Resumen Estadístico de Consultas Atendidas por la Linea 100 2020*, https://www.mimp.gob.pe/contigo/contenidos/pncontigo-articulos.php?codigo=33 (accessed on 6 November 2020). [183]

MIMP (2019), *MIMP lanza campaña nacional "Violencia Disfrazada de Amor"*, https://www.gob.pe/institucion/mimp/noticias/68505-mimp-lanza-campana-nacional-violencia-disfrazada-de-amor (accessed on 4 November 2020). [190]

MIMP (2019), *Observatorioviolencia.pe*, https://observatorioviolencia.pe/que-nos-ensena-el-curriculo-escolar/ (accessed on 29 June 2020). [63]

MIMP (2019), *Politica de Igualdad de Género (NPGE)*, https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/04/Pol%25C3%25ADtica-nacional-de-igualdad-de-g%25C3%25A9nero-DS-008-2019-MIMP-Legis.pe_.pdf%3Ffbclid%3DIwAR0lNeju_UgOBi08T8TQ9pKzXROsKyrRWtMcXwS5VVK84HLt8x. [61]

MIMP (2019), *Politica Nacional de Igualdad de Género*, https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/04/Pol%C3%ADtica-nacional-de-igualdad-de-g%C3%A9nero-DS-008-2019-MIMP-Legis.pe_.pdf?fbclid=IwAR0lNeju_UgOBi08T8TQ9pKzXROsKyrRWtMcXwS5VVK84HLt8xrFDzdbSVk. [67]

MIMP (2019), *Resumen Estadístico Feminicidio y Tentativas 2019*, https://www.mimp.gob.pe/contigo/contenidos/pncontigo-articulos.php?codigo=33 (accessed on 6 November 2020). [188]

MIMP (2019), *Violencia Disfrazada de Amor*, https://www.youtube.com/watch?v=D09qkyN53o0 (accessed on 4 November 2020). [191]

MIMP (2017), *Plan Nacional Por la Igualdad de Género*, https://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf. [66]

MIMP (2012), *Personas Adultas Mayores y Familias*, Ministerio de la Mujer y de Poblaciones Vulnerables, Lima, https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/2012-3.pdf. [13]

MIMP (2012), *Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017*, https://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf. [60]

MIMP (2008), *Detras del mandril: Trabajadoras del hogar, victimas de maltrato y hostigamiento sexual*, https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/detras_del_mandil_mimdes.pdf. [187]

MIMP (2007), *Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres*, https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lio.pdf. [65]

MINEDU (2017), *Como se ensena la educacion sexual integral en cada nivel educativo?*, http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/triptico-esi-20-04-17.pdf (accessed on 2 November 2020). [124]

MINEDU (2016), *Curiculo Nacional de la Educacion Basica*, http://www.minedu.gob.pe/curriculo/. [64]

MINEDUC (2019), *Minedu iniciará campaña para informar a padres de familia sobre el enfoque de género*, https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/28286-minedu-iniciara-campana-para-informar-a-padres-de-familia-sobre-el-enfoque-de-genero. [71]

MineduLAB (2018), *Decidiendo para un Futuro Mejor: Informando sobre los retornos monetarios y sociales de la educación para reducir deserción escolar*. [119]

MININTER (2015), *Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios publicos*, https://www.mininter.gob.pe/sites/default/files/6-Ley-30314_0.pdf (accessed on 4 November 2020). [189]

MINSA (2012), *Plan Multisectorial para la Prevencion del Embarazo en Adolescentes 2012-2021*, http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Plan%20Multisectorial%20para%20la%20Prevenci%C3%B3n%20del%20Embarazo%20en%20Adolescentes%202012%202021.pdf (accessed on 2 November 2020). [120]

MINSA (2012), *Prevención del Embarazo en Adolescentes*, https://www.gob.pe/institucion/minsa/campa%C3%B1as/508-prevencion-del-embarazo-en-adolescentes (accessed on 2 November 2020). [112]

Moreno, M. et al. (2012), "Detecting Gender and Racial Discrimination in Hiring Through Monitoring Intermediation Services: The Case of Selected Occupations in Metropolitan Lima, Peru", *World Development*, Vol. 40/2, pp. 315-328, https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2011.05.003. [154]

Motta, A., S. Keogh and E. Prada (2017), "De la Normativa a la Práctica: la Política de Educación Sexual y su Implementación en el Perú", *Guttmacher Institute*, https://www.guttmacher.org/es/report/de-la-normativa-la-practica-la-politica-de-educacion-sexual-y-su-implementacion-en-el-peru (accessed on 2 November 2020). [125]

Moussié, R. (2016), *Child care from the perspective of women in the informal sector*, UN Secretary-General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment, https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/WIEGO_childcare-informal-economy.pdf. [23]

MTC (2020), *Estudio Sobre la Segudiad y Presencia de Mujeres en el Transporte Publico*, https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/560781/Estudio_sobre_la_seguridad_y_presencia_de_mujeres_en_el_transporte_p%C3%BAblico.pdf (accessed on 21 October 2020). [94]

MTC (2020), *MTC continúa recopilando información sobre la problemática del acoso sexual en el transporte público*, https://www.gob.pe/institucion/mtc/noticias/307706-mtc-continua-recopilando-informacion-sobre-la-problematica-del-acoso-sexual-en-el-transporte-publico (accessed on 21 October 2020). [96]

MTC (2020), *Protocolo de atención ante actos de acoso sexual en el transporte publico*, https://www.gob.pe/institucion/mtc/normas-legales/1097199-0476-2020-mtc-01-02 (accessed on 21 October 2020). [95]

MTPE (2018), *Estrategía sectorial para la formalización laboral 2018-2021*, Ministerio de Trabajo y de Promoción del Empleo, Lima. [145]

Munhoz Fabíola and Ndebele Philani (2020), *Gender equality in education vital to achieving SDG 4*. [50]

Nathan Associates (2016), *Women Economic Participation in Peru*. [136]

Navarro-Catañeda, S. et al. (2021), "Land tenure security and agrarian investments in the Peruvian Highlands", *Land Use Policy*, Vol. 109, https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2021.105651. [167]

Neuman, M., K. Josephson and P. Chua (2015), "A Review of the Literature: Early Childhood Care and Education (ECCE) Personnel in Low- and Middle-Income Countries"*, Early Childhood Care and Education Working Paper Series*, No. 4, Unesco, Paris. [26]

Nores, M. and W. Barnett (2010), "Benefits of early childhood interventions across the world: (Under) Investing in the very young", *Economics of Education Review*, Vol. 29/2, pp. 271-282, https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2009.09.001. [1]

Oakland: University California Press (ed.) (2018), *Unjust Conditions - Women's Work and the Hidden Cost of Cash Transfer Programs*, https://doi.org/10.1525/luminos.49. [158]

OCAC (2020), *Radiografia del acoso sexual en Chile: Primera encuesta nacional sobre acoso sexual callejero, laboral, en*, https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2020/07/Informe-encuesta-OCAC-2020.-Radiograf%C3%ADa-del-acoso-sexual-en-Chile.pdf. [180]

OEAP (2018), *Brechas para el Emprendimiento en la Alianza del Pacífico*, Observatorio Estratégico de la Alianza del Pacífic, Santiago, http://centrodeinnovacion.uc.cl/assets/uploads/2018/12/estudio-brechas-para-el-emprendimiento-en-la-ap.pdf. [160]

OEAP (2018), *Programas de apoyo al Emprendimiento Feminino en la Alianza del Pacifico*, Observatorio Estratégico de la Alianza del Pacifico, https://asep.pe/wp-content/uploads/2018/11/Emprendimiento-Femenino-en-Latinoamerica-Informe-Mujeres-del-Pacifico.pdf. [165]

