

Mujer y Empleo

Buscando la Igualdad

P E R Ú
P A R A G U A Y
C O L O M B I A
A R G E N T I N A

- Diana Miloslavich Tupac • Rosa Guillén • Cinthya Fernández • Angélica Roa
- Marcela Alvear • Marisol Dalmazzo • Natalia Martínez • Liliana Rainero

Martínez, Natalia; Rainero, Liliana; Alvear, Marcela; Dalmazzo, Marisol; Fernández, Cynthia; Roa, Angélica; Miloslavich, Diana; Guillén, Rosa

Mujer y Empleo: Buscando la igualdad. Lima: Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, 2009.

EMPLEO / PARTICIPACIÓN DE LA MUJER / DATOS ESTADÍSTICOS / ARGENTINA / COLOMBIA / PARAGUAY / PERÚ

© **Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán**

Parque Hernán Velarde Nº 42 Lima 1 Perú

Teléfonos: 0051 433 2000 / 433 2001 / 433 9060

Fax: 0051 433 9500

E-mail: postmast@flora.org.pe

Web: <http://www.flora.org.pe>

Compilación y edición: Diana Miloslavich Tupac

Autoras: Natalia Martínez - Liliana Rainero (Argentina); Marcela Alvear - Marisol Dalmazzo (Colombia); Cynthia Fernández - Angélica Roa (Paraguay); Diana Miloslavich - Rosa Guillén (Perú)

Coordinación y foto de portada: Carla Jiménez

Diseño de portada: Ivette Cáceres

Corrección: Victorhugo Velásquez

Diseño y diagramación: Carmen Palomeque

Impresión: Carmen Palomeque Guerrero-Diseño Gráfico y Publicitario

Av. La Merced 1089 Edificio "O" Of. 102 - Surco

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú Nº -2009- 11336

Primera Edición - Lima, junio 2009

Tiraje: 1,000 ejemplares

Material producido en el marco del Proyecto "Iniciativa Regional para la igualdad de las Mujeres en el ámbito laboral GENRE/2005/16823-9", cofinanciado por la Unión Europea. El proyecto es coordinado por Alter Vida en estrecha cooperación con la Red Mujer y Hábitat de América Latina.

La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de Alter Vida, Centro de Estudios y formación para el Ecodesarrollo y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Presentación del Libro

Diana Miloslavich y Norma Sanchís _____ 6

PERÚ

Situación del empleo femenino en el Perú y los problemas de Equidad de género

Diana Miloslavich y Rosa Guillén _____ 15

1. Introducción _____ 17

2. Contexto económico, político y social _____ 18

2.1. En los años 80 _____ 18

2.2. En los años 90 _____ 18

2.3. En el período actual _____ 23

3. El Empleo femenino en el Perú _____ 25

3.1 Población en edad de trabajar - PET _____ 26

3.2 Las mujeres en la PET _____ 26

3.3 Población económicamente inactiva PEI _____ 27

3.4 PEA y no PEA en encuesta nacional de hogares - ENAHO _____ 32

4. Las peruanas en el mercado laboral _____ 33

4.1 Población Económicamente Activa - PEA _____ 35

4.1.1 PEA censada por grupos de edad _____ 38

4.2 Mujeres ocupadas y desocupadas _____ 39

4.2.1 PEA censada por sexo y condición de ocupación por departamento _____ 40

4.2.2 PEA en área rural y urbana _____ 44

4.2.3 PEA por categoría de ocupación _____ 50

4.2.4 PEA femenina según rama de actividad _____ 53

4.2.5 Mujeres desocupadas _____ 57

5. Brecha Salarial _____ 57

5.1 Brecha salarial y educación _____ 59

5.2 Brecha salarial en Lima metropolitana _____ 59

5.3 Inserción en la estructura ocupacional: jerarquización y segmentación horizontal _____ 60

5.4 Subempleo femenino _____ 62

5.5 Las mujeres y el sector informal _____ 63

5.6 El trabajo doméstico remunerado _____ 64

6. Legislación laboral - El Trabajo de las Mujeres en la Legislación laboral _____ 66

6.1. Tendencia general _____ 66

6.2. Normas nacionales específicas _____ 66

6.3. La Ley de Igualdad de Oportunidades (LIO) _____ 68

6.4. Normas internacionales _____ 69

7. Conclusiones _____ 70

8. Anexos _____ 73

9. Bibliografía _____ 92

Indice General

PARAGUAY Equidad en el Empleo - Cynthia Fernández y Angélica Roa	95
1. Contexto socio político	97
2. El Mercado Laboral en Paraguay	98
3. Las paraguayas en el Mercado Laboral	100
4. Legislación Laboral	105
5. Planes y Políticas de empleo	106
6. Temas pendientes	108
7. Bibliografía	109

COLOMBIA El Mercado Laboral Colombiano algunos apuntes de análisis

Marcela Alvear y Marisol Dalmazzo	111
1. Introducción	113
2. Posibles causas de desempleo en Colombia	113
- Aspectos macroeconómicos	114
- Aspectos del mercado de trabajo	116
- Aumento cíclico y estructural de la propensión a participar en el mercado de trabajo	116
- Desplazamiento y migración rural-urbana	117
- Desbalance entre demanda y oferta por tipo de calificación	117
- Jornada de trabajo	119
3. Análisis general de la problemática	120
4. Evolución de las tasas de participación, ocupación y desempleo	121
5. Análisis por grupos de edad y nivel educativo	129
6. Análisis por grupos de edad según posición ocupacional	134
7. Análisis por rama de actividad	135
8. Análisis por ingresos	146
9. Avances existentes respecto a la temática	150
- Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad	150
- Convenios Internacionales	151
10. Conclusiones	153
11. Glosario	154
12. Bibliografía	157

ARGENTINA Equidad en el Empleo - Natalia Martínez y Liliana Rainero	159
1. Introducción	161
2. Contexto económico, político y social	162
3. El mercado laboral en Argentina	163
4. Las argentinas en el mercado laboral	164
a. Activas y desocupadas	164
b. Brecha de ingresos	167
c. Inserción en la estructura ocupacional	167
d. La informalidad	170
e. Responsabilidades familiares y uso del tiempo	171
f. El servicio doméstico remunerado	173
5. Legislación laboral	174
a. Las responsabilidades familiares y laborales	174
b. Igualdad entre mujeres y varones	177
c. Derechos específicos de las mujeres	178
d. El servicio doméstico remunerado	179
6. Planes y Políticas de Empleo	180
7. Algunas reflexiones finales	184
8. Bibliografía	186

Las Autoras	189
--------------------	-----

Perú

Diana Miloslavich Tupac
Rosa E. Guillén Velarde

Paraguay

Cynthia Fernández
Angélica Roa

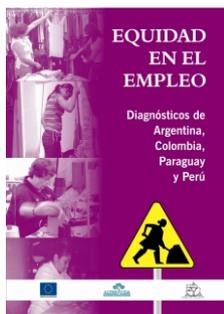
Colombia

Marcela E. Alvear Portaccio
Marisol Dalmazzo

Argentina

Natalia Martínez
Liliana Rainero

PRESENTACIÓN



La publicación **Mujer y empleo: En busca de la igualdad** forma parte del *Proyecto Iniciativa Regional para la Igualdad de las Mujeres en el Ámbito Laboral* que se desarrolló entre el 2006 y el 2009, lapso en el que realizamos diversas iniciativas, campañas, estrategias, estudios, y concursos en el Perú, la Argentina, el Paraguay y Colombia, con el propósito de visibilizar el empleo femenino en la región y las condiciones precarias en que éste se viene dando.

En este compromiso estuvieron involucradas *Altervida de Paraguay y la Red Mujer y Habitat de América Latina con el Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, la Asociación de Vivienda Popular de Colombia y CISCESA de Argentina, con el apoyo del Capítulo Latinoamericano de la Red de Género y Comercio.*

El proyecto se inició con un *Taller Regional de Capacitación sobre Género, Comercio y Empleo* realizado en Asunción en noviembre del 2006. Participaron representantes de los cuatro países involucrados y adicionalmente estuvieron Bolivia, Uruguay y el Brasil. En el caso del Perú, Susan Portocarrero de la CGTP, René Palomino de la CUT, Betty Pérez de CODEH Ica y Lourdes Huanca de la FEMUCARINAP.

A nivel regional, en la 10ª Conferencia de la Mujer de la CEPAL realizada en agosto del 2007 en Quito, el proyecto deja un importante precedente a través de la divulgación del **Informe "Equidad en el Empleo, diagnósticos de Argentina, Colombia, Paraguay y el Perú"** y la sistematización de la *"Campaña Regional Mujeres Trabajadoras protagonistas de la Historia"* también publicada.

Agregamos el 1º de mayo a la agenda feminista. Realizamos diversas campañas. La primera, **"Mujeres trabajadoras, protagonistas de la historia" (2007)** y la segunda, **"De igual a igual: en la casa y en el trabajo" (2009)**.

En el marco de las campañas en el Perú, se hizo actos públicos: uno frente al Ministerio de Trabajo, el 2007, y otro frente a la PCM, el 2009. Se presentó dos pronunciamientos elaborados por las organizaciones: **"Las mujeres también somos trabajadoras y exigimos derechos, 1º de mayo, por un trabajo digno para las mujeres"** publicado en el diario la República el 1º de mayo del 2007 y **"Que la crisis no la paguen las mujeres"**, en el mismo diario, el 1º de mayo 2009. La reunión de la Cumbre de los Pueblos, durante el

2008, hizo que nos sumáramos a las actividades de la Carpa de las Mujeres y otras acciones más generales. PARES difundió un spot y varios programas radiales para visibilizar el trabajo femenino durante la Cumbre de la UE.

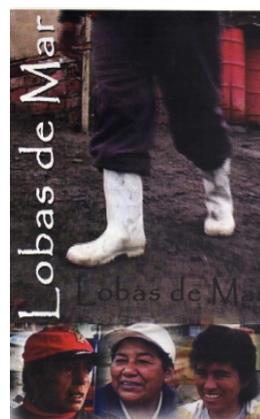
En el III **Encuentro Feminista del Paraguay (2007)**, mediante la gestión y articulación de recursos propios, se logra la participación de 35 mujeres sindicalistas. Entre ellas puedo recordar a Saturnina Almada, obrera textil encarcelada durante 13 años por la dictadura de Stroessner.

El 2008, en la Argentina, Colombia y el Perú se desarrolló el *Concurso de Guiones para realizadores/as y Guionistas PARES Equidad en el Empleo*, que tuvo por objetivo sensibilizar a la sociedad sobre la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral y visibilizar el trabajo no remunerado.

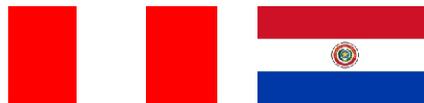
En el Perú, se recibió 46 guiones. El jurado calificador fue conformado por Lucy Garrido, editora de Cotidiano Mujer Uruguay; Ricardo Ramón, director del Centro Cultural España de Perú; Mario Gutiérrez, catedrático del curso de guiones de la facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad de Lima; Gloria Pérez, responsable del Departamento de la Mujer de la Central General de Trabajadores del Perú y la Coordinadora del Proyecto Pares en el Perú. El guión ganador en el Perú fue **Lobas de Mar** escrita por Omar Rubina Calle, documental que narra la situación de las pescadoras artesanales de Pucusana, al sur de Lima.

A nivel regional se realizó un cortometraje en el Paraguay sobre empleo doméstico: **"Partida"**, de Marcelo Martinessi, que descubre la realidad de "un trabajo que no es considerado trabajo" y la invisibilidad del empleo doméstico en el Paraguay. En Colombia, el video ganador fue **"Mujeres en la Cumbre"**, de Aseneth Suárez y en la Argentina, **"A(lar)ma de casa"**, de María J. Castro y María F. Vivanco; **"Juntos es mejor"**, de Marina Bastera y finalmente, **"Desmesuras cotidianas"**, de Ayelén Ferrini.

El 2008, se realizó el Concurso de Iniciativas 2008 **"Oportunidades de empleo igualitario para mujeres"** en la Argentina, Colombia, el Paraguay y el Perú. El concurso buscó fortalecer en los cuatro países, seis prácticas demostrativas.