OECD (2021), *Gender Equality in Chile: Towards a Better Sharing of Paid and Unpaid Work*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/6cc8ea3e-en. [73]

OECD (2021), *Institutional and regulatory set-up of active labour market policy provision in Denmark*, OECD, Paris, https://www.oecd.org/els/emp/Denmark_ALMP_Institutional_set-up.pdf. [143]

OECD (2021), *Social Institutions and Gender Index: Man Enough? Measuring Masculine Norms to Promotes Women's Empowerment*, Social Institutions and Gender Index, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/6ffd1936-en. [82]

OECD (2020), *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*, https://doi.org/10.1787/69096873-en. [42]

OECD (2020), *Iniciativa NiñaSTEM Pueden*, OECD, Paris, https://www.oecd.org/centrodemexico/iniciativa-niastem-pueden.htm (accessed on 2020). [78]

OECD (2020), *SIGI 2020 Regional Report for Latin America and the Caribbean*, Social Institutions and Gender Index, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/cb7d45d1-en. [195]

OECD (2019), *Investing in Youth: Peru*, Investing in Youth, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264305823-en. [117]

OECD (2019), *PISA 2018: Insights and Interpretations*, OECD, Paris, https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf. [54]

OECD (2018), *Enhancing Social Inclusion in Latin America: Key Issues and the Role of Social Protection Systems*, OECD, Paris, http://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/Enhancing-Social-Inclusion-LAC.pdf. [155]

OECD (2018), *OECD Reviews of Digital Transformation: Going Digital in Sweden*, OECD Reviews of Digital Transformation, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264302259-en. [79]

OECD (2018), *Peru Student performance (PISA 2018)*, OECD, Paris, https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=PER&treshold=10&topic=PI. [58]

OECD (2018), "Teenage parenthood: How does it relate to proficiency in literacy?", *Adult Skills in Focus*, No. 9, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/de7859a0-en. [109]

OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264281318-en. [46]

OECD (2017), *Youth Well-being Policy Review of Peru: Assessment and recommendation*, OECD, Paris, https://www.oecd.org/countries/peru/PERU%20Assessment%20and%20recommendations_web.pdf (accessed on 1 November 2020). [104]

OECD (2016), *Improving Women's Access to Leadership: What Works?*, OECD, Paris, https://www.oecd.org/about/secretary-general/improving-womens-access-to-leadership-what-works.htm. [134]

OECD (2015), *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence*, PISA, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264229945-en. [52]

OECD (2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264179370-en. [69]

OECD (2012), *PISA 2012*, OECD, Paris, https://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results.htm. [57]

OECD/EU (2017), *Policy Brief on Women's Entrepreneurship*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://www.oecd.org/cfe/smes/Policy-Brief-on-Women-s-Entrepreneurship.pdf. [174]

OECD/ILO (2019), *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, Development Centre Studies, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en. [146]

OEFA (2018), *Alza tu vow: Ante el acoso, acusa*, http://www.oefa.gob.pe/?wpfb_dl=29990 (accessed on 4 November 2020). [193]

Otárola Peñaranda, F. et al. (2014), *Estrategia sectorial para la formalización laboral 2014-2016*, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo , Lima. [149]

OXFAM (2020), *Entre 7 y 8 millones de peruanos no tienen acceso a agua potable*, https://peru.oxfam.org/qu%C3%A9-hacemos-ayuda-humanitaria/entre-7-y-8-millones-de-peruanos-no-tienen-acceso-agua-potable (accessed on 21 October 2020). [86]

PAHO (2014), *Violence Against WOmen in LAC: A comparative analysis of population-based data from 12 countries*, https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2014/Violence1.24-WEB-25-febrero-2014.pdf (accessed on 6 November 2020). [182]

Pérez, L. and P. Llanos (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*, Vol. 52/4, pp. 552-570, https://doi.org/10.25222/larr.67. [151]

PNUD (2010), *Desarrollo Humano en Chile; Género: los desafios de la desigualdad 2010*, https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2015/01/ONU-MUJERES-2010-G%C3%A9nero-los-desaf%C3%ADos-de-la-igualdad.pdf. [139]

PUCP (2016), *Roles y Violencia de Género Reporte comparativo : Estudios IOP Nacional Urbano Rural 2012 y 2016*, https://iop.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2016/11/PPT-Reporte-Genero-IOP-PUCP.pdf (accessed on 2020). [185]

PWC (2019), *Primer Estudio sobre Mujeres Miembros de Directorios de las Empresas en el Mercado de Valores Peruano 2018*, https://www.pwc.pe/es/publicaciones/estudio-sobre-mujeres-miembros-de-directorios.html (accessed on 29 October 2020). [132]

Republica, C. (2020), *Proyecto de ley que promueve la paridad y alternancia de las mujeres en cargos de direccion en los sectores publico y privado*, https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05694-20200703.pdf (accessed on 23 October 2020). [133]

Rich, M. (2019), “Two Men in Japan Dared to Take Paternity Leave. It Cost Them Dearly, They Say”, *New York Times*, https://www.nytimes.com/2019/09/12/world/asia/japan-paternity-leave.html. [36]

Rocard, E. and A. Liena-Nozal (2022), *Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind*, OECD Health Working Papers, No. 140, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/0f0c0d52-en. [27]

Rothstein, J. et al. (2021), “Assessing the play and learning environments of children under two years in peri-urban Lima, Peru: a formative research study”, *BMC Public Health*, Vol. 21/1, https://doi.org/10.1186/s12889-020-10119-3. [5]

Santelli, J. et al. (2017), *Abstinence-Only-Until-Marriage: An Updated Review of U.S. Policies and Programs and Their Impact*, Elsevier USA, https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2017.05.031. [127]

SERNAM (2009), *Analisis de género en el aula*, https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/14939. [53]

Shibata, S. (2020), “Are women-only cars (WOC) a solution to groping? A survey among college students in Tokyo/Kanagawa, Japan”, *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, Vol. 44/4, pp. 293-305, https://doi.org/10.1080/01924036.2020.1719533. [98]

The World Bank (2020), *¿El transporte público debe ser igual para hombres y mujeres? El caso de Lima*, https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/el-transporte-publico-debe-ser-igual-para-hombres-y-mujeres-el-caso-de-lima (accessed on 21 October 2020). [85]

The World Bank (2016), *Preventing Violence Against Women in Transport Systems*, https://www.worldbank.org/en/news/feature/2016/03/08/preventing-violence-against-women-in-transport-systems (accessed on 21 October 2020). [93]

Thévenon, O. and A. Solaz (2012), “Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries”*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 141, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/5k8xb6hw1wjf-en. [30]

Thomson Reuters Foundation (2018), *The world’s most dangerous cities for women 2017*, https://poll2017.trust.org/city/?id=lima (accessed on 21 October 2020). [89]

Thomson Reuters Foundation (2014), *Most dangerous transport system for women*, https://news.trust.org//spotlight/most-dangerous-transport-systems-for-women/ (accessed on 21 October 2020). [90]

Trivelli Ávila, C. and E. Caballero Calle (2018), “¿Cerrando brechas?: las estrategias nacionales de inclusión financiera en América Latina y el Caribe”*, Estudios sobre Desarrollo, 23*, No. Documento de Trabajo 245, IEP, Lima, https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/1132. [177]

UN Women (2017), *Long-term care for older people: A new global gender priority*, https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/12/long-term-care-for-older-people. [29]

UNDP (2020), *La política sí es cosa de mujeres*, https://www.pe.undp.org/content/peru/es/home/presscenter/articles/2020/la-politica-si-es-cosa-de-mujeres.html (accessed on 28 October 2020). [140]

UNESCO (2021), *From access to empowerment: Operational tools to advance gender equality in and through education*, http://www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-en. [41]

UNESCO (2020), *A new generation: 25 years of efforts for gender equality in education*. [51]

UNESCO (2020), *Regional Report of the Global Education Monitoring Report series: Latin America and the Caribbean*. [48]

UNESCO (2018), *International technical guidance on sexuality education: An evidence-informed approach*, http://www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbyncnd-en. [123]

UNESCO (2017), *Una mirada a la profesion docente en el Peru: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores docentes*, https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260917/PDF/260917spa.pdf.multi. [70]

UNESCO (2014), *Comparación de resultados del segundo y tercer estudio regional comparativo y explicativo. SERCE y TERCE 2006-2013. Santiago de Chile.*, https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244239. [59]

UNFPA (2020), *International Technical and Programmatic Guidance on Out-of-School Comprehensive Sexuality Education (CSE)*, https://www.unfpa.org/featured-publication/international-technical-and-programmatic-guidance-out-school-comprehensive. [129]

UNFPA (2018), *Embarazo adolescente en el Peru*, https://peru.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/infografia%20embarazo%20adolescente-25enero.pdf (accessed on 1 November 2020). [111]

UNFPA (2018), *Embarazo en Adolescentes y Ninas en el Peru*, https://peru.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Alerta%20embarazo%20en%20adolescentes%20y%20ni%C3%B1as%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf (accessed on 2 November 2020). [115]

UNFPA (2018), *Embarazo en Adolescentes: Un problema de salud publica, derechos y oportunidades para las mujeres*, https://peru.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Alerta%20embarazo%20en%20adolescentes%20y%20ni%C3%B1as%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf (accessed on 2 November 2020). [122]

UNFPA (2017), *Prevencion del embarazo en adolecentes: Situacion y Perspectivas al 2021*, https://www.mesadeconcertacion.org.pe/sites/default/files/archivos/2017/documentos/05/reporte_de_seguimiento_concertado_entre_estado_y_sociedad_civil_20_05_2017_0.pdf (accessed on 2 November 2020). [121]

UNFPA (2013), *Adolescent Pregnancy: A Review of the Evidence*, https://www.unfpa.org/publications/adolescent-pregnancy. [103]

UNFPA (n.d.), *Population and development*, https://www.youtube.com/channel/UCma1GRdvuHo5iNpk90. [12]

USAID (2016), *Women's Economic Participation in Peru: Achieving APEC Priorities for Gender Equality*. [169]

Valdivia M (2017), "Understanding the Role of the Couple in Key Decisions and Actions of the Female Entrepreneur in Peru", http://www.laimprentaeditores.com. [163]

Valdivia, M. (2014), “Business Training Plus for Female Entrepreneurship? Short and Medium-Term Experimental Evidence from Peru”, *SSRN Electronic Journal*, https://doi.org/10.2139/ssrn.2510944. [162]

VHTO, (Dutch) National Expert Organisation Girls/ Women and Science/Technology (2014), “Talent Viewed: Evaluation of a Project Aimed at Breaking Down (Gender) Stereotypes about STEM and STEM-Talents in Primary Schools in the Netherlands”, *International Journal of Gender, Science and Technology*, https://www.vhto.nl/fileadmin/user_upload/documents/publicaties/Talent_Viewer.pdf. [81]

Wahlstrom, K. (2003), *Flickor pojkar och pedagoger [Girls, boys and pedagogues]*. [44]

WAPA (2019), *Padres compiten con sus hijas en concurso de peinado de trenzas en Ayacucho*, https://wapa.pe/mujer/1519916-ayacucho-padres-compiten-mejores-trenzas-hijas-sarhua-concurso-chukcha-simpay-igualdad-genero-empoderamiento-actualidad-fotos (accessed on 7 January 2022). [72]

Warren, T. and P. Walters (2002), *Appraising a Dichotomy: A Review of ‘Part-time/Full-time’ in the Study of Women’s Employment in Britain*, http://Appraising a Dichotomy: A Review of ‘Part-time/Full-time’ in the Study of Women's Employment in Britain. [137]

WIEGO/ILO/UNICEF (2020), *Family-Friendly Policies for Workers in the Informal Economy*, https://www.unicef.org/reports/family-friendly-policies-workers-informal-economy. [39]

Wilson Hernández Breña (ed.) (2019), *Violencias contra las Mujeres La necesidad de un doble plural*, GRADE, Lima. [181]

3 Los efectos combinados de la COVID-19

Este capítulo ofrece una descripción general de los impactos de la pandemia de la COVID-19 en la salud, bienestar social y económico en el Perú. En él se constata que la COVID-19 y la cuarentena han exacerbado drásticamente las desigualdades de género, al menos temporalmente. El capítulo comienza analizando los efectos educativos del cierre de escuelas y una revisión de la evolución del mercado laboral. La pandemia ha llevado a muchas mujeres peruanas a dejar de trabajar sin buscar reempleo porque asumieron un trabajo de cuidado adicional. Además de una mayor inactividad en el mercado laboral, la pandemia también provocó una exacerbación del estrés y de los problemas de salud mental y un escalamiento de episodios de violencia contra las mujeres. A continuación, el capítulo revisa las medidas que el Gobierno peruano ha tomado para mitigar estas consecuencias adversas y presenta un conjunto de políticas para implementar continuos esfuerzos gubernamentales con el fin de apoyar a las mujeres, especialmente a las más vulnerables.

Las respuestas políticas para contrarrestar el brote de la pandemia por la COVID-19 han variado considerablemente entre los países de América Latina. Si bien algunos países implementaron medidas de respuesta rápidas y decisivas, otros, en un intento por lograr un equilibrio entre la expansión económica y la salud de los ciudadanos, optaron por acciones más leves. Dentro de un panorama regional tan diverso, el Gobierno del Perú decidió adoptar un enfoque más estricto que implique respuestas lo más rápidas y firmes posibles.

Como resultado de los primeros casos confirmados de la COVID-19 a principios de marzo de 2020, este enfoque se materializó en la introducción de severas restricciones a la movilidad, incluidos los requerimientos de quedarse en casa, aunado a un toque de queda nocturno, una cuarentena estricta y prolongada, la prohibición de reuniones y cierre temporal de fronteras. La implementación de estas medidas requirió el soporte del cierre de escuelas, universidades y lugares de reunión pública. Como resultado de esto, el Perú fue ampliamente reconocido internacionalmente por ser el primer país de América Latina en tomar medidas contra la pandemia. Sin embargo, a pesar de la adopción de medidas tempranas y severas, los efectos de la pandemia en el Perú han sido devastadores. Habiendo alcanzado el hito de las 200,000 muertes, en una población de 34 millones. El Perú se destaca por ser el país con la tasa de mortalidad per cápita por la COVID-19 más alta a nivel mundial.

Esta desproporción tan significativa entre los esfuerzos desplegados y los resultados ha revelado inevitablemente una serie de desafíos económicos y sociales endémicos. Por ejemplo, las dificultades para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares en un escenario alterado para la educación y los servicios de cuidado, debido a las medidas de distanciamiento social y el cierre de escuelas, llevaron a muchas mujeres peruanas con niños y niñas pequeños a abandonar el mercado laboral. Han provocado estrés y problemas de salud mental y un incremento de los episodios de violencia contra las mujeres. Estos efectos laborales y sociales adversos han sido más fuertes entre las mujeres de los grupos indígenas y las mujeres afrodescendientes.

Este capítulo ofrece una visión detallada de los impactos de la pandemia por la COVID-19 en la salud, bienestar social y económico en el Perú. Evidencia que la COVID-19 y la cuarentena han exacerbado drásticamente las desigualdades de género y analiza las primeras medidas que el Gobierno peruano ha tomado para mitigar estas consecuencias.