PRESENTACIÓN



En el Perú ganó la iniciativa *“Trabajo digno para los sectores: trabajadoras del hogar, agroindustria y textiles”* del Departamento Nacional de la Mujer de la Confederación General de Trabajadores del Perú, que tenía como objetivo hacer frente a la escasa participación de las mujeres en la organización sindical, su poca capacidad negociadora y de defensa de sus derechos laborales, su limitada visibilización de la problemática de la mujer trabajadora (en estos sectores) dentro y fuera de la organización sindical. La segunda iniciativa ganadora fue la de fortalecimiento de *“Prácticas Artesanales y Generación de Ingresos de la Asociación de Mujeres de la Comunidad Indígena de San Antonio de Antaparco”*, en Huancavelica, Perú, del Centro de Desarrollo Andino SISAY, cuyo objetivo era fortalecer la organización a través del desarrollo de capacidades y asistencia técnica en artesanía en telar, para contribuir a la generación de ingresos.

Para las mujeres y sus familias, a partir un modelo de trabajo artesanal no remunerado que busca, en mediano plazo, constituirse en un trabajo “remunerado” mediante exposiciones de los tejidos en mercados y ferias.

En el Paraguay la iniciativa ganadora fue *“Fortalecimiento de capacidades y generación de emprendimientos productivos para mujeres jefas de hogar de escasos recursos económicos”*. Busca permanente del desarrollo integral de la mujer, su incorporación al mercado laboral y la mejora de calidad de vida, educación y cultura general de su familia, llevada a cabo por la Comisión Vecinal de Fomento “Aty Porá” del barrio Tacumbú del Centro Municipal N° 1- Ciudad de Asunción, y cuyo objetivo fue generar posibilidades de ingresos económicos para mujeres jefas de hogar de escasos recursos económicos a través de emprendimientos productivos de carácter asociativo-comunitarios. La segunda iniciativa ganadora fue la *“Promoción de los derechos laborales y apoyo a la auto-organización de las trabajadoras del servicio doméstico remunerado”*, en el marco del proyecto “Igualdad para las trabajadoras del servicio doméstico” de la organización Centro de Documentación y Estudios, cuyo objetivo fue mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres trabajadoras domésticas.

Y la tercera iniciativa ganadora fue la de la *“Asociación de Mujeres Recicladoras del Bañado Norte”*, de la organización Alternativa, cuyo objetivo fue la formación y fortalecimiento de esa asociación mediante la promoción de su desarrollo con el fin de desenvolver capacidades y conocimientos para mejorar su calidad de vida.

En la Argentina la iniciativa ganadora fue *“Estrategias de comunicación y género en el fortalecimiento de experiencias de economía social”*, de la organización FM de la Azotea Mar del Plata, cuyo objetivo es brindar herramientas de comunicación que contribuyan a ampliar el conocimiento y difusión de las actividades productivas realizadas por mujeres emprendedoras, ofreciendo un espacio de encuentro e intercambio que ayude a mejorar el sistema de comercialización de sus productos.

En Colombia la iniciativa ganadora fue *“Voces de Mujeres Exigiendo sus Derechos”* de la organización Corporación Cactus, cuyo objetivo era identificar, reconocer, fortalecer, ampliar y profundizar experiencias orientadas a promover la equidad de género, adelantadas por organizaciones enfocadas en mejorar las condiciones para el ejercicio de los derechos civiles, económicos, sociales y ambientales de las mujeres y su acceso a trabajos dignos, remunerados y no remunerados, en áreas urbanas de Colombia.



Para el último año, en pleno contexto de crisis internacional, se llevó a cabo en el Perú, en el Congreso de la República, la audiencia pública **“La crisis económica internacional: propuesta desde y para las mujeres”**, en coordinación con la parlamentaria Rosario Sasieta, Manuela Ramos y el Grupo de Género y Economía. De ello salió una carta pública: **“Propuesta al Plan anti crisis desde la mirada de las mujeres”** presentada al premier.

El 2009, en el marco del 8 de marzo, día internacional de la Mujer, se organizó una presentación de los cortos del concurso de guiones Equidad en el Empleo, una feria Informativa y una exposición regional de las “Mujeres trabajadoras, mujeres protagonistas de la historia” en el Centro Cultural de España.

En marzo del 2009, en el marco del **XI Encuentro Feminista** en la ciudad de México, se realizó la II Reunión de Coordinadoras Nacionales y llevamos la exposición Mujeres protagonistas de la Historia.

Finalmente, el otro eje central fue la elaboración de las **Propuestas para la Agenda Regional de Género y Empleo**, a partir de los documentos elaborados en cada país, y publicado en el Paraguay. Gracias al apoyo de la Unión Europea hemos contribuido a posicionar en la agenda del feminismo el trabajo de las mujeres como un tema central.

En el Perú, dimos nuestro apoyo al proyecto de ley 2780¹ que regula el trabajo doméstico no remunerado, y otros proyectos que, en las cuentas nacionales, constituyen una de las iniciativas más novedosas en la región.

He querido, con esta presentación, dar cuenta de lo hecho con las autoras de la publicación. No sólo hemos sido investigadoras sino activistas en el movimiento social y sindical de nuestros países para apoyar iniciativas en curso y contribuir a políticas y normatividad que mejore las condiciones y la calidad del empleo de las mujeres.

En el caso del Perú, agradecemos a las amigas de la Asociación Filomena Tomaira Pacsi, Aurora Vivar, CEDAL, DEMUS, CGTP, CUT, SINTRAHOGARP, CCTH, FEMUNCARINAP, CODEH-Ica, CONADES, Grupo Género y Economía, CONAMOVIDI, FEMOCCPAALM, Coordinadora del vaso de leche metropolitana de Lima - Perú, LIFS, RECARE, MAM, CUT Perú, SINSEPCADIF, RNPM y Grupo Negro Mamainé.

También a Yolanda Prada y May Rivas, del Centro Cultural de España. A Karen Bernedo, por los videos que registraron los plantones. A Belissa Zevallos, Angela Benavides y Carla Jiménez, con quienes desarrollamos el proyecto en el Perú. Un agradecimiento especial a Liliana Rainero, Natalia Martínez y Soledad Quadri, Marisol Dalmazo, Marcela Alvear, Norma Sanchís, Miriam Candia y Angélica Roa, con quienes compartimos este proyecto.



Diana Miloslavich Túpac
Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán
Red Mujer y Hábitat

¹Proyecto de Ley de la Congresista Rosario Sasieta

INTRODUCCIÓN

Consecuencias de las reformas estructurales de los años '90 en América Latina

La década de los '90 pasará a la historia de América Latina como un período de profunda transformación económica, política y social, enraizada en la implementación de políticas de ajuste estructural con consecuencias ineludibles en las matrices productivas y en los mercados laborales de la región. Ya avanzado el siglo XXI, América Latina se halla enfrentando problemas de larga data, que se han ido agudizando y tomando otras dimensiones: por ejemplo, la pobreza, la inequidad y la exclusión están alcanzando proporciones alarmantes.

Uno de los factores determinantes de esta situación es la crisis del trabajo remunerado. El carácter integrador e inclusivo del mercado de trabajo, en muchos países de la región, ha dado paso a la agudización de heterogeneidades y a la fragmentación social. Estos cambios tienen una doble faz: por un lado, amplios sectores de población se encuentran desempleados, privados de ingresos y condenados a la exclusión. Por el otro, formas diferentes de flexibilización laboral, precarización de las condiciones laborales e informalidad para los trabajadores incluidos. Las mujeres, particularmente, se hallan afectadas por sesgos discriminatorios de segregación, en sectores de actividad con menor productividad, flexibilización y precarización, mayor vulnerabilidad a situaciones de desempleo y subocupación, y discriminación salarial. Uno de los motivos del desempleo que se asocia con este período es el desplazamiento de la mano de obra por el avance tecnológico. Pero en muchos países, la mayor responsabilidad del desempleo está ligada a las políticas de apertura comercial indiscriminada y que priorizaron lo financiero a lo productivo.

En efecto, los flujos financieros fueron totalmente desregulados y liberalizados para así permitir el ingreso del capital desde el exterior, valorizarlo y volverlo a sacar. En este marco, los impactos en términos de género han significado también cambios sustantivos. En primer término, se observa un incremento sostenido de la participación de las mujeres, fenómeno al que se suele aludir como "feminización del mercado laboral". Esta incorporación de las mujeres al mercado de trabajo adquiere características de tendencia de largo plazo y de carácter estructural. Por otra parte, varió la forma de inserción laboral de las mujeres, asimilándose a los patrones masculinos, es decir, el ingreso en edades jóvenes que se sostiene a lo largo de la vida y recién declina en el período de retiro, al culminar la edad adulta, sin las intermitencias que en otras épocas se asociaban a la etapa reproductiva.

Adicionalmente, cambiaron las modalidades de participación, con un aumento en el número de horas que las mujeres dedican a la labor remunerada, la continuidad de sus trayectorias y el número de años de trabajo sostenido en el mercado¹, todo lo cual refiere a la centralidad que pasaron a tener los proyectos laborales en la vida de las mujeres. Este comportamiento constituye una tendencia a nivel mundial, aunque el incremento de participación femenina en América Latina y el Caribe es superior que el de las demás regiones del mundo. Una de las causas de este crecimiento radica en que durante los años '90 se expandió el sector de los servicios, tradicionalmente empleador de mano de obra femenina, y se redujo el empleo industrial, que demanda básicamente mano de obra masculina.

¹OIT (2000) ¿Más y Mejores Empleos para las Mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile.

A pesar de lo intenso de estos cambios, durante este período persistió un patrón ideal de trabajo que se caracteriza de la siguiente manera: el trabajo de tiempo completo, que se mantiene a lo largo de la mayor parte de la vida, basado en relaciones laborales formales, desempeñado sobre todo por hombres, capaces de satisfacer con su salario todas o buena parte de las necesidades de su familia. Las mujeres, cuya responsabilidad principal son las actividades ligadas a la reproducción, cuando participan del mercado de trabajo lo hacen como trabajadoras secundarias, con salarios considerados complementarios al ingreso principal que aporta el hombre, más allá de que en numerosos casos esto no corresponda con la realidad. Como si fueran capas superpuestas, las imágenes se mantienen y sobreviven pese a los cambios en las prácticas concretas.

Por otro lado, la búsqueda transfronteriza de oportunidades económicas, las migraciones, constituyen otro factor que adquirió una dinámica explosiva al compás del proceso de globalización en curso. El monto de las remesas monetarias que envían los y las migrantes a sus países de origen tuvo un crecimiento exponencial. Para América Latina, en el 2003 las remesas representaron un valor superior a la suma de la inversión extranjera directa y la asistencia al desarrollo². Las mujeres se vieron atraídas por la demanda creciente de mano de obra no especializada en el sector de los servicios, particularmente el servicio doméstico, de países desarrollados y así se constituyen en actores económicos independientes que contribuyen con sus remesas a la reducción de la pobreza de muchos hogares de los países emisores. Pese a su envergadura, la circulación de la mano de obra y de los reditúos del trabajo en su inmensa mayoría se dan en condiciones de ilegalidad, informalidad y explotación, y permanecen en general invisibilizados en los análisis económicos. Consecuentemente, en estas temáticas tampoco se integra una perspectiva de género.

La dinámica de las migraciones articula y complementa las relaciones del mundo doméstico con las dimensiones económicas, políticas, sociales y culturales de las redes migratorias, las que se transnacionalizan entre los países involucrados y que derivan de estrategias familiares asentadas en la división sexual del trabajo, los papeles que desempeñan hombres y mujeres en la familia y en la actividad laboral extrahogareña. En los últimos años, la literatura destaca el incremento notable de las mujeres en los procesos migratorios, generando circuitos que se asientan en la feminización de la supervivencia.

Los impactos de la crisis de 2008

En el último cuatrimestre de 2008, se inició en Estados Unidos una crisis económica que se extendió y afectó a las instituciones financieras y las economías de todo el mundo desarrollado y en desarrollo. Se desconoce a ciencia cierta la magnitud y duración de esta crisis, pero sin duda, está acarreado graves consecuencias sobre la calidad de vida y el universo del trabajo.

Al respecto, se estima que la crisis puede generar unos 50 millones de nuevos desocupados en el mundo, de los que 22 millones serían mujeres³. En el caso de América Latina, el Panorama Laboral 2008 de OIT, estableció algunos escenarios que proyectan que el desempleo en la región podría aumentar del 7,3% en 2008 a un rango de entre 7,9% y 8,3% en 2009. Esto significa que en el año 2009 la región latinoamericana podría tener entre 1.5 y 2.4 millones de nuevos

² Según estimaciones del Fondo Multilateral de Inversiones del BID, en ese año la región recibió 38 mil millones de dólares enviados por migrantes, sobre todo desde Estados Unidos y Europa, principalmente España.