Mujeres y COVID-19 en el Perú: Análisis de impactos y desafíos

A casi dos años del brote de la pandemia, el Perú destaca en el contexto internacional como el país con mayor número de muertes a nivel mundial, medido por millón de habitantes (Our World in Data, 2021[1]). Además de estos efectos directos, los efectos indirectos de la pandemia en la población peruana son cada vez más evidentes. En particular, los datos revelan que un alto número de muertes de adultos, hombres y mujeres, se ha traducido en un gran número de niños y niñas que han perdido a sus padres, madres y cuidadores a causa de la COVID-19. De hecho, el Perú ha sufrido una de las tasas más altas del mundo de niñas y niños huérfanos o privados de sus cuidadores principales (Hillis et al., 2021[2]). Los niños, niñas y adolescentes privados de padres, madres o cuidadores están expuestos a mayores riesgos de trastorno de estrés postraumático y depresión. Dadas las circunstancias, estas consecuencias parecen agravarse aún más por las medidas de aislamiento relacionadas con la mitigación y el cierre de escuelas.

Los resultados deficientes de las políticas implementadas han provocado debates académicos para explicar las razones detrás de la amplia brecha observada entre los esfuerzos y los logros. Desde la perspectiva de la salud, las explicaciones más mencionadas incluyen un sector de salud pública fragmentado y abrumado, falta de infraestructura y personal especializado para enfrentar la pandemia, problemas de gobernabilidad y la falta de liderazgo de las autoridades de salud (Schwalb and Seas, 2021[3]). De igual forma, se considera que estos problemas también han contribuido a ralentizar el proceso de vacunación. A mediados de diciembre de 2021, en el Perú, la proporción de personas vacunadas total

y parcialmente fue del 58,8% y 69,4%, respectivamente, que se compara con el 84,4% y 88,0% en Chile, 50,8% y 76,8% en Colombia y 63,8% y 76% en Costa Rica.

Además, la pandemia reveló el impacto de las fragilidades estructurales subyacentes, tanto económicas como sociales (Vázquez-Rowe and Gandolfi, 2020[4]). Por ejemplo, un mercado laboral informal predominante y un sistema de protección social limitado significaron que las restricciones de movilidad sean muy difíciles de hacer cumplir entre los muchos trabajadores y trabajadoras que no podían permitirse quedarse en casa, fuera del trabajo. Este problema se materializó en medidas de distanciamiento implementadas de manera errática en una serie de actividades típicamente concurridas, como los mercados de alimentos callejeros y el transporte público. Un ejemplo de los efectos limitados en los grupos en situación más vulnerable fue la medida de distanciamiento entre los y las migrantes venezolanos en el Perú, muchos de los cuales aún no han finalizado su proceso de regularización migratoria. Otros ejemplos de grupos socioeconómicos importantes, que experimentaron fuertes dificultades para hacer cumplir el autoaislamiento, son las trabajadoras del hogar, entre las cuales muchas actuaban como cuidadoras y, finalmente, las personas de las comunidades indígenas.

Cierre de escuelas

Los y las estudiantes de todo el mundo han sufrido períodos prolongados de interrupciones educativas debido al cierre de escuelas tras el brote de la COVID-19. Para fines del año 2021, diez países de la región de América Latina y el Caribe tenían escuelas completamente abiertas, cuatro países todavía tenían escuelas completamente cerradas y veintitrés tenían las escuelas parcialmente cerradas (UNICEF, 2021[5]). Este último grupo también incluía al Perú. Específicamente, de un total de 111,640 escuelas y servicios educativos solo 11,627 (10.6% del total de proveedores) estaban abiertos y brindando servicios semipresenciales. En consecuencia, el porcentaje de estudiantes que se beneficiaron de clases presenciales fue del 6,5%, muy bajo en comparación con la región. Por ejemplo, en Argentina, Colombia y Chile, la participación de los mismos estudiantes fue del 94%, 71% y 52%, respectivamente. En Costa Rica, todos los alumnos volvieron a las clases presenciales.

Como una forma de reemplazar las clases presenciales, el gobierno lanzó el programa *Aprendo en casa*. El portal en línea a nivel nacional, *Aprendo en casa* abarcó diferentes materias y grados, con planes para traducir los materiales de aprendizaje a diferentes idiomas para llegar a las poblaciones indígenas. Además, las estaciones de radio y televisión ofrecieron programas educativos alineados con el currículo nacional. También, los proveedores de telecomunicaciones permitían el uso del sitio web *Aprendo en Casa* sin consumir datos (Lechleiter and Vidarte, 2020[6]).

El análisis disponible para los países de la OCDE sugiere que los efectos disruptivos educativos del cierre de escuelas pueden tener consecuencias a largo plazo. Los efectos inmediatos toman la forma de pérdidas de aprendizaje y deserción escolar. Investigaciones de los Estados Unidos proyectan que, en promedio y dependiendo de la materia, los y las estudiantes pueden aprender de uno a dos tercios menos que en un año escolar normal. Las pérdidas en el aprendizaje son aún mayores en áreas de bajos ingresos y para estudiantes académicamente más débiles (Kuhfeld et al., 2020[7]; Opportunity Insights, 2020[8]; Chetty et al., 2020[9]). Un número indeterminado de alumnos y alumnas perdió todo contacto con sus maestros y maestras y es posible que no hayan participado en ningún aprendizaje a distancia: diferentes administraciones nacionales y distritos escolares en países de la OCDE han informado rangos de 5% al 10% de estudiantes con los que no hubo contacto (franceinfo, 2020[10]; Hildebrandt, 2020[11]; Kohli, 2020[12]). Los y las estudiantes que ya tenían dificultades antes de la pandemia y que se atrasaron demasiado académicamente tenían un riesgo especialmente alto de abandonar la escuela por completo.

En el Perú, estos efectos probablemente han sido más dramáticos. Surgió una marcada división en el país entre, por un lado, los niños y niñas bien conectados que podían acceder al aprendizaje a distancia, que generalmente residen en las regiones y distritos más acomodados y, por otro lado, los niños y niñas en situación de pobreza que no tienen el mismo acceso y a menudo viven en las zonas rurales (Chauvin

Lucien O. and Faiola Anthony, 2020[13]). Con menos del 40% de los hogares en todo el país y el 5% en las zonas rurales con acceso a Internet, el aprendizaje a distancia es más difícil de implementar en el Perú que en la mayoría de los países de la OCDE.

Como parte de las medidas adoptadas por el Gobierno peruano para limitar los riesgos de interrupciones a la educación de estudiantes de las zonas rurales y estudiantes menos favorecidos, 50,000 estudiantes de familias de bajos ingresos recibieron comidas que reemplazaron las comidas escolares habituales. A partir de julio de 2020 se realizó una distribución de tabletas, dando prioridad a estudiantes de escasos recursos de las zonas rurales. A partir de julio del año 2020, también ayudó la reapertura parcial de escuelas en las regiones rurales sin casos de COVID-19 y donde los y las maestros viven en la zona (Gestión, 2020[14]). A pesar de los esfuerzos desplegados, es menos probable que los estudiantes de menores ingresos hayan usado una computadora y hayan disfrutado de un lugar tranquilo donde estudiar (OECD, 2020[15]).

No hay evidencia clara sobre cómo los efectos de los cierres de las escuelas varían entre niños y niñas. Sin embargo, en las familias en las que las niñas ya tenían más obligaciones de cuidado no remuneradas que sus hermanos/as, es probable que la pandemia haya exacerbado la división, debido a que cada vez más las niñas tenían que cuidar a sus hermanos menores que ya no estaban en la escuela (preescolar). Lo cual demuestra que los resultados educativos de las niñas pueden sufrir aún más que los resultados de los niños, siendo las niñas quienes corren mayor riesgo de abandonar la escuela (UNESCO, 2021[16]).

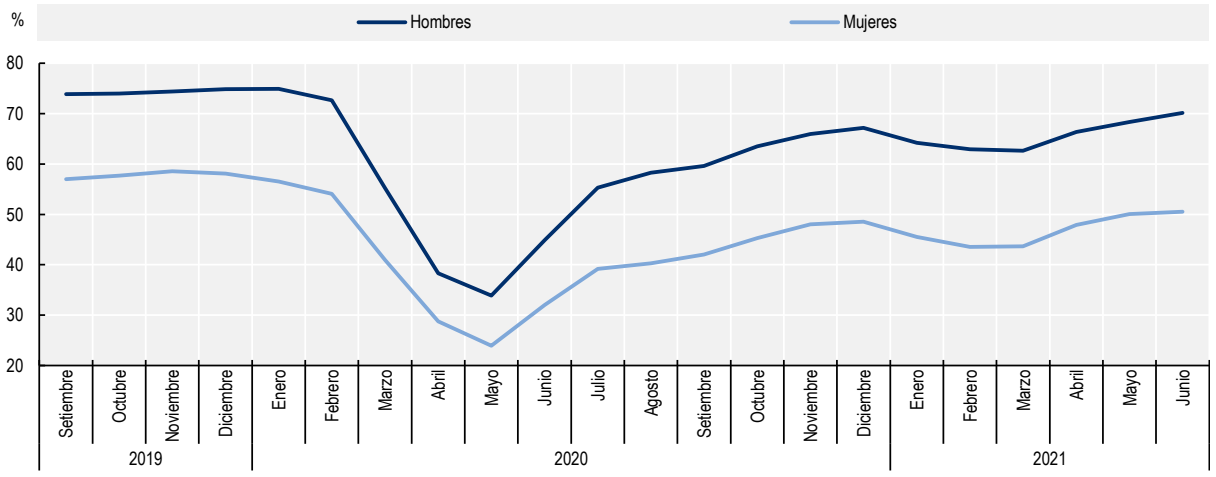
Evolución del mercado laboral

El cierre temporal de escuelas y guarderías ha exacerbado la carga de las actividades laborales no remuneradas de las familias peruanas y una parte desproporcionada de esta carga de trabajo adicional recae sobre las mujeres. Por el contrario, el número de horas que las mujeres podían dedicar a actividades laborales remuneradas se redujo considerablemente (OECD, 2020[17]). Además, muchas características estructurales de la economía peruana indican que los impactos persistentes de la crisis por la COVID-19 en el empleo de las mujeres serán más severos y prolongados que para los hombres. Por ejemplo, más trabajadoras que hombres están empleadas en servicios de restaurantes y hotelería (12,3% de mujeres, frente a 3,5% de la mano de obra masculina) o en hogares privados como cuidadoras domésticas (4,9% frente a 0,2%). Las actividades en las que las mujeres están sobrerrepresentadas en el mercado laboral sufrieron un fuerte recorte de jornada laboral en el punto más álgido de las restricciones por la pandemia.

Las cifras agregadas del mercado laboral muestran que en el Perú la tasa de empleo cayó fuertemente entre enero y mayo del año 2020, tanto entre hombres como mujeres, pero particularmente entre estas últimas (en un 54% y 57%, respectivamente) (Figura 3.1). Debido a que la recuperación laboral posterior ha sido más fuerte para los hombres que para las mujeres, la brecha de género en el empleo ha aumentado en comparación con el nivel existente antes del brote de la pandemia.

Figura 3.1. El empleo cayó drásticamente tras el brote de la crisis por la COVID-19 y la brecha de género se incrementó durante la posterior recuperación del empleo

Relación empleo-población por sexo en el Perú, 2019-2021



Nota: Los datos corresponden a la población mayor de 15 años.
Fuente: OIT, ILOSTAT. https://ilostat.ilo.org/topics/employment/.

StatLink https://stat.link/f8u3lq

Un motivo específico de preocupación que la OIT ha señalado se relaciona con el hecho de que la participación en la fuerza laboral disminuyó significativamente más entre las mujeres que entre los hombres durante la pandemia, lo que sugiere una tasa más alta de salida del mercado laboral (ILO, 2021[18]). El Perú no es el único país de América Latina donde las mujeres han experimentado una mayor tasa de salida del mercado laboral. Como en el resto de la región, esto reflejó las crecientes dificultades que existen para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares en un escenario alterado para los servicios de educación y cuidado, como consecuencia de las medidas de distanciamiento social y el cierre de escuelas. Algunas mujeres pudieron aprovechar las oportunidades brindadas por el trabajo flexible para aumentar el tiempo que pasan trabajando desde casa. Sin embargo, en un país donde la mayoría de las mujeres no pueden aprovechar esta opción, porque no tienen las facilidades para hacer teletrabajo digital, por ejemplo, o carecen de habilidades digitales, las responsabilidades del cuidado doméstico prevalecieron sobre el trabajo remunerado (Murray Christine and Elliott Lucinda, 2021[19]).

La contracción del empleo ha sido particularmente severa para las mujeres que trabajaban en el sector informal o como trabajadoras independientes. Estos dos grupos de trabajadoras se encontraban en la parte inferior de la escala salarial mucho antes de la crisis. En el Perú, alrededor de la mitad de las mujeres perdieron su empleo informal entre el cuarto trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020, superando en 20 puntos porcentuales la caída del empleo informal entre los hombres (ILO, 2021[18]). Una explicación importante detrás de este resultado es que el Perú sufrió uno de los cierres de escuelas más prolongados del mundo: un total de 75 semanas según la UNESCO. Si bien es un período más corto que el experimentado por Chile y Argentina (77 y 79 semanas, respectivamente), esta duración es considerablemente más larga que el promedio de los países europeos.

Como era de suponerse, el grupo de mujeres que peor lo ha pasado es el de las madres con niños y niñas pequeños (Murray Christine and Elliott Lucinda, 2021[19]). Esto se traduce en que en el Perú el 57% de las mujeres jefas de hogar con niños y niñas pequeños perdieron su empleo (UNDP, 2020[20]), lo que representa la tasa más alta de América Latina y alrededor de un 20% por encima del promedio regional. Como antecedente, en el Perú, el número de hogares encabezados por mujeres aumentó en un 127%

entre el año 2001 y 2018, en comparación con un aumento de hogares encabezados por hombres que fue del 35%. Como resultado, en el año 2018 casi 3 millones de hogares estaban encabezados por mujeres.

Un análisis realizado por investigadores e investigadoras peruanos señala la fuerte naturaleza interseccional de estos desarrollos, lo que implica que algunos grupos de mujeres experimentaron un riesgo particularmente alto de una mayor precariedad económica y social (Jaramillo and Ñopo, 2020[21]). Este trabajo encontró que los efectos adversos en los mercados laborales inducidos por la pandemia han sido más fuertes entre las mujeres auto consideradas indígenas y afrodescendientes que entre la población en general.

En líneas generales, la revisión de la evolución del mercado laboral en el Perú durante la pandemia sugiere que las mujeres siguen estando particularmente expuestas a los riesgos de posibles nuevas oleadas de contagio y la introducción de medidas de confinamiento. Si la actividad económica y el empleo caen en los sectores caracterizados por una mayor representación femenina, será más difícil para las mujeres recuperar su empleo y la brecha laboral de género seguirá aumentando.