³ OIT (2009) Informe de Tendencias Mundiales del Empleo 2009.

INTRODUCCIÓN

desocupados⁴. En el mismo informe, la OIT estima que las personas que están activas en el mercado laboral, ganan un ingreso menor a la línea de pobreza de dos dólares diarios (que OIT denomina “trabajadores/as pobres”), podrían aumentar de 6,8% en 2007 a 8,7% en 2009. Esto implica un aumento de cinco millones de trabajadores/as pobres en América Latina y Caribe.

Las previsiones⁵ señalan un impacto diferencial por género de la crisis en América Latina, en la medida que la inserción de varones y mujeres en el mercado laboral también es diferencial. La brecha de la tasa de ocupación entre mujeres de bajos y altos ingresos (I y V quintil) es más elevada que entre los hombres de bajos y altos ingresos y refleja la existencia de obstáculos para las más pobres que pueden agravarse en una situación de crisis. En general, el desempleo y la informalidad son más elevados entre las mujeres, lo que supone la ausencia de protección social y la inestabilidad de los ingresos. Pero las condiciones son más graves entre las mujeres más pobres: el desempleo es más elevado y la informalidad es más alta. Cabe señalar que los datos históricos sitúan a las mujeres con porcentajes mayores que los hombres en sectores de baja productividad.

Dada la persistencia de la segregación de género por ramas de actividad y ocupaciones, que da lugar a que algunas actividades cuenten con desproporcionada participación femenina, las mujeres podrían verse muy afectadas por la crisis económica en actividades como el comercio formal, los servicios financieros o la industria manufacturera (especialmente manufactura textil y maquila en general). Así mismo, las trabajadoras vinculadas a la producción y comercialización de artesanías, servicios de alojamiento y gastronómicos, turismo y el empleo doméstico pueden estar entre las y los trabajadores que reciban mayores impactos por la contracción de la actividad económica en el sector del turismo, cuya demanda es muy elástica respecto de los ingresos. Por su parte, la caída en la demanda de mano de obra de las empresas más grandes, aumentará la proporción del empleo en los sectores de baja productividad, probablemente incrementando la tasa de informalidad, que en ALC está próxima al 52%. Adicionalmente, la menor disponibilidad de recursos fiscales puede afectar negativamente al gasto social y esto puede significar una presión adicional para el cuidado del hogar y la atención de personas dependientes, que recae fundamentalmente en las mujeres.

Asimismo, el debilitado mercado laboral de las economías desarrolladas tendrá un efecto negativo en las remesas que los y las trabajadores emigrantes envían a sus familias en sus países de origen. Por consiguiente, cualquier reducción de las remesas afectará la situación de las familias de bajos ingresos de esos países, muchas de las cuales están encabezadas por una mujer. Se trata de un factor determinante en términos del impacto de la crisis económica y financiera mundial en la pobreza de la región.

Los desafíos

Más allá de las reformas estructurales y la crisis mundial, el trabajo mercantil continúa siendo no sólo condición necesaria para el acceso a un ingreso, sino también, y, asociado al sector formal, a los derechos de protección social como la salud y los beneficios previsionales. Y más allá de ser la fuente para cubrir necesidades materiales, el empleo formal otorga un sentimiento de dignidad a quien lo ejerce.

⁴ <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/financialcrisis/featurestories/story3.htm>

⁵ Espino, Alma y Norma Sanchís (2009), América Latina y el Caribe: Crisis económica e impactos sociales y de género, en prensa (AWID-IGTN).

Quienes no se encuadran en este patrón, es decir los desocupados, los subocupados en empleos precarios e informales, los que están por fuera del mercado de trabajo, no gozan de estos derechos. El juego del libre mercado desconoce a quienes no pueden sostener un trabajo formal y regulado. Las mujeres se hallan perjudicadas en un doble sentido por la persistencia de este patrón. Por una parte, porque en su trabajo remunerado reciben un salario menor al de los hombres por tareas similares, con una inserción en términos relativos más precaria. Por otro lado, porque su trabajo no remunerado tampoco es considerado sujeto de derechos.

Al respecto, la meta de reducir el déficit fiscal por la única vía de disminuir el gasto público (y sin poner en discusión el tema de los ingresos fiscales), implica el abandono por parte del Estado de funciones que recaen con mayor peso sobre las mujeres: el cuidado de los niños, los enfermos y los ancianos, como un trabajo que históricamente fue naturalizado, invisibilizado, y que desde distintas perspectivas se caracteriza como trabajo reproductivo o "economía del cuidado". En los períodos de crisis, las mujeres además suelen actuar como el último recurso para proveer a sus familias, aceptando trabajos informales y precarios, muchas veces fuera de su país y lejos de los suyos.

Así, multiplican su aporte tanto a través del incremento del trabajo que efectúan para el mercado como el que realizan en el ámbito de los hogares y la comunidad. Buena parte de este trabajo está invisibilizado y se registra en las estadísticas como "inactividad", lo que limita la consideración del valor económico del trabajo femenino. En el esfuerzo laboral de las mujeres en ambas esferas (mercado y cuidado), descansan muchas expectativas de superación de las crisis, por lo que se las ha caracterizado como "variables de ajuste de la crisis".

Las mujeres que trabajan en forma remunerada también se hacen cargo de modo predominante de las tareas vinculadas a la llamada economía del cuidado. El no reconocimiento de los aportes en la esfera del cuidado conlleva a desconocer el conjunto de actividades que permiten el funcionamiento de la economía de mercado así como a sobre-explotar el trabajo femenino. En la práctica, la capacidad de las mujeres para adaptarse a ambos tipos de trabajos y para usar su tiempo en la esfera mercantil y no mercantil se considera de una elasticidad casi ilimitada⁶. Ambas tendencias, los impactos en el trabajo remunerado y los impactos en la labor de cuidado, configuran lo que se ha dado en llamar una crisis de reproducción en América Latina.

Frente a cambios estructurales tan profundos y transformaciones del mundo laboral tan sustanciales como los que atraviesan las economías y las sociedades latinoamericanas, es necesario considerar que falta aún distancia histórica y analítica para poder evaluarlos en toda su complejidad y magnitud, y convoca a los y las científicos sociales al desafío de profundizar en la articulación entre los niveles micro, meso y macro para producir hipótesis innovadoras y generar conocimientos más abarcativos con un enfoque de género. En este contexto, el análisis del trabajo de las mujeres requiere consideraciones amplias y complejas, y la reflexión sobre la igualdad de oportunidades en el campo laboral, en forma conjunta, precisa tener en cuenta la esfera doméstica, el mercado de trabajo y las migraciones, en tanto realidades que se articulan y potencian en la vida cotidiana de las mujeres.

Norma Sanchís
Red Internacional de Género y Comercio,
Capítulo Latinoamericano

⁶ Alma Espino y Soledad Salvador (2006). Género y oportunidades laborales en el MERCOSUR.





DIAGNÓSTICO

PERÚ

Situación del empleo femenino en el Perú
y los problemas de equidad de género

Diana Miloslavich Túpac
Rosa Guillén Velarde



PERÚ

Equidad en el Empleo

Contenido

	<u>Pag.</u>
1. Introducción	17
2. Contexto económico, político y social	18
2.1. En los años 80	18
2.2. En los años 90	18
2.3. En el período actual	23
3. El Empleo femenino en el Perú	25
3.1 Población en edad de trabajar - PET	26
3.2 Las mujeres en la PET	26
3.3 Población económicamente inactiva - PEI	27
3.4 PEA y no PEA en encuesta nacional de hogares - ENAHO	32
4. Las peruanas en el mercado laboral	33
4.1 Población Económicamente Activa - PEA	35
4.1.1 PEA censada por grupos de edad	38
4.2 Mujeres ocupadas y desocupadas	39
4.2.1 PEA censada por sexo y condición de ocupación por departamento	40
4.2.2 PEA en área rural y urbana	44
4.2.3 PEA por categoría de ocupación	50
4.2.4 PEA femenina según rama de actividad	53
4.2.5 Mujeres desocupadas	57
5. Brecha Salarial	57
5.1 Brecha salarial y educación	59
5.2 Brecha salarial en Lima metropolitana	59
5.3 Inserción en la estructura ocupacional: jerarquización y segmentación horizontal	60
5.4 Subempleo femenino	62
5.5 Las mujeres y el sector informal	63
5.6 El trabajo doméstico remunerado	64
6. Legislación laboral - El Trabajo de las Mujeres en la Legislación laboral	66
6.1. Tendencia general	66
6.2. Normas nacionales específicas	66
6.3. La Ley de Igualdad de Oportunidades (LIO)	68
6.4. Normas internacionales	69
7. Conclusiones	70
8. Anexos	73
9. Bibliografía	92

1. Introducción

El presente documento es un diagnóstico sobre la situación del empleo femenino en el Perú y los problemas de equidad de género que se han acentuado con la aplicación del modelo neoliberal: la desigualdad en el acceso a la educación, la salud y otros servicios relacionados con la situación laboral, así como la falta de reconocimiento de los derechos de las mujeres en el trabajo.

La pobreza femenina, significativamente, es más acentuada, y, expresa las consecuencias de la falta de oportunidades para acceder a los recursos materiales y sociales y a la toma de decisiones. El trabajo doméstico asignado a las mujeres en la sociedad no es visibilizado ni reconocido; por ello impulsamos el proyecto de Ley N° 2780 que regula la inclusión del trabajo doméstico no remunerado en las cuentas nacionales. El proyecto dispone la categoría trabajo no remunerado como el conjunto de actividades por la que no se percibe retribución económica directa, incluyendo el trabajo voluntario de las mujeres en los programas sociales, entre otros.

Por otro lado, las mujeres tienen menor acceso a los recursos productivos, a la propiedad de la tierra y de las empresas, al capital productivo o al crédito. Ello genera un círculo vicioso que las mantiene alejadas de la riqueza y del poder económico. Este análisis plantea la hipótesis: de que las barreras a la incorporación de las mujeres al mercado laboral formal y a su progreso en el trabajo, son causa de pobreza, y determinan el aumento del empleo independiente precario, de bajos ingresos y derechos restringidos, lo que llamamos la 'feminización del trabajo precario en la región'. Esto no sólo refleja una injusticia de base, con la mitad de la población, sino que es un factor que agrava las desigualdades, la discriminación y el maltrato a la mujer.

El CMP Flora Tristán publicó un primer documento **Equidad en el empleo** el año 2007, el mismo que fue presentado el 8 de marzo del 2008 en el Congreso en un seminario organizado por la Comisión de la Mujer. Luego del IX Censo Nacional realizado en el Perú el 2007, decidimos actualizar la información y hacer un nuevo informe con Rosa Guillén.

Agradecemos a Leopoldo Gamarra que revisó la normativa laboral. A Gissy Cedamano que trabajó en el segundo informe.

Finalmente un agradecimiento especial a Luis Miguel Sirumbal quien nos ayudó en la revisión preliminar y final del Diagnóstico de Perú.

2. Contexto económico, político y social

Los elementos claves, tanto de la radicalización del programa neoliberal en el Perú a inicios de la década de los años 90, como de las formas autoritarias en que se ha desenvuelto su aplicación, se encuentran en la profunda crisis de gobernabilidad y viabilidad que marcó el período previo:

2.1. En los años 80

El Estado se desfinanció por la baja recaudación y ausencia de crédito, mientras crecían desordenadamente las exigencias de gasto en rubros tales como el pago de la deuda externa y los subsidios, dando lugar a una intensa emisión monetaria y una continua devaluación.

El sistema de precios -que incluía tarifas públicas, precios controlados y precios de libre mercado, según el tipo de productos y servicios- colapsó por las necesidades del Estado de financiarse y las presiones sociales, generándose escasez y un “mercado negro”. Posteriormente, una sucesión de ajustes gubernamentales que, lejos de ordenar las cosas, dispararon la inflación hasta hacerla inmanejable y convertirla en hiperinflación (5,728% de aumento anual proyectado del costo de vida, en el momento más alto de la crisis), con consecuencias devastadoras sobre la vida de las mujeres y la población en general.

Las empresas y servicios del Estado entraron en quiebra porque se les demandó operar por debajo de sus costos y se les sometió a administraciones irresponsables, práctica que dio sustento a la teoría de que toda gestión pública es ineficiente y corrupta, y facilitó posteriores políticas de privatización.

El aparato productivo entró en una profunda recesión que no se conocía (más de 10% de caída por año): se paralizó la inversión pública y privada, se eliminó el crédito promocional, se desincentivó el ahorro, y hubo fuga de capitales.