Salud mental

Los cambios en las rutinas, el aislamiento forzado y la ansiedad de perder ingresos han provocado estrés y miedo. Estudios sobre los efectos que tuvo la COVID-19 en los y las ciudadanos del Perú encuentran que la percepción de que las condiciones de bienestar y salud mental están empeorando afectó desproporcionadamente a las mujeres y a la población más joven (Antiporta et al., 2021[22]; Ruiz-Frutos et al., 2021[23]; Ministerio de salud, 2021[24]). Una posible explicación a las diferencias observadas entre edad y género se relaciona con el hecho de que, para muchas niñas, la suspensión de clases en escuelas y universidades ha significado un aumento en el tiempo dedicado al cuidado de sus hermanos/as. Estos trabajos también han evidenciado disparidades sustanciales por variables socioeconómicas clave con factores de riesgo más bajos entre aquellos con mayores ingresos familiares, educación y empleo. Por el contrario, vivir en los Andes y tener comorbilidades aumentó la posibilidad de tener síntomas depresivos.

Violencia contra las mujeres

Desde que se inició la aplicación de medidas de restricción de movilidad a mediados de marzo de 2020, las desapariciones de mujeres han aumentado drásticamente en el Perú (The Organisation for World Peace, 2020[25]). En el año 2021, se denunció la desaparición de más de 5,900 mujeres, tres cuartas partes de las cuales eran niñas y adolescentes. El número de casos se duplicó en las regiones de la selva y Amazónica.

Además, el comienzo de la pandemia por la COVID-19 hizo que los niveles de violencia de género y delitos contra mujeres y niñas, como violaciones y agresiones sexuales, aumentaran significativamente. Un análisis de investigación aleatorio que evalúa el impacto del confinamiento por la COVID-19 en la violencia doméstica física en el Perú, utilizando una muestra de jóvenes de 18 a 26 años, hombres y mujeres, encuentra que el 8,3% de la muestra experimentó un aumento en la violencia física durante el confinamiento (Porter et al., 2021[26]). En el año 2020, el número de llamadas a la Línea 100 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) registró un incremento del 97% (MIMP, 2021[27]). Como resultado, el número total de llamadas relacionadas con violencia contra las mujeres, integrantes del grupo familiar y violencia sexual fue de cerca de 236,000.

Es probable que estas cifras estén por debajo de la cifra real. Si bien los datos obtenidos de fuentes como los informes policiales, las líneas de ayuda, los centros de salud y los refugios brindan información esencial, es poco probable que reflejen la situación real, ya que muchas víctimas fueron confinadas con el perpetrador. Además, las víctimas de violencia a menudo no denuncian los episodios por temor a la vergüenza, el estigma o las represalias y porque tienen vínculos emocionales con la persona que les

imparte violencia física o mental. Este subregistro puede ser aún mayor durante un período de pandemia porque las restricciones de movilidad y el riesgo de contagio pueden dificultar la capacidad de buscar ayuda de forma presencial. Los informes telefónicos o por Internet también pueden ser limitados, debido a que las víctimas tienen menos oportunidades de comunicarse en secreto cuando están confinadas en casa con su abusador.

Respuestas con políticas sensibles al género para apoyar la seguridad económica

El Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19, producido por el PNUD y ONU Mujeres, proporciona información actualizada periódicamente sobre las respuestas políticas adoptadas por los gobiernos de todo el mundo para hacer frente a la pandemia, destacando aquellas que han integrado una perspectiva de género. La sección del rastreador dedicada al Perú revela que el gobierno peruano introdujo numerosas medidas políticas sensibles al género para contrarrestar los efectos económicos y sociales de la pandemia (UNDP and UN Women, 2021[28]).

Medidas de apoyo a las MYPE y al empleo

Enfocándose en las respuestas más susceptibles de apoyar la seguridad económica de las mujeres, el gobierno introdujo la suspensión perfecta, que prevé la suspensión temporal de un vínculo laboral dependiente sin rescisión del contrato. Como parte de esto, se creó un nuevo subsidio salarial para apoyar a las empresas que reportaron una caída en las ventas de al menos 30% durante el período abril-mayo de 2020. El subsidio cubrió entre 35% y 55% de la masa salarial y se espera que beneficie a unas 350,000 personas.

Además, el gobierno proporcionó una prórroga de tres meses de la declaración del impuesto sobre la renta para las MYPE y otorgó cierta flexibilidad a las empresas y los hogares en el pago de las obligaciones tributarias. El programa *Reactiva Perú* tuvo como objetivo garantizar préstamos en moneda local con miras a asegurar los pagos en la cadena de suministro y las deudas de corto plazo de las MYPE.

Las medidas desarrolladas de forma específica para apoyar el empleo incluyeron el fortalecimiento de la protección de los derechos sociales y laborales de las trabajadoras domésticas, como exigir la estipulación de un contrato escrito, por ejemplo, junto con la aplicación del principio de remuneración justa y equitativa. Las medidas específicas también incluyeron la introducción de beneficios en efectivo para los trabajadores de la salud en las Unidades de Cuidados Intensivos. El apoyo económico también se extendió a los trabajadores y empresas culturales, así como a los trabajadores del transporte.

Se incentivó a todas las empresas públicas y privadas a implementar el trabajo remoto. El gobierno también incrementó la cantidad de recursos destinados a obras públicas, al mismo tiempo que flexibilizó las condiciones para la ejecución del presupuesto a nivel de los gobiernos locales. El lanzamiento del programa *Todos Conectados* tuvo como objetivo acelerar los esfuerzos para llevar internet gratuito a las zonas locales y rurales, como una forma de reducir las brechas de infraestructura digital.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables inauguró una nueva instancia, las Redes Regionales de Mujeres Emprendedoras y Empresarias, para fortalecer la capacidad de las mujeres empresarias para hacer frente a la pandemia por la COVID-19. Las Redes constituyen una alianza entre el MIMP, los gobiernos regionales y locales, y la asociación local de mujeres empresarias. Se brindó información a las mujeres empresarias sobre cómo acceder a programas de apoyo económico, como el *Fondo de Apoyo Empresarial* (FAE) para MYPE, y programas similares para sectores específicos, como por ejemplo el turismo (FAE Turismo) y la agricultura (*FAE Agro*) (Ministerio de la Mujer, 2020[29]).

Proteger los ingresos

Las transferencias en efectivo a las poblaciones menos favorecidas incluyeron los pagos mensuales adelantados de los programas sociales *Juntos, Pensión 65 y Contigo*. El *Bono Rural*, una nueva transferencia de efectivo para personas en extrema pobreza en el área rural, llegó a 980,000 hogares. El *Bono Familiar Universal* llegó a aquellos hogares cuyos miembros no percibieron ningún ingreso durante el estado de emergencia. La medida pretendía beneficiar al 75% de los hogares del país, correspondientes a unas 6,8 millones de familias. El *Bono Trabajador Independiente* llegó a 800,000 hogares que trabajan de forma independiente para ayudarlos a enfrentar el impacto económico de la pandemia.

El gobierno autorizó el retiro parcial de las cuentas de los fondos de pensiones privados de los afiliados que no habían realizado depósitos durante seis meses consecutivos. También introdujo medidas para facilitar las condiciones de acceso de los trabajadores a sus cuentas individuales por cese – la *Compensación por tiempo de servicio*. El pago de las facturas vencidas de luz, gas natural y telecomunicaciones de los hogares se fraccionaba en varios plazos, sin cobro de intereses, recargos por mora ni cortes de servicio.

La lucha contra la violencia de género

El gobierno tomó numerosas medidas para prevenir y/o responder a la violencia contra las mujeres y las niñas (UNDP and UN Women, 2021[28]). Algunas de estas medidas se enfocaron en mejorar el sistema de información sobre los servicios estatales para sobrevivientes de violencia, por ejemplo, a través de mensajes SMS y WhatsApp en las líneas de ayuda 100 y chat 100. Las acciones preventivas en las comunidades rurales incluyeron la transmisión de programas de radio para informar a las mujeres en estas áreas sobre cómo denunciar un evento de violencia y pedir ayuda. La creación de un equipo de atención móvil permitió atender casos urgentes de violencia contra mujeres y niñas en zonas donde no existe un *Servicio de Atención Urgente* para asistencia psicológica, legal y de servicios sociales.

El Decreto Legislativo No. 1470 estableció el reforzamiento de la atención de emergencia en salud para todas las mujeres e integrantes del grupo familiar víctimas de violencia. Esto incluye el apoyo brindado por los Centros de Salud Mental, de los cuales hay 175 en el Perú, encargados de atender a víctimas de violencia a través de servicios multidisciplinarios. La Municipalidad de Lima creó dos nuevos albergues para mujeres víctimas de violencia. Se puede acceder a estos servicios por teléfono o en línea y están disponibles los 7 días de la semana.

Las campañas de difusión aseguran que las personas sean conscientes de la existencia de servicios de asistencia para mujeres necesitadas. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en alianza con el PNUD, la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y los gobiernos locales, se han acercado a más de 300 establecimientos comerciales (supermercados, mercados, farmacias) para lanzar la campaña *No estás sola*. El objetivo es la difusión de mensajes que promuevan la no violencia, las relaciones respetuosas en el hogar y el reparto de las responsabilidades domésticas. La campaña *Mascarilla Violeta* fomenta el uso de mascarillas moradas como muestra de solidaridad y compromiso para acabar con la violencia contra las mujeres.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a través del Programa Nacional Aurora lanzó el programa radial: "Aurora te acompaña". La iniciativa promueve mensajes destinados a reducir la tolerancia social a la violencia basada en género (VBG). La duración del programa es de 30 minutos una vez por semana, con el objetivo de ampliar la cobertura horaria y los espacios radiales por localidad. El espacio "Aurora te acompaña" prioriza los siguientes temas: prevención de la VBG, buen trato, autoestima, empoderamiento económico, nuevas masculinidades, toma de decisiones y servicios de atención y prevención de la violencia contra la mujer (VCM).

Reflexión sobre políticas

La pandemia por la COVID-19 ha revelado el alcance real de los desafíos existentes en el mercado laboral y el bienestar de las mujeres peruanas. Ha incrementado la inactividad del mercado laboral, junto con la exacerbación de los síntomas de estrés agudo y la salud mental, y un aumento de los episodios de violencia contra las mujeres.

El significativo aumento de la inactividad en el mercado laboral acentúa la importancia de los esfuerzos continuos del gobierno para apoyar a las mujeres más vulnerables. Incluso antes de la pandemia, solo alrededor del 57% de todas las mujeres en edad de trabajar estaban empleadas en el Perú, en comparación con el 74% de los hombres. Para agravar esta situación, el cierre de las instituciones de cuidado infantil temprano y las escuelas, junto con la mayor vulnerabilidad de los y las adultos mayores, condujo a un aumento en la demanda de atención dentro de los hogares, en un momento en que el sistema de salud estaba operando a su máxima capacidad. La evidencia de grandes aumentos en la inactividad subraya la importancia de facilitar el acceso a los beneficios de las familias de bajos ingresos, en particular las familias monoparentales, que son predominantemente mujeres, así como a los programas de seguridad social, que apoyan a las familias en su conjunto y de permitir que las mujeres regresen al empleo formal.

En previsión de posibles nuevas olas de infecciones, Perú debería intensificar los esfuerzos para preparar a las empresas para que utilicen medidas de emergencia contra el aumento de la inactividad y la exclusión del mercado laboral de las mujeres. Este apoyo incluye informar activamente a las empresas sobre cómo reducir las horas de trabajo, brindar asistencia a los y las trabajadores y administrar los pagos relacionados con los despidos temporales y las licencias por enfermedad. También incluye garantizar que los y las trabajadores independientes puedan acceder a las medidas de emergencia, especialmente aquellos que no califican para el seguro de empleo. Es necesario realizar una evaluación detallada de los efectos de medidas de apoyo con potencial para fortalecer la resiliencia del empleo de las mujeres y apoyar la igualdad de género en el futuro. Esto incluye el seguimiento de los resultados de las Redes Regionales de Mujeres Emprendedoras y Empresarias, el programa *Todos Conectados* y las nuevas medidas para fomentar el trabajo a distancia, junto con el refuerzo de la regulación para proteger los derechos sociales y laborales de las trabajadoras del hogar.

Cualquier recurso adicional al cierre de las instituciones educativas debe ser lo más limitado posible y en base a una evaluación de las condiciones de infección específicas de la zona. El análisis disponible para los países de la OCDE y de América Latina muestra que los efectos disruptivos del cierre de escuelas tienen consecuencias de gran alcance en términos de pérdidas de aprendizaje y deserción escolar. Tales pérdidas son aún mayores en áreas de bajos recursos y para estudiantes académicamente más débiles. Con menos del 40% de los hogares en todo el país y el 5% en las zonas rurales con acceso a Internet, el aprendizaje a distancia es particularmente difícil de implementar en el Perú. De hecho, ha surgido una marcada división en el país durante la pandemia entre, por un lado, los niños y niñas bien conectados que acceden al aprendizaje remoto, que generalmente residen en las regiones y distritos más acomodados, y, por otro lado, los niños y niñas en situación de pobreza que no tienen acceso y que a menudo viven en las zonas rurales. Esta evidencia sugiere la importancia de, en la medida de lo posible, mantener a los niños y niñas en la escuela tanto para asegurar la continuidad de los programas educativos como para ayudar a las mujeres a permanecer en el trabajo o buscar activamente un nuevo trabajo.

Continuar con los esfuerzos para hacer retroceder la aceptación social de la violencia doméstica. Desde que se inició la aplicación de las medidas de restricción a mediados de marzo de 2020, las desapariciones de mujeres han aumentado drásticamente en el Perú. Además, los niveles de violencia de género y delitos contra mujeres y niñas, como violaciones y agresiones sexuales, también han aumentado de manera significativa. Las recientes acciones tomadas para fomentar la introducción de más modos de comunicación electrónicos deben complementarse con medidas para garantizar que la prestación de

servicios para las víctimas se integre en todas las esferas pertinentes. Esto asegurará que todas las entidades públicas relevantes involucradas en los ámbitos de la salud, los servicios sociales, la educación, el empleo y la justicia, puedan trabajar de manera coordinada para brindar un acceso a la justicia oportuno y centrado en las sobrevivientes/víctimas. A corto plazo, esto es esencial para hacer frente a posibles nuevas oleadas de la crisis.

Finalmente, es fundamental que todas las medidas de política económica y social mencionadas deben integrarse en esfuerzos más amplios que incorporen una perspectiva de género en las respuestas de los gobiernos a la crisis. A corto plazo, significa, siempre que sea posible, aplicar una perspectiva de género a las medidas de política de emergencia. A largo plazo, significa que el gobierno implemente un sistema de integración de la perspectiva de género que funcione bien y se base en un fácil acceso a evidencia desagregada por género en todos los sectores para que los efectos diferenciales en mujeres y hombres puedan ser evaluados rápidamente.