Se agudizó la crisis social con elevados niveles de pobreza que abarcaron cerca del 70% de la población, reaparecieron enfermedades que estaban erradicadas (TBC, malaria, dengue, etc.), los servicios de educación y la salud disminuyeron en número y en calidad por falta de presupuesto y atención del Estado, la seguridad social y el sistema de pensiones, convertidos en caja del Gobierno, se deterioraron profundamente. El número de los conflictos sindicales y populares fue en aumento. De ahí se desarrollaron estrategias y prácticas desde las mujeres como los comedores populares autogestionarios, entre otras.

La violencia política aumentó en medio de la crisis y logró desestabilizar al Estado en un número cada vez mayor de regiones, la inseguridad se apoderó de Lima y de las grandes ciudades por efecto de operaciones terroristas sistemáticas y la acción de las fuerzas de represión, lo que luego fue documentado en el informe de la Comisión de la Verdad y Reconciliación. Asimismo, se incrementó la corrupción, la delincuencia, la especulación y el narcotráfico.

2.2. En los años 90

El descrédito de la clase política se hizo total, por el fracaso de los dos gobiernos democráticos de los años 80, que resultaron responsables de la crisis, debido al copamiento de los cargos

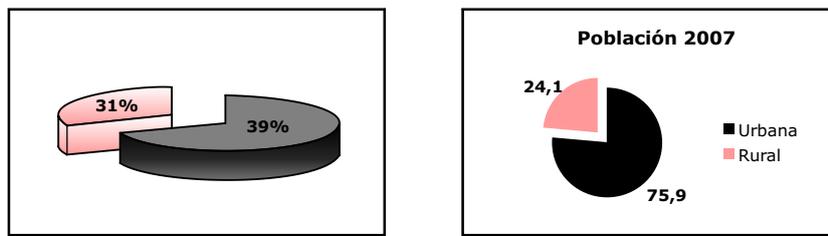
DIAGNÓSTICO

públicos y al sentido de reparto que exhibió cada uno de ellos, a los conflictos que paralizaban las decisiones y a los arreglos y compromisos que desarrollaban fuerzas “antagónicas” tras los enfrentamientos. En medio de la crisis surgió una ola de rechazo a la política tradicional y es la explicación al llamado fenómeno Fujimori: la elección de un desconocido en contra de todos los partidos.

La crisis, la violencia en el campo, así como la falta de oportunidades laborales en general, tuvieron como consecuencia el desplazamiento y la migración de la población: del área rural a la urbana, de las ciudades pequeñas hacia las más grandes o a la capital, y del país al exterior.

Para 1990 la población urbana era de 14 millones 955 mil, el 68.7%, y para el 2007 aumentó a 20 millones 810 mil, el 75.9%. La población rural de 6 millones 798 mil habitantes en 1990, el 31.3%, pasó a 6 millones 608 mil, el 24.1%, el 2007 (ver gráfico N° 1 y cuadro N° 1).

Gráfico N° 1:



Cuadro N° 1
Composición De La Población en el Perú (1990 -2007)

AÑO	Población (miles)	Población Urbana		Población Rural	
		Absoluto (miles)	%	Absoluto (miles)	%
1990	21,753	14,955	68.7	6,798	31.3
1993	22,048	15,456	70.1	6,592	29.9
1995	23,837	16,933	71.0	6,904	29.0
2000	25,939	18,647	71.9	7,292	28.1
2005	26,749	19,313	72.2	7,435	27.8
2006	27,319	20,052	73.4	7,267	26.6
2007*	27,419	20,810	75.9	6,608	24.1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Tomado de www.inei.gov.pe.
* Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda, Perfil Sociodemográfico del Perú.

Fujimori inició su gobierno con el gran ajuste o shock de 1990. En materia de economía, los elementos cruciales de este gobierno fueron los siguientes:

- Ajuste del gasto público y restricción del consumo;
- Liberalización de precios y tarifas, flotación del tipo de cambio y de la tasa de interés; desregulación del mercado favoreciendo a quienes tenían mayor capacidad de gasto;
- Ajuste de la emisión y la liquidez monetarias, lo que generó mayor recesión;
- Refinanciación de la deuda externa con el objetivo de bajar el servicio de la misma en el corto plazo y restablecer el flujo de crédito hacia el Perú;
- Privatización de empresas, servicios e infraestructura públicos;

PERÚ Equidad en el Empleo

- Mayor apertura del mercado nacional, bajando aranceles en forma continua, buscando nivelar los precios internos con los internacionales;
- Subordinación al monitoreo externo de las instituciones financieras internacionales (IFI) y, más adelante, por medio de la tecnocracia nacional de confianza de estas agencias;
- Flexibilización del sistema de empleo, incrementando el despido de trabajadores y trabajadoras y la contratación temporal con derechos restringidos.

Entre 1990 y 2006 se produjo un cambio profundo de las tendencias de la economía peruana, como se puede apreciar en el cuadro N° 2:

Cuadro N° 2
Indicadores Económicos (1990-2006)

AÑO	Producto Bruto Interno		Producto Bruto por habitante		Inflación	Tipo de cambio (S/. por US\$)	Déficit Fiscal (% del PBI)	Inversión (% del PBI)
	Millones US\$	Variación %	US\$	Variación %				
1990	37,406	-5.2	1,720	-7.1	5,758.1	0.21	-5.4	17.1
1991	38,229	2.2	1,724	0.2	409.5	0.77	-2.8	17.4
1992	38,065	-0.4	1,685	-2.3	69.8	1.24	-3.9	17.7
1993	39,879	4.8	1,733	2.9	47.1	1.98	-3.1	19.3
1994	44,992	12.8	1,921	10.9	24.5	2.19	-2.8	22.2
1995	48,854	8.6	2,050	6.7	11.5	2.25	-3.2	24.8
1996	50,072	2.5	2,064	0.7	11.5	2.45	-1.0	22.8
1997	53,450	6.7	2,166	4.9	7.4	2.66	0.2	24.0
1998	53,165	-0.5	2,118	-2.2	8.2	2.93	-0.8	23.6
1999	53,669	0.9	2,103	-0.7	3.6	3.38	-3.2	21.5
2000	53,348	3.1	2,134	1.5	3.9	3.49	-3.2	20.1
2001	55,460	0.2	2,105	-1.3	1.9	3.51	-2.5	18.5
2002	58,572	5.2	2,190	4.0	1.5	3.52	-2.3	
2003	60,856	3.9	2,239	2.2	2.5	3.50	-1.7	
2004	64,063	5.2	2,322	3.7	3.5	3.40	-1.2	
2005	68,053	6.4	2,420	4.2	1.5	3.30	-0.8	
2006	72,660	8.0	2,555	5.6	1.1	3.30		

Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS). Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

El país superó, en términos de cifras macroeconómicas, el desequilibrio fiscal alrededor de 1995, con una cierta recaída en 1998-2000, y posterior tendencia hacia el equilibrio fiscal. La inflación es de un solo dígito desde 1997 y llegó a su punto más bajo en el 2006: 1.1%. La producción se recuperó entre 1993 y 1997, luego se retrajo (crisis asiática) y volvió a crecer desde el 2002, en forma continua, hasta llegar a 8% en el 2006, el punto más alto. Desde 1995 la expansión económica ha sido de 31%. En 16 años el PBI per cápita ha ascendido en 48%. En 1991, el 53.4% de los peruanos y peruanas estaba ubicado bajo la línea de pobreza, y el 48% de la población de Lima¹.

La privatización constituyó un componente esencial del programa de reformas estructurales y modernización de la economía que vino a continuación del ajuste². Con esta medida se

¹Esto llevó a que las mujeres multiplicaran la creación de comedores populares y autogestionarios y presionaran para que el Estado dictara una política alimentaria para atenuar los severos efectos del ajuste (subida de precios y tarifas, desempleo y subempleo).

²En el discurso gubernamental y de las IFI, el crecimiento global de la economía redundaría finalmente en una serie de oportunidades para los pobres, hombres y mujeres, y un mejoramiento general de la calidad de vida.

DIAGNÓSTICO

buscaban tres cosas: a) financiar en forma inmediata a un Estado desfinanciado, que recaudaba una cantidad mínima y tenía cerradas las fuentes de crédito; b) atraer inversión extranjera al país, de modo que se creara un clima de confianza interna y se activen tanto las inversiones en recursos naturales como la participación del capital nacional; c) trasladar el eje de la economía al sector privado, incluso en aquellos casos de las empresas

estratégicas (con impacto sobre las políticas económicas generales) hidrocarburos, electricidad, telecomunicaciones, banca, etc. La concepción dominante era que todo es privatizable. Sin embargo, las áreas donde más se avanzó en los primeros años fueron los servicios básicos, sector financiero, petróleo y minería, industria³.

Este proceso de privatización trajo otras consecuencias negativas: se desnacionalizó una parte sustantiva del aparato productivo y de servicios, creando un poderoso núcleo transnacional con gran incidencia en el poder político; determinó un refuerzo de la predominancia de los sectores extractivos, sobre la industria creadora de valor agregado y la agricultura; generó una subida continua de las tarifas de servicios públicos alterando el presupuesto de las familias; puso una valla gigantesca entre los monopolios y el resto de la sociedad distorsionando la democracia, etc.

Cuadro N° 3
Empleo de las Empresas Estatales

Sector	1990	1991	1992	1993	1994*	1995	1996	1997	1998
Electricidad	15.4	12.6	8.9	8.5	5.6	4.8	3.2	3.0	2.3
Hidrocarburos	12.0	9.6	8.3	6.2	5.5	5.5	1.9	1.8	1.5
Minería	26.7	23.3	18.4	14.1	12.6	10.0	9.0	3.3	2.3
Telecomunicaciones	15.3	13.3	12.3	12.1					
Industrias	11.4	9.8	8.0	6.2	4.0	3.8	1.5	0.1	
Pesquería	5.5	4.9	3.2	3.2	2.0	1.4	1.1	0.2	
Saneamiento	5.5	5.1	4.2	3.1	3.1	2.9	2.7	31.0	3.0
Transporte	22.5	19.1	12.6	8.6	7.9	6.8	5.3	5.4	5.0
Otros sectores	24.6	20.4	15.4	14.2	10.7	5.6	5.6	4.6	4.5
Total Empleo Público	138.9	118.1	91.3	76.2	51.4	40.8	30.3	49.4	18.6
Empleo transferido al sector privado			3.3	6.2	22.8	28.4	33.7	42.0	43.0
Total Público y Privado	138.9	118.1	94.6	82.4	74.2	69.2	64.0	91.4	61.6

Fuente: Banco Central de Reserva del Perú (BCRP). INEI Perú en números.

Hay una relación entre privatización y mayor cobertura de los servicios, como electricidad y teléfonos (sobre todo porque las empresas públicas fueron frenadas en cuanto a inversión en sus últimos años y forzadas a trabajar por debajo de sus costos). Las privatizaciones de las minas y pozos petroleros a cargo del Estado favorecieron la llegada de nuevas inversiones en las actividades extractivas que han tenido que ver con la puesta en operación del proyecto Camisea y de nuevos proyectos mineros que han alcanzado ingresos récord en corto tiempo. Esto se debió al auge de precios internacionales y los privilegios a las inversiones internacionales otorgados por el Estado. Se estima que en la década de los años 90 se perdieron alrededor de 120 mil puestos de trabajo debido al proceso de privatización.

³Más de 200 empresas fueron privatizadas (por montos sobre los 11 mil millones de dólares), creando una bonanza temporal que se agotó en corto tiempo. Alrededor de la privatización se identificaron muchos casos de corrupción por subvaluación de los bienes transferidos, manejo dudoso de las licitaciones, incumplimiento de contratos no sancionados, cambio de las bases de los concursos durante la etapa de la nueva administración, fraude en la regulación, etc

Para aliviar los impactos de estas reformas en la población con menos recursos, el gobierno tuvo que implementar una serie de programas sociales focalizados. En 1991 se creó el Fondo Nacional de Compensación y Desarrollo Social (FONCODES), orientado a desarrollar obras de infraestructura en zonas de pobreza, especialmente en el mundo rural; y, en 1992 el Programa Nacional de Asistencia Alimentaria (PRONAA), orientado a la distribución de alimentos en zonas urbanas y rurales.

El golpe del 5 de abril de 1992⁴, junto con la política económica, sentó las bases del gobierno dictatorial de Fujimori. En 1993, luego de la quiebra del proceso democrático de abril de 1992 y la adopción de medidas excepcionales en lo político (leyes antiterroristas, poderes ampliados al Servicio de Inteligencia, etc.) y en lo económico (normas de privatización, recompra de la deuda, facilidades de inversión, etc.), se aprobó la nueva Constitución Política, cuyos rasgos principales son el reforzamiento del sistema presidencialista, la reelección, la opción centralista, la economía de libre mercado, la no intervención del Estado, y el retroceso en materia de protección de los derechos individuales y colectivos, incluyendo los laborales, económicos y sociales, y en particular los de protección de las mujeres frente a los actos de desigualdad y discriminación.

El modelo de desarrollo de la Constitución de 1993, configuró la nueva relación entre el Estado y las mujeres, especialmente con las organizaciones de sobrevivencia, delegando en ellas la responsabilidad de satisfacer las necesidades básicas de la familia y de la población en riesgo, menores, tebecianos, gestantes. Se utilizó la capacidad de trabajo y organización de las mujeres para paliar la crisis, obstaculizando el despliegue de sus potencialidades como ciudadanas y agentes de desarrollo.

En cuanto a las restricciones y omisiones en materia de derechos y libertades fundamentales, al rebajar el rango de los tratados internacionales sobre derechos humanos y al recortar los derechos económicos, sociales y culturales, se ampliaron los supuestos de aplicación de la pena de muerte permitidos en la Carta de 1979, y se ampliaron las facultades de los tribunales militares⁵.

Finalmente, la Constitución de 1993 no avanzó en el reconocimiento constitucional de la igualdad sustantiva o material, tendencia de consenso en los sistemas constitucionales modernos. Recortó la carta de 1979, que textualmente reconocía el derecho:

“...a la igualdad ante la ley, sin discriminación alguna por razón de sexo, raza, religión, opinión e idioma. El varón y la mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades. La ley reconoce a la mujer derechos no menores que al hombre”.

El mismo que fue recogido en la Ley de Igualdad de Oportunidades el 2007. No se constitucionalizaron medidas de acción positiva para revertir la discriminación contra las mujeres en ninguno de los dispositivos referidos a la propiedad, herencia, educación, salud, trabajo, participación política, protección frente a la violencia familiar, entre otros.

⁴Cierre del Congreso, intervención del poder judicial, disolución del Tribunal Constitucional y los gobiernos regionales, aprobación de normas inconstitucionales. Es decir, marcó la interrupción de la democracia en el Perú.

⁵Miloslavich Túpac, Diana. “Aportes para un Balance de la Agenda Legislativa de las Mujeres”. Documento presentado en Audiencia Pública: Mujeres, Discriminación y Legislación, Balance de la Gestión para la Promoción de la Mujer. Congreso de la República. Diciembre 21, 2001.

DIAGNÓSTICO

El bienestar de la población no está contemplado como obligación exigible al Estado, se excluye de rango constitucional el principio de igualdad de trato y se desconoce el principio de igualdad de oportunidades, se introduce el concepto de interés social, con el fin de recortar el derecho de huelga de los trabajadores y trabajadoras, concepto que no se menciona para limitar el derecho de propiedad. No se reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a conservar su puesto de trabajo ni las prestaciones especiales. Sobre la salud de la mujer y la niña no reconoce sus derechos sexuales y reproductivos.

En 1996, tras la primera reelección de Fujimori y al impacto de la Cumbre de Beijing se creó el Ministerio de Promoción de la Mujer y Desarrollo Humano (PROMUDEH)⁶, al que se le dio como finalidad: *“el desarrollo de la mujer y la familia bajo el principio de la igualdad de oportunidades, promoviendo actividades que favorezcan el desarrollo humano atendiendo de manera prioritaria a los menores en riesgo”*. Este ministerio pasó a trabajar con organizaciones de base (comedores populares, comités del vaso de leche y clubes de madres) lideradas directamente por mujeres, responsables de ejecutar y administrar programas de apoyo alimentario. Esta relación fue clientelizada por el régimen para conseguir la segunda reelección fujimorista.

Los programas sociales gubernamentales como el PRONAA lograron una cobertura de 42% de hogares urbanos y rurales, gracias al trabajo no remunerado de las mujeres que participan en sus programas. Casi la mitad del Perú recibía un tipo de ayuda alimentaria de un Estado crecientemente asistencial, que se financiaba con fondos excepcionales de las privatizaciones y otros ingresos temporales que se fueron haciendo menos sostenibles en el tiempo.

2.3. En el período actual

En el 2000 fracasó el intento de segunda reelección de Fujimori y se abrió un proceso de transición política y redemocratización (presidido por el presidente del Congreso, el Doctor Valentín Paniagua), que descubrió nefastos actos de violación de derechos humanos, crímenes, corrupción, impunidad, saqueo de los recursos nacionales y manipulación política por parte del régimen y llevó a cabo el primer impulso moralizador (que llevó a las rejas a una parte importante de la cúpula del fujimorismo). El 2001, el gobierno de Alejandro Toledo, se resistió a producir cambios decisivos y frenó la implementación del sistema anticorrupción.

En el 2000, el nivel de pobreza estaba sobre el 54%, lo que significaba que, en términos porcentuales, se había congelado en el tiempo a pesar de la recuperación y estabilización económica. En Lima, sin embargo, la reducción de la pobreza había sido más significativa, llegando al 44%, lo que en resumen significa que en el interior y en el área rural habían muchos más pobres que a comienzos de la anterior década.

Del 2000 al 2006 el porcentaje de población en pobreza disminuyó apenas dos puntos (52%), pero las estadísticas indican que algunas regiones han tenido reducciones más drásticas: La Libertad, Ica, Lambayeque, mientras en otras se percibe un profundo estancamiento (Huancavelica, Ayacucho, Apurímac). El contraste más notable es que estos han sido años de

⁶Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, ¿Quiénes somos? Antecedentes.
[Http://www.mimdes.gob.pe/antecedentes.htm](http://www.mimdes.gob.pe/antecedentes.htm)

fuerte expansión económica sin un correlato en la mejoría de la calidad de vida de las mayorías. Los indicadores sociales de desnutrición, mortalidad materna, mortalidad infantil, expectativa de vida y otros, tampoco han mejorado.

Sin embargo, en el aspecto institucional el cambio también fue débil: la Constitución de 1993 siguió vigente no sólo con sus principales normas, sino en su espíritu autoritario y neoliberal. Las entidades políticas, económicas y sociales formadas por el anterior régimen corrupto no fueron abolidas ni modificadas. La nueva situación se reflejó en el añadido de nuevas entidades que reflejaban la frágil democratización. Así, se formó la *Comisión de la Verdad y Reconciliación (CVR)* para reconocer las causas y consecuencias del sangriento conflicto interno que padeció el país en la década de los años 80 e inicios de los años 90; la *Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza (MCLCP)*, para dotar de un espacio a la participación de las organizaciones privadas y de base en la captación y ejecución de proyectos de alivio a los sectores más pobres; el *Foro del Acuerdo Nacional (AN)*, que pretendió institucionalizar el diálogo entre el Estado, los partidos y las organizaciones de la sociedad civil; los *presupuestos participativos*, que transfirieron a la población un limitado poder para presentar propuestas y orientar el uso de los recursos de los municipios (y ahora también de los gobiernos regionales) para obras de infraestructura y desarrollo social. El proceso de descentralización y regionalización iniciado en 2003 forma parte de esta apertura de espacios. Este nuevo elemento que se agregó a la política nacional reducía el enorme peso del Estado concentrado en el poder Ejecutivo.

El tránsito a la democracia no significó cambios en la política económica. Se mantuvo la continuidad de los equipos económicos en los gobiernos de Fujimori, Paniagua, Toledo y García, y continúa la noción básica de que el modelo es estable y crece. Ninguno de ellos se hace responsable de la desestabilización económica ni consideran que este modelo facilita la fuga de capitales, menos aún que no permite una acumulación nacional. No se interesan porque se redistribuya ni mejoren las condiciones de vida de la población en general y en particular de las mujeres sobre todo en particular en la industria textil y en la agro exportación.

Por último, no ha habido una decidida recuperación de derechos, específicamente en el campo laboral. La resistencia de los gremios empresariales ha sido tan fuerte que ha detenido por seis años el debate y aprobación de la Ley General del Trabajo. Y este gobierno insiste en propiciar un iluso consenso entre patrones que no quieren retroceder de lo que consiguieron como posición de fuerza en los años del autoritarismo, y los trabajadores y trabajadoras que reclaman una reversión siquiera parcial de estos desequilibrios.

El 11 de julio de 2002 se modifica la estructura ministerial del poder ejecutivo ordenándose la creación del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) en reemplazo del PROMUDEH, y se le asigna que *“diseña, propone y ejecuta la política de desarrollo social y humano promoviendo la equidad de género y la igualdad de oportunidades para la mujer, la niñez, la tercera edad y las poblaciones en situación de pobreza y pobreza extrema discriminadas y excluidas”*⁷. Esta definición relativiza el énfasis en el tema de mujer que tenía el planteamiento inicial y pone el acento en las políticas de desarrollo social y humano, apuntando a convertirlo en

⁷Ley No 27779 - Ley Orgánica que modifica la Organización y Funciones de los Ministerios.

DIAGNÓSTICO

ministerio contra la pobreza. Sin embargo, en la práctica ha seguido siendo estimado como el ministerio de los asuntos de la mujer, aunque el Estado esté claramente poniendo a un lado la elaboración de políticas específicas para esta mitad de la población. Por ello la amenaza contra el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual y el Programa Nacional WawaWasi, para transferir los servicios a los gobiernos locales mostraba un retroceso en las políticas y programas de género en el actual gobierno, que han sido revertidas por la presión sostenida del movimiento de mujeres durante el 2007 y 2008.

Desde agosto de 2006 gobierna el Perú, por segunda vez, Alan García Pérez, elegido en una votación ajustada, a la que ingresó como candidato del centro político y del “cambio responsable” y concluyó como el respaldo de la derecha y el gran capital que no ha favorecido el incremento de un empleo digno para la población en general y en particular el trabajo femenino no mejoró en sus condiciones laborales, siguen los regímenes de excepción en la agroindustria, la promoción a la exportación textil y las trabajadoras del hogar no logran el apoyo del Estado.

3. El Empleo Femenino en el Perú

En el país se han incrementado significativamente las inversiones con la promesa de ofrecer empleo. La sociedad peruana modificó su estructura ocupacional en las décadas de los 60 y 70, pasando de una población predominantemente orientada a actividades agrícolas, a una en la que crecían los sectores industriales y de servicios urbanos. Esta tendencia duró hasta los años 80, pero la crisis y el ajuste la contuvieron. Durante la década del 90, la política abiertamente neoliberal de Fujimori, quitó prioridad a la producción nacional y más bien la dañó seriamente al promover la masiva importación de productos elaborados y alimentos, debilitando gravemente la industria y la agricultura. Como dice Jiménez, la historia económica de nuestro país indica que la actividad primario-exportadora no crea demanda interna suficiente para apoyar un crecimiento capaz de generar empleo a tasas socialmente deseables, y lo que es peor, está sujeta a las fluctuaciones del mercado internacional⁸.

Gamero⁹ también opina que el “pobre rol que ha cumplido el aparato productivo como agente demandante de mano de obra puede ser explicado por el sesgo reprimarizador de la política económica de los 90 “ [pues] no resulta lo mismo, en términos de su impacto sobre la generación de empleo, un crecimiento económico liderado por los sectores primario exportadores, que otro liderado por la agroindustria, la manufactura y la actividad de servicios de alto valor agregado”.

Por otro lado, el PNUD destaca que los bajos ingresos de la población determinan la existencia de un mercado con poca capacidad de compra, lo que restringe la demanda y atenta contra la mayor generación de empleos¹⁰.

⁸Félix Jiménez. Modelo Neoliberal Peruano: Límites, Consecuencias Sociales y Perspectivas. En: Emir Sader, compilador. El Ajuste Estructural en América Latina: Costos Sociales y Alternativas. Buenos Aires, CLACSO, 2001. Pág. 166.

⁹Julio Gamero. Modelo Económico y Empleo en el Perú Hoy: La Economía bajo presión de la Democracia. Lima, DESCO, julio 2003. Pág. 259-268.

¹⁰PNUD. Informe de Desarrollo Humano - 2005. Hagamos de la competitividad una oportunidad para todos. Lima, PNUD, 2005.

Para fines del milenio, el empleo femenino estaba concentrado en la industria textil, el comercio y el trabajo del hogar, así como en lo que fue denominado la microempresa. Pero este empleo es precario (eventual, con largas jornadas de trabajo, bajos ingresos, ausencia de cobertura de jubilación, sin protección de la salud, la maternidad y los derechos reproductivos de las mujeres; pocas oportunidades para la juventud y, particularmente, para las mujeres jóvenes).

3.1. Población en Edad de Trabajar - PET

La Población en edad de trabajar es el conjunto de personas de 14 años o más, aptas para el ejercicio de funciones productivas, en concordancia con el Convenio 138 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) aprobado por Resolución Legislativa N° 27453, de fecha 22 de mayo del 2001 y ratificado por DS N° 038-2001. A nivel nacional, la población en edad de trabajar constituye el 71.7% de la población total (19'651,482) (ver cuadro No 4).

Cuadro N° 4
Perú: PET en Relación con la Población Total, 1993 2007

Nacional	Censo 1993		Censo 2007	
	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%
Población total	22'048,356	100%	27'419,294	100%
Total PET	14'387,594	65.25	19'651,482	71.7
Población menor de 14 años	7'660,762	34.75	7'767,812	28.3

Fuente: INEI Censos Nacionales de Población y Vivienda, 1993 y 2007

A su vez, la PET ha evolucionado de 14'387,594 en 1993 a 19'651,482 en el 2007. En el caso de los jóvenes (hombres y mujeres de 14 a 29 años), a pesar de que en números absolutos se ha incrementado de 6'790,594 en 1993 a 8'148,989 en el 2007, en términos relativos ha disminuido de 47.2% a 41.5% (ver cuadro No 5).

Cuadro N° 5
Perú: Población Censada en Edad de Trabajar, según Grupos de Edad, 1993 y 2007

Grupos de Edad	Censo 1993		Censo 2007		Tasa de crecimiento promedio anual
	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	
Total	14'387,594	100.0	19'651,482	100.0	2.2
De 14 a 29	6'790,594	47.2	8'148,989	41.5	1.3
De 30 a 39	2'842,724	19.8	3'947,415	20.1	2.3
De 40 a 49	1'919,454	13.3	3'014,113	15.3	3.2
De 50 a 59	1'290,844	9.0	2'045,099	10.4	3.3
De 60 y más años	1'543,687	10.7	2'495,866	12.7	3.4

Fuente: INEI Censos Nacionales de Población y Vivienda, 1993 y 2007.

3.2. Las Mujeres en la PET

Para el año 2005¹¹, la PET, ascendió a 20'489,482, de los cuales, 10'495,636 son mujeres, frente a 9'993,846 hombres. Esto significa que del total de la población en edad de trabajar, las

¹¹Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, Continua mayo 2003-abril 2004, 2005 y 2006. Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

DIAGNÓSTICO

mujeres son mayoría (51.22%) frente al 48.78% que corresponde a hombres. Mientras que en los últimos resultados del XI Censo de Población y VI de Vivienda 2007¹², la PET bajó a 19'651,482, de los cuales el 50.8% son mujeres y el 49.2% son hombres (ver cuadro No 6). Es importante destacar que los datos del censo se acercan más a la realidad, por la amplitud de la encuesta.

Cuadro N° 6
Perú: Población Total, PET por sexo, 2005 2007

Nacional	2005 ^a		2007 ^b	
	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%
Población total	26'152,265	---	27'419,294	---
Total PET	20'489,482	100	19'651,482	100
Mujeres	10'495,636	51.22	9'982,953	50.8
Hombres	9'993,846	48.78	9'668,529	49.2

Fuente: ^a INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, abril 2005. Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL). ^b INEI Censos Nacionales 2007: XI Población y VI de Vivienda. Perfil Sociodemográfico. Julio 2008.

Asimismo, según los resultados del Censo de Población 2007, del total de población en edad de trabajar, la mayor concentración se encuentra en el grupo de 14 a 29 años de edad con 41.5% del total. Correspondiendo el 49.8% a hombres y el 50.2% a las mujeres. Llama la atención que el grupo de mayores de 60 años es más alto que el grupo de 50 a 59 años; alcanza un 12.7% (2'495,643), donde el 48.3% corresponde a hombres y el 51.7% a mujeres (ver cuadro No 7).

Cuadro N° 7
Perú: Población Censada en Edad de Trabajar, según Grupos de Edad y Sexo 2007

Grupos de Edad	Hombres		Mujeres	
	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%
Total	9'664,355	49.8	9'982,297	50.2
De 14 a 29	4'058,061	49.82	4'088,171	50.18
De 30 a 39	1'921,716	48.69	2'024,827	51.31
De 40 a 49	1'479,675	49.10	1'533,769	50.90
De 50 a 59	999,795	48.89	1'044,995	51.11
De 60 y más años	1'205,108	48.29	1'290,535	51.71

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro No 3.24

3.3. Población Económicamente Inactiva (PEI)

Dedicamos un espacio importante al análisis de la Población Económicamente Inactiva (PEI), porque en los censos nacionales ellas agrupan a 6'221,583 de mujeres (69.06% de la PET), en contraste con los 2'787,189 (30.94%) de hombres. Además, porque dentro de la PET femenina (9'982,297), la PEI femenina es de 6'221,583 (62.33%) y la PEA femenina es de 3'760,714 (37.67%).

¹²Fuente: INEI Censos Nacionales 2007: XI Población y VI de Vivienda. Perfil Sociodemográfico. Julio 2008.

La PEI es el conjunto de personas de 14 y más años de edad, no clasificadas como ocupadas ni desocupadas durante el período de referencia (Censo nacional 2007).

Según la OIT, *“la población económicamente activa, que (sic) engloba: a) la población ocupada y sus subgrupos, como la población subempleada, los trabajadores de la economía informal, los niños que trabajan, los trabajadores migrantes, etc. y b) la población desempleada.*

Estos dos grupos que integran la población económicamente activa y la población económicamente inactiva constituyen los tres grupos en que se desglosa la población total de un país. Entre la población económicamente inactiva, cobran cada día más importancia dos grupos de población: las personas que producen servicios para el consumo de sus hogares (proveedoras de servicios para el consumo propio en el hogar), las cuales no se consideran en las estadísticas de la producción nacional y que, por lo tanto, no se consideran trabajadoras, pese al reconocimiento creciente de su contribución al bienestar de la población. El otro grupo está formado por las personas que desearían trabajar y que están en disposición de hacerlo, aunque no buscan activamente un trabajo por diversas razones (trabajadores desalentados). Por lo general, estos no se consideran como “desempleados” en las estadísticas nacionales, aunque es sabido que ejercen una presión importante en el mercado laboral por estar buscando trabajo”¹³.

Es importante el análisis de la PEI, debido a que la conforma un grupo grande, de alrededor del 40% de la población en edad de trabajar; asimismo, la mayoría de este grupo está conformado por mujeres. Esta información permitirá a los analistas tener una situación más clara de la mano de obra femenina en el mercado laboral¹⁴. Bolívar menciona que en el Perú, se define que la PEI es el grupo de personas en edad de trabajar que no participan del mercado laboral. Es decir, que no realizan ni buscan ninguna actividad económica. Está constituido por estudiantes, jubilados y pensionistas, rentistas, amas de casa y ancianos/as.

Según información del Censo disponible, a nivel nacional se registra un total de 9'008,772 personas inactivas, de las cuales, 6'221,583 son mujeres (69.06%). Lima metropolitana concentra la mayor PEI con 2'732,887: el 30.34% del PEI nacional. De la PEI de Lima metropolitana, las mujeres constituyen el 67.24% (1'837,724) (ver cuadro No 8 y 8-A).

Comparando las PEI por sexo según departamentos, destacamos a aquellos cuya PEI femenina es superior al 70%. Así, tenemos a: Cajamarca (73.97%), San Martín (73.59%), Amazonas (73.41%), Huánuco (73.20%), Piura (72.30%), La Libertad (72.13%), Lambayeque (71.86%), Tumbes (70.83%), Pasco (70.49%) e Ica (70.30%) (ver cuadro No 8).

Lo más destacado del cuadro es que la PEI femenina va de 63.75% a 73.97%. Así tenemos que, Puno (63.75%) y Tacna (64.24%) son los departamentos que menor PEI femenina tienen con relación a los hombres de su propio departamento (ver cuadro No 8). Más adelante analizaremos las razones de estas cifras.

¹³Encontrado en la página: [http://www.ilo.org/global/What we do/Statistics/topics/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/What%20we%20do/Statistics/topics/lang-es/index.htm)

¹⁴Tomado de: Vladimir Bolívar González Prada. Propuestas de Lineamientos para la Armonización de la Conceptualización de la Población Económicamente Inactiva entre los Países de la Comunidad Andina (CAN). S/f.

DIAGNÓSTICO

Cuadro N° 8
Perú: Población Censada económicamente inactiva de 14 y más años de edad,
por sexo, según departamento, 2007

DEPARTAMENTO	TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%
TOTAL	9'008,772	2'787,189	30.94	6'221,583	69.06
Amazonas	116,912	31,088	26.59	85,824	73.41
Áncash	388,990	117,049	30.09	271,941	69.91
Apurímac	147,378	48,657	33.02	98,721	66.98
Arequipa	382,195	130,193	34.06	252,002	65.94
Ayacucho	205,110	65,743	32.05	139,367	67.95
Cajamarca	483,239	125,763	26.03	357,476	73.97
Prov. Const. del Callao	291,315	94,378	32.40	196,937	67.60
Cusco	364,569	120,692	33.11	243,877	66.89
Huancavelica	149,633	47,124	31.49	102,509	68.51
Huánuco	249,127	66,759	26.80	182,368	73.20
Ica	231,572	68,766	29.70	162,806	70.30
Junín	391,973	119,114	30.39	272,859	69.61
La Libertad	562,514	156,749	27.87	405,765	72.13
Lambayeque	400,658	112,727	28.14	287,931	71.86
Lima	2'706,937	881,393	32.56	1'825,544	67.44
Loreto	266,723	88,146	33.05	178,577	66.95
Madre de Dios	26,681	8,376	31.39	18,305	68.61
Moquegua	49,822	16,756	33.63	33,066	66.37
Pasco	96,544	28,491	29.51	68,053	70.49
Piura	602,966	167,034	27.70	435,932	72.30
Puno	405,598	147,021	36.25	258,577	63.75
San Martín	210,035	55,465	26.41	154,570	73.59
Tacna	82,587	29,536	35.76	53,051	64.24
Tumbes	67,307	19,635	29.17	47,672	70.83
Ucayali	128,387	40,534	31.57	87,853	68.43
Lima Metropolitana ^{1/}	2'732,887	895,163	32.76	1'837,724	67.24
Lima Provincias ^{2/}	265,365	80,608	30.38	184,757	69.62

^{1/} Comprende la provincia de Lima y la Prov. Constitucional del Callao. ^{2/} Comprende el departamento de Lima, excepto la Prov. de Lima.
Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro N° 3.24

La mayoría de mujeres consideradas en el Censo como PEI residen en Lima, 1'837,724 (el 29.54% del total de la PEI femenina nacional); seguido de Piura (7.01%), La Libertad (6.52%), Cajamarca (5.75%), Lambayeque (4.63%), Junín (4.39%), Ancash (4.37%), Puno (4.16%) y Arequipa (4.05%).

Cuadro N° 8-A
Perú: Población Femenina Censada Económicamente Inactiva de 14 y más años de edad,
por Departamento, con relación al PEI nacional femenino, 2007

DEPARTAMENTO	TOTAL	MUJER	%
TOTAL	9'008,772	6'221,583	
Amazonas	116,912	85,824	1.38
Áncash	388,990	271,941	4.37
Apurímac	147,378	98,721	1.59
Arequipa	382,195	252,002	4.05
Ayacucho	205,110	139,367	2.24
Cajamarca	483,239	357,476	5.75
Prov. Const. del Callao	291,315	196,937	3.17
Cusco	364,569	243,877	3.92
Huancavelica	149,633	102,509	1.65
Huánuco	249,127	182,368	2.93
Ica	231,572	162,806	2.62
Junín	391,973	272,859	4.39
La Libertad	562,514	405,765	6.52
Lambayeque	400,658	287,931	4.63
Lima	2'706,937	1'825,544	29.34
Loreto	266,723	178,577	2.87
Madre de Dios	26,681	18,305	0.29
Moquegua	49,822	33,066	0.53
Pasco	96,544	68,053	1.09
Piura	602,966	435,932	7.01
Puno	405,598	258,577	4.16
San Martín	210,035	154,570	2.48
Tacna	82,587	53,051	0.85
Tumbes	67,307	47,672	0.77
Ucayali	128,387	87,853	1.41
Lima Metropolitana ^{1/}	2'732,887	1'837,724	29.54
Lima Provincias ^{2/}	265,3655	184,757	2.97

^{1/} Comprende la provincia de Lima y la Prov. Constitucional del Callao. ^{2/} Comprende el departamento de Lima, excepto la Prov. de Lima.
 Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro N° 3.24

La mayoría de la población femenina nacional considerada inactiva, realmente se dedica al cuidado del hogar (4'472,695), el 71.89% de la PEI femenina nacional. En contraste, la minoría de mujeres inactivas son rentistas (72,695, el 1.17%). Asimismo, hay 1'281,378 de estudiantes (20.59%), 166,591 jubiladas/ pensionistas (2.68%) y 228,224 en otras modalidades (3.67%).

DIAGNÓSTICO

Cuadro N° 9
Perú: Población Censada Femenina Económicamente Inactiva de 14 y más años de edad,
por Tipo de Inactividad, según Departamento, 2007

DEPARTAMENTO	TOTAL	TIPO DE INACTIVIDAD				
		Cuidado del Hogar	Estudiante	Jubilado / Pensionista	Rentista	Otro ^{1/}
TOTAL	6'221,583	4'472,695	1'281,378	166,591	72,695	228,224
Amazonas	85,824	68,747	13,286	544	831	2,416
Áncash	271,941	206,870	49,989	4,125	2,994	7,963
Apurímac	98,721	72,923	21,081	565	1,365	2,787
Arequipa	252,002	161,152	65,587	11,216	3,250	10,797
Ayacucho	139,367	101,172	30,073	1,085	2,083	4,954
Cajamarca	357,476	291,236	51,248	2,108	3,246	9,638
Prov. Const. del Callao	196,937	138,371	38,659	7,576	2,441	9,890
Cusco	243,877	169,351	59,710	3,438	3,335	8,043
Huancavelica	102,509	75,941	22,258	662	1,171	2,477
Huánuco	182,368	139,216	36,058	1,548	1,990	3,556
Ica	162,806	114,210	34,279	7,460	2,171	4,686
Junín	272,859	191,639	65,845	5,173	3,226	6,976
La Libertad	405,765	303,254	74,008	11,246	3,772	13,485
Lambayeque	287,931	212,695	55,625	8,514	2,312	8,785
Lima	1'825,544	1'227,334	395,161	84,223	23,792	95,034
Loreto	178,577	132,552	36,747	1,907	1,893	5,478
Madre de Dios	18,305	13,172	3,971	124	297	741
Moquegua	33,066	22,788	7,949	799	410	1,120
Pasco	68,053	49,108	16,118	717	774	1,336
Piura	435,932	342,330	70,883	7,218	3,357	12,144
Puno	258,577	180,613	66,163	2,442	3,661	5,698
San Martín	154,570	122,343	24,981	1,140	1,816	4,290
Tacna	53,051	33,623	15,294	1,569	713	1,852
Tumbes	47,672	36,780	8,572	494	497	1,329
Ucayali	87,853	65,275	17,833	698	1,298	2,749
Lima Metropolitana ^{2/}	1'837,724	1'232,967	395,825	85,407	23,774	99,751
Lima Provincias ^{3/}	184,757	132,738	37,995	6,392	2,459	5,173

^{1/} Comprende las personas que no trabajaron por diferentes razones: edad, viaje, discapacidad o servicio militar. ^{2/} Comprende la Provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. ^{3/} Comprende el Departamento de Lima, excepto la Provincia de Lima.
 Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro No 3.28.

3.4 PEA y no PEA en Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO

Según información de ENAHO, ha habido una evolución positiva de la PEA, tanto para hombres como para mujeres. Así, en el último trimestre del 2004, la PEA constituye el 68.5% de la población en edad de trabajar. Para el 2006, en este mismo período, este porcentaje sube a 69.4% y para el 2007, llega a 70.3%. En el caso de los hombres, esta variación para el mismo período es inconstante: 79.5% el 2004, 78.3% el 2005, 79.3% el 2006, y 80.5% el 2007. En el caso de las mujeres, si bien se mantiene un aumento constante (57.9% el 2004, 59.1% el 2005, 59.8% el 2006, y 60.5% el 2007), en todos los casos, la PEA femenina es menor a la masculina. Para el 2007, tenemos que mientras la PEA de hombres es de 80.5%, la de mujeres es del 60.5%. En lo que se refiere a las mujeres en edad de trabajar, el 39.5% corresponde a mujeres amas de casa, mujeres dedicadas al cuidado de su familia, a estudiantes, quienes han desistido de buscar trabajo o no declara pequeños trabajos eventuales (ver cuadro N° 10).

Cuadro N° 10
Perú Urbano: PET por condición de actividad y sexo en porcentajes

TRIMESTRE	TOTAL			HOMBRE			MUJER		
	PET	PEA	NO PEA	PET	PEA	NO PEA	PET	PEA	NO PEA
2004									
Octubre-noviembre-diciembre	100.0	68.5	31.5	100.0	79.5	20.5	100.0	57.9	42.1
2005									
Octubre-noviembre-diciembre	100.0	68.6	31.4	100.0	78.3	21.7	100.0	59.1	40.9
2006									
Enero-febrero-marzo	100.0	67.9	32.1	100.0	79.8	20.2	100.0	56.4	43.6
Febrero-marzo-abril	100.0	68.6	31.4	100.0	79.4	20.6	100.0	58.2	41.8
Marzo-abril-mayo	100.0	68.0	32.0	100.0	78.6	21.4	100.0	57.8	42.2
Abril-mayo-junio	100.0	67.9	32.1	100.0	77.7	22.3	100.0	58.5	41.5
Mayo-junio-julio	100.0	68.9	31.1	100.0	79.6	20.4	100.0	58.7	41.3
Junio-julio-agosto	100.0	68.8	31.2	100.0	79.5	20.5	100.0	58.4	41.6
Julio-agosto-setiembre	100.0	68.7	31.3	100.0	80.1	19.9	100.0	57.7	42.3
Agosto-setiembre-octubre	100.0	68.4	31.6	100.0	78.5	21.5	100.0	58.5	41.5
Setiembre-octubre-noviembre	100.0	68.1	31.9	100.0	78.0	22.0	100.0	58.8	41.5
Octubre-noviembre-diciembre	100.0	69.4	30.6	100.0	79.3	20.7	100.0	59.8	40.2
2007									
Enero-febrero-marzo	100.0	71.8	28.2	100.0	82.3	17.7	100.0	61.6	38.4
Abril-mayo-junio	100.0	71.1	28.9	100.0	79.5	20.5	100.0	63.0	37.0
Julio-agosto-setiembre				100.0	80.4	19.6		62.1	37.9
Octubre-noviembre-diciembre	100.0	70.3	29.7	100.0	80.5	19.5	100.0	60.5	39.5
Variación Absoluta (ptos. porcent.)									
Resp. a similar trimest. de año ant.		0.9	-0.9		1.2	-1.2		0.7	-0.7

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares, 2004 - 2007 (ENAHO continua)

DIAGNÓSTICO

Si analizamos la situación de la PEA por condición de ocupación y sexo, se puede apreciar que del total de hombres que están en la PEA, 95.9% están ocupados y 4.1% están desocupados. Mientras que, del total de la PEA femenina, 94.2% están ocupadas y 5.8% están desocupadas (ver cuadro N 11).

Cuadro N° 11
Perú Urbano: PEA por condición de ocupación y sexo en porcentajes

TRIMESTRE	TOTAL			TOTAL			TOTAL		
	TOTAL	Ocupado	DESOC	TOTAL	Ocupado	DESOC	TOTAL	Ocupado	DESOC
2004									
Octubre-noviembre-diciembre	100.0	93.6	6.4	100.0	93.8	6.2	100.0	93.2	6.8
2005									
Octubre-noviembre-diciembre	100.0	93.5	6.5	100.0	93.8	6.2	100.0	93.0	7.0
2006									
Enero-febrero-marzo	100.0	92.8	7.2	100.0	94.0	6.0	100.0	91.0	9.0
Febrero-marzo-abril	100.0	92.9	7.1	100.0	94.4	5.6	100.0	91.0	9.0
Marzo-abril-mayo	100.0	92.6	7.4	100.0	94.3	5.7	100.0	90.4	9.6
Abril-mayo-junio	100.0	92.8	7.2	100.0	94.0	6.0	100.0	91.3	8.7
Mayo-junio-julio	100.0	93.1	6.9	100.0	93.8	6.2	100.0	92.1	7.9
Junio-julio-agosto	100.0	93.7	6.3	100.0	94.2	5.8	100.0	93.0	7.0
Julio-agosto-setiembre	100.0	93.7	6.3	100.0	94.1	5.9	100.0	93.2	6.8
Agosto-setiembre-octubre	100.0	93.6	6.4	100.0	94.0	6.0	100.0	93.0	7.0
Setiembre-octubre-noviembre	100.0	93.6	6.4	100.0	94.0	5.9	100.0	92.9	7.1
Octubre-noviembre-diciembre	100.0	93.5	6.5	100.0	94.4	5.6	100.0	92.2	7.8
2007									
Enero-febrero-marzo	100.0	91.4	8.6	100.0	92.7	7.3	100.0	89.7	10.3
Abril-mayo-junio	100.0	93.8	6.2	100.0	94.3	5.7	100.0	93.2	6.8
Julio-agosto-setiembre		94.8	5.2		95.0	5.0		94.5	5.5
Octubre-noviembre-diciembre	100.0	95.1	4.9	100.0	95.9	4.1	100.0	94.2	5.8
Variación Absoluta (ptos. porcent.)									
Resp. a similar trimest. de año ant.		1.6	-1.6		1.5	-1.5		2.0	-2.0

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares, 2004 - 2007 (ENAHO continua)

Situación del empleo femenino en el Perú y los problemas de equidad de género

4. Las Peruanas en el Mercado Laboral

En este capítulo, analizaremos los datos censales referidos a la situación ocupacional de las mujeres, es decir, si están ocupadas o no, diferenciada por área urbana y rural. Luego, trabajaremos su condición de empleo, subempleo y desempleo, y finalmente, las actividades en las que se desempeñan.

Para facilitar la lectura y análisis, empezaremos por anotar las definiciones del INEI sobre el tema:

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA): son las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia de la encuesta se encontraban trabajando (ocupadas) o buscando activamente trabajo (desocupadas).

PEA Ocupada: es el conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no en forma remunerada en el período de referencia. En este grupo se encuentran las personas que:

- tienen una ocupación o trabajo al servicio de un/a empleador/a o por cuenta propia y perciben a cambio una remuneración en dinero o especie.
- tienen una ocupación remunerada, no trabajaron por encontrarse enfermos, de vacaciones, licencia, en huelga o cierre temporal del establecimiento.
- el independiente que se encontraba temporalmente ausente de su trabajo durante el período de referencia pero la empresa o negocio siguió funcionando.
- las personas que prestan servicio en las fuerzas armadas, policiales o en el clero.

PEA Subempleada: la constituyen los/las trabajadores/as cuya ocupación no es adecuada cualitativa y cuantitativamente respecto a determinadas normas. En el caso del Perú se consideran dos grupos de subempleo:

- SUBEMPLEO POR HORAS (visible): aquél en el que se labora menos de 35 horas a la semana, se desea trabajar horas adicionales y se está en disposición de hacerlo.
- SUBEMPLEO POR INGRESOS (invisible): aquél en el que se labora 35 o más horas semanales, pero el ingreso es menor al ingreso mínimo de referencia.

PEA Adecuadamente empleada: está conformada por dos grupos de trabajadores:

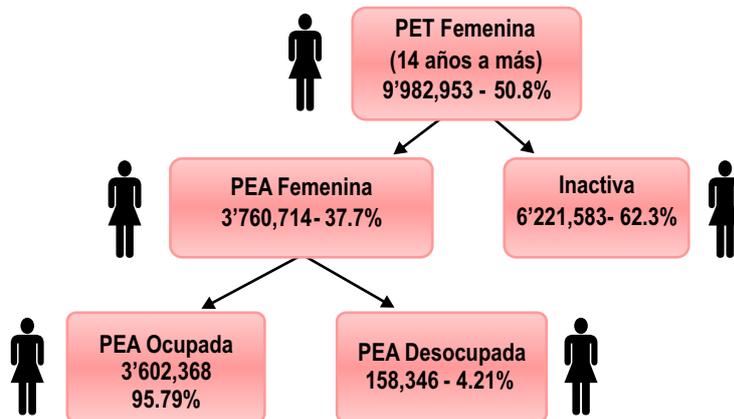
- aquellos que laboran 35 horas o más a la semana y reciben ingresos por encima del ingreso mínimo referencial.
- aquellos que laboran menos de 35 horas semanales y no desean trabajar más horas.

PEA Desocupada: se considera a las personas de 14 años y más, que en el período de referencia no tenían trabajo, buscaban activamente trabajo durante la semana de referencia y no lo encontraron:

1. Cesantes: está conformada por las personas de 14 años y más que en el período de referencia estaban desocupados y que en períodos anteriores han estado empleadas.
2. Aspirantes: están conformados por las personas de 14 años y más que en el período de referencia estaban desocupadas y por primera vez buscan empleo.

Desalentadas: conformado por las personas que sin trabajar y estando dispuestas a hacerlo no buscaron empleo por considerar que eran malas las posibilidades ofrecidas por el mercado y, por lo tanto, sabían que no lo encontrarían, pero que si lo buscarían si tuviesen una percepción más positiva de las posibilidades laborales.

Gráfico N° 2
Perú: Población Femenina según Condición de Actividad (2007)



4.1. Población Económicamente Activa - PEA

Según el XI Censo Nacional de Población y VI de Vivienda realizado el 2007, la PEA asciende a 10'637,880, de los cuales 3'760,714 (35.35%) son mujeres y 6'877,166 son hombres (64.65%).

En todos los departamentos, la PEA masculina es mayor que la femenina; sin embargo, los porcentajes varían. Por ejemplo, Tacna con 41.75% de PEA femenina, Lima Metropolitana con 40.58%, Arequipa con 39.88% y Puno con 39.60% agrupan el mayor porcentaje de PEA femenina comparada con la masculina. En contraste, Amazonas cuenta sólo con 25.34%, Cajamarca con 25.57%, Huánuco con 26.59%, Pasco con 26.90% y Piura con 27.24% y agrupan el menor porcentaje de PEA femenina comparada con la masculina (ver cuadro No 12). En el caso de Tacna y Puno el comercio es una actividad predominantemente femenina, y en el caso de Arequipa las productoras agrícolas y asalariadas las ponen en ventaja respecto al resto de mujeres en el país.

Cuadro N° 12
Perú: PEA censada por departamento (actuales regiones), según sexo absolutos y en porcentajes con relación Hombre - Mujer, 2007

DEPARTAMENTO	TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%
TOTAL	10637,880	6877,166	64.65	3760,714	35.35
Amazonas	126,348	94,326	74.66	32,022	25.34
Áncash	363,862	254,782	70.02	109,080	29.98
Apurímac	116,085	80,202	69.09	35,883	30.91
Arequipa	487,760	293219	60.12	194,541	39.88
Ayacucho	200,167	132647	66.27	67,520	33.73
Cajamarca	454,141	338019	74.43	116,122	25.57

PERÚ Equidad en el Empleo

Prov. Const. del Callao	366,706	224868	61.32	141,838	38.68
Cusco	431,986	272858	63.16	159,128	36.84
Huancavelica	136,145	92160	67.69	43,985	32.31
Huánuco	247,699	181848	73.41	65,851	26.59
Ica	289,932	187197	64.57	102,735	35.43
Junín	457,691	299899	65.52	157,792	34.48
La Libertad	588,855	405760	68.91	183,095	31.09
Lambayeque	396,996	268991	67.76	128,005	32.24
Lima	3744,947	2241995	59.87	1502,952	40.13
Loreto	303,373	204976	67.57	98,397	32.43
Madre de Dios	50,592	34749	68.68	15,843	31.32
Moquegua	73,752	46638	63.24	27,114	36.76
Pasco	98,125	71731	73.10	26,394	26.90
Piura	560,234	407644	72.76	152,590	27.24
Puno	488,103	294836	60.40	193,267	39.60
San Martín	284,728	207132	72.75	77,596	27.25
Tacna	134,869	78556	58.25	56,313	41.75
Tumbes	76805	55256	71.94	21549	28.06
Ucayali	157979	106877	67.65	51102	32.35
Lima Metropolitana ¹	3762648	2235727	59.42	1526921	40.58
Lima Provincias ²	349005	231136	66.23	117869	33.77

¹ Comprende la provincia de Lima y la P.C. El Callao. ² Comprende el Dpto. de Lima, excepto la Prov. de Lima.
Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro N° 3.10

Analizando la PEA censada por departamentos y/ o región vemos que Lima metropolitana concentra la mayor población económicamente activa del país, con 3'762,648 personas, de los cuales las mujeres constituyen el 40.58% y los hombres el 59.42%. Respecto de la PEA femenina nacional (3'760,714), Lima metropolitana concentra 1'526,921 de mujeres (40.60%); mientras que los hombres constituyen 2'235,727 (32.51%) de la PEA masculina nacional (ver cuadro N° 13).

En los otros departamentos y/o regiones se agrupan porcentajes minoritarios de la PEA femenina respecto a la nacional; así tenemos que, muy distante de Lima Metropolitana, Arequipa agrupa el 5.17%, Puno con 5.14%, La Libertad con 4.87%, Cusco con 4.23%, Junín con 4.20% y Piura con 4.06%. El departamento de Madre de Dios agrupa la menor PEA femenina respecto de la nacional (0.42%), seguida de Pasco (0.70%), Moquegua (0.72%) y Amazonas (0.85%). Para un análisis más específico, registramos información censada femenina por grupo de edad por departamento y/ o región (ver cuadro N° 14).

La razón más importante para estas pequeñas cantidades de la PEA femenina es porque la mayoría de mujeres de estos departamentos, está considerada como PEI en el Censo o No PEA en la ENAHO.

DIAGNÓSTICO

Cuadro N° 13
Perú: PEA censada por departamento (region), según sexo absolutos y en porcentajes
con relación a su total Nacional Hombre - Mujer, 2007

DEPARTAMENTO	TOTAL	TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%
TOTAL	10637880	100	6877166	64.65	3760714	35.35
En % Según Dptos.		100		100		100
Amazonas	126,348	1.19	94,326	1.37	32,022	0.85
Áncash	363,862	3.42	254,782	3.70	109,080	2.90
Apurímac	116,085	1.09	80,202	1.17	35,883	0.95
Arequipa	487,760	4.59	293,219	4.26	194,541	5.17
Ayacucho	200,167	1.88	132,647	1.93	67,520	1.80
Cajamarca	454,141	4.27	338,019	4.92	116,122	3.09
Prov. Const. del Callao	366,706	3.45	224,868	3.27	141,838	3.77
Cusco	431,986	4.06	272,858	3.97	159,128	4.23
Huancavelica	136,145	1.28	92,160	1.34	43,985	1.17
Huánuco	247,699	2.33	181,848	2.64	65,851	1.75
Ica	289,932	2.73	187,197	2.72	102,735	2.73
Junín	457,691	4.30	299,899	4.36	157,792	4.20
La Libertad	588,855	5.54	405,760	5.90	183,095	4.87
Lambayeque	396,996	3.73	268,991	3.91	128,005	3.40
Lima	3'744,947	35.20	2'241,995	32.60	1'502,952	39.96
Loreto	303,373	2.85	204,976	2.98	98,397	2.62
Madre de Dios	50,592	0.48	34,749	0.51	15,843	0.42
Moquegua	73,752	0.69	46,638	0.68	27,114	0.72
Pasco	98,125	0.92	71,731	1.04	26,394	0.70
Piura	560,234	5.27	407,644	5.93	152,590	4.06
Puno	488,103	4.59	294,836	4.29	193,267	5.14
San Martín	284,728	2.68	207,132	3.01	77,596	2.06
Tacna	134,869	1.27	78,556	1.14	56,313	1.50
Tumbes	76,805	0.72	55,256	0.80	21,549	0.57
Ucayali	157,979	1.49	106,877	1.55	51,102	1.36
Lima Metropolitana ^{1/}	3'762,648	35.37	2'235,727	32.51	1'526,921	40.60
Lima Provincias ^{2/}	349,005	3.28	231,136	3.36	117,869	3.13

^{1/} Comprende la provincia de Lima y la P.C. El Callao. ^{2/} Comprende el Dpto. de Lima, excepto la Prov. de Lima.
 Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro N° 3.10

4.1.1. PEA Censada por Grupos de Edad

Diferenciada por grupos de edad, la mayor concentración de la PEA se encuentra en el grupo de 14 a 29 años, 3'739,843 (35.16%), de los cuales 1'368,428 (36.59%) son mujeres y 2'371,415 (63.41%) son hombres; seguida del grupo de edad 30-39, con el 25.64%, de los cuales, 994,833 (26.45%) son mujeres. La menor concentración de PEA se encuentra entre el grupo de 60 a más, 11.81%, en la que se encuentran 227,527 mujeres (ver cuadro N°14 y N° 15), siendo la mayor concentración en jóvenes; que sin embargo, no son prioridad en las políticas de Estado.

Si analizamos la información referida solamente a las mujeres, vemos que el 36.39% se agrupa en las edades de 14 a 29; el 26.45% de 30 a 39; el 20.01% de 40 a 49; el 11.10% de 50 a 59; y, 6.05% de 60 a más años (ver cuadro N° 14).

Cuadro N° 14
Perú: PEA Censada Nacional, según sexo y Grupos de Edad absolutos
y en porcentajes respecto de sí mismos (hombre y mujer), 2007

GRUPOS DE EDAD	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%
TOTAL	10'637,880	100.0	6'877,166	100	3'760,714	100
De 14 a 29	3'739,843	35.16	2'371,415	34.48	1'368,428	36.39
De 30 a 39	2'728,019	25.64	1'733,186	25.20	994,833	26.45
De 40 a 49	2'075,109	19.51	1'322,485	19.23	752,624	20.01
De 50 a 59	1'256,865	11.81	839,563	12.21	417,302	11.10
De 60 y más años	838,044	7.88	610,517	8.88	227,527	6.05

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro N° 3.14. Elaboración propia.

Cuadro N° 15
Perú: PEA Censada Nacional, según sexo y Grupos de Edad absolutos
y en porcentajes con relación hombre - mujer, 2007

GRUPOS DE EDAD	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%
TOTAL	10'637,880	100.0	6'877,166		3'760,714	
De 14 a 29	3'739,843	100.0	2'371,415	63.41	1'368,428	36.59
De 30 a 39	2'728,019	100.0	1'733,186	63.53	994,833	36.47
De 40 a 49	2'075,109	100.0	1'322,485	63.73	752,624	36.27
De 50 a 59	1'256,865	100.0	839,563	66.80	417,302	33.20
De 60 y más años	838,044	100.0	610,517	72.85	227,527	27.15

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro N° 3.14. Elaboración propia.

DIAGNÓSTICO

Cuadro N° 16
Perú: PEA Femenina censada por Grupo de Edad, según Departamento, absolutos y porcentajes, 2007

DEPARTAMENTO	TOTAL		De 14 a 29		De 30 a 39		De 40 a 49		De 50 a 59		60 y mas	
TOTAL	3'760,714		1'368,428	36.39	994,833	26.45	752,624	20.01	417,302	11.10	227,527	6.05
		100		100		100		100		100		100
Amazonas	32,022	0.85	12,220	0.89	8,449	0.85	6088	0.81	3026	0.73	2239	0.98
Áncash	109,080	2.90	36,427	2.66	29,102	2.93	22724	3.02	12658	3.03	8169	3.59
Apurímac	35,883	0.95	12,044	0.88	9,699	0.97	7203	0.96	3728	0.89	3209	1.41
Arequipa	194,541	5.17	66,468	4.86	52,843	5.31	40879	5.43	22857	5.48	11494	5.05
Ayacucho	67,520	1.80	23,135	1.69	17,102	1.72	12963	1.72	7664	1.84	6656	2.93
Cajamarca	116,122	3.09	45,488	3.32	29,129	2.93	21406	2.84	11252	2.70	8847	3.89
Prov. Const. del Callao	141,838	3.77	52,033	3.80	38,727	3.89	28837	3.83	16302	3.91	5939	2.61
Cusco	159,128	4.23	55,815	4.08	40,631	4.08	31380	4.17	17729	4.25	13573	5.97
Huancavelica	43,985	1.17	15,810	1.16	10,563	1.06	7880	1.05	4971	1.19	4761	2.09
Huánuco	65,851	1.75	23,602	1.72	16,598	1.67	13286	1.77	7395	1.77	4970	2.18
Ica