Referencias

Antiporta, D. et al. (2021), "Depressive symptoms among Peruvian adult residents amidst a National Lockdown during the COVID-19 pandemic", *BMC Psychiatry*, Vol. 21/1, https://doi.org/10.1186/s12888-021-03107-3. [22]

Chauvin Lucien O. and Faiola Anthony (2020), "Remote Learning is deepening the divide between rich and poor", *The Washington Post*, https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=https://www.washingtonpost.com/world/2020/10/16/coronavirus-peru-remote-learning-inequality/&ved=2ahUKEwiX-KWNkY73AhVSnOAKHajuD84QFnoECAQQAg&usg=AOvVaw2mmOsE681FpT1b4me9yEok . [13]

Chetty, R. et al. (2020), "Real-Time Economics: A New Platform to Track the Impacts of COVID-19 onPeople, Businesses, and Communities Using Private Sector Data", Opportunity Insights, https://opportunityinsights.org/wp-content/uploads/2020/05/tracker_paper.pdf. [9]

franceinfo (2020), *Décrocheurs : l'Éducation nationale a perdu le contact avec 4% des élèves en moyenne à la fin du confinement, indique Jean-Michel Blanquer*, https://www.francetvinfo.fr/sante/maladie/coronavirus/decrocheurs-l-education-nationale-a-perdu-le-contact-avec-4-des-eleves-en-moyenne-a-la-fin-du-confinement-indique-jean-michel-blanquer_3986371.html (accessed on 9 June 2020). [10]

Gestión (2020), "Minedu plantea reabrir colegios en zonas donde no haya conectividad ni contagios de COVID-19", https://gestion.pe/peru/minedu-plantea-reabrir-colegios-en-zonas-donde-no-haya-conectividad-ni-contagios-de-covid-19-a-inicios-de-julio-nndc-noticia/?ref=gesr. [14]

Hildebrandt, T. (2020), *Corona-Krise: Kinder verschwinden vom Radar*, NDR, https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/hannover_weser-leinegebiet/Corona-Krise-Kinder-verschwinden-vom-Radar,corona3116.html (accessed on 9 June 2020). [11]

Hillis, S. et al. (2021), "Global minimum estimates of children affected by COVID-19-associated orphanhood and deaths of caregivers: a modelling study", *The Lancet*, Vol. 398/10298, pp. 391-402, https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)01253-8. [2]

ILO (2021), *The employment crisis in the pandemic: Towards a human-centred job recovery*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_779118.pdf. [18]

Jaramillo, M. and H. Ñopo (2020), *Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú*, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima, http://www.mimp.gob.pe/files/Impactos-de-la-epidemia-del-coronavirus-en-el-trabajo-de-las-mujeres-en-el-Peru.pdf. [21]

Kohli, S. (2020), "One teacher's quest to track down her students amid coronavirus school closure", *Los Angeles Times*, https://www.latimes.com/california/story/2020-04-06/coronavirus-schools-missing-students. [12]

Kuhfeld, M. et al. (2020), "Projecting the potential impacts of COVID-19 school closures on academic achievement", *EdWorkingPaper*, No. 20-226, Annenberg Institute for School Reform at Brown University, Providence, https://www.edworkingpapers.com/sites/default/files/ai20-226-v2.pdf. [7]

Lechleiter, M. and R. Vidarte (2020), *The Peruvian education system: seeking quality and equity during COVID-19 times*, https://gemreportunesco.wordpress.com/2020/04/07/the-peruvian-education-system-seeking-quality-and-equity-during-covid-19-times/ (accessed on 9 June 2020). [6]

MIMP (2021), *Línea 100 del MIMP incrementó en 97 % las atenciones de llamadas durante el 2020*, https://www.gob.pe/es/institucion/mimp/noticias/325922-linea-100-del-mimp-incremento-en-97-las-atenciones-de-llamadas-durante-el-2020. [27]

Ministerio de la Mujer (2020), *El MIMP reafirma su compromiso con el empoderamiento y la autonomia económica de todas las mujers*, https://www.gob.pe/institucion/mimp/noticias/314710-el-mimp-reafirma-su-compromiso-con-el-empoderamiento-y-la-autonomia-economica-de-todas-las-mujeres. [29]

Ministerio de salud (2021), *La salud mental de niñas, niños y adolescentes en el contexto de la COVID-19*. [24]

Murray Christine and Elliott Lucinda (2021), "Women take hit on jobs as Latin America recovers from the pandemic", *Financial Times*, https://www.ft.com/content/b767b545-3a01-4449-adf7-853094f67097. [19]

OECD (2020), "Combatting COVID-19's effect on children", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/2e1f3b2f-en. [15]

OECD (2020), "Women at the core of the fight against COVID-19 crisis", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/553a8269-en. [17]

Opportunity Insights (2020), *Track the Recovery*, https://tracktherecovery.org/ (accessed on 9 June 2020). [8]

Our World in Data (2021), *Coronavirus (COVID-19) Vaccination*, https://ourworldindata.org/covid-vaccinations (accessed on 9 December 2021). [1]

Porter, C. et al. (2021), "The impact of COVID-19 lockdowns on physical domestic violence: Evidence from a list randomization experiment", *SSM - Population Health*, Vol. 14, p. 100792, https://doi.org/10.1016/J.SSMPH.2021.100792. [26]

Ruiz-Frutos, C. et al. (2021), "Effects of the COVID-19 pandemic on mental health in Peru: Psychological distress", *Healthcare (Switzerland)*, Vol. 9/6, https://doi.org/10.3390/healthcare9060691. [23]

Schwalb, A. and C. Seas (2021), "The COVID-19 pandemic in Peru: What went wrong?", *American Journal of Tropical Medicine and Hygiene*, Vol. 104/4, pp. 1176-1178, https://doi.org/10.4269/ajtmh.20-1323. [3]

The Organisation for World Peace (2020), *Peru's Missing Women: Lockdown And Gender Based Violence*, https://theowp.org/perus-missing-women-lockdown-and-gender-based-violence/ (accessed on 17 December 2021). [25]

UNDP (2020), *The Coronavirus and the challenges for women's work in Latin America*, https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/en/home/library/crisis_prevention_and_recovery/el-coronavirus-y-los-retos-para-el-trabajo-de-las-mujeres-en-ame.html. [20]

UNDP and UN Women (2021), *COVID-19 Global Gender Response Tracker*, https://data.undp.org/gendertracker/ (accessed on 9 December 2021). [28]

UNESCO (2021), *When schools shut - Gendered impacts of COVID-19 school closures*, http://www.unesco. [16]

UNICEF (2021), *Update Reports on the COVID-19 Education Response in Latin America*, https://www.unicef.org/lac/en/update-reports-covid-19-education-response (accessed on 9 December 2021). [5]

Vázquez-Rowe, I. and A. Gandolfi (2020), "Peruvian efforts to contain COVID-19 fail to protect vulnerable population groups", *Public Health in Practice*, Vol. 1, p. 100020, https://doi.org/10.1016/J.PUHIP.2020.100020. [4]

Igualdad de género en el Perú

HACIA UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO

El informe de la OCDE sobre *Igualdad de género en el Perú: hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado* es el segundo informe de la serie que tiene como foco los países de América Latina y el Caribe. El informe compara las brechas de género en los resultados laborales y educativos en el Perú con otros países OCDE y de la región. El informe presta particular atención a la distribución desigual del trabajo no remunerado y la carga adicional que esto implica para las mujeres. Así mismo, investiga cómo las políticas y programas en el Perú pueden hacer que esta distribución sea más equitativa. La primera parte del informe examina la evidencia sobre las brechas de género y sus causas, incluyendo el papel que juegan los estereotipos de género. La segunda parte desarrolla un marco de trabajo integral para abordar estos desafíos, presentando una amplia gama de opciones para reducir la carga del trabajo no remunerado que recae sobre las mujeres y para aumentar los ingresos laborales de estas. La última parte analiza el impacto de la crisis de COVID-19 y considera cómo las prioridades políticas del gobierno tendrán que adaptarse para afrontar estos desafíos. El primer informe de la serie analiza las políticas de igualdad de género en esta materia para Chile (2021).

Cofinanciado por la Unión Europea

IMPRESA ISBN 978-92-64-39024-9
PDF ISBN 978-92-64-74955-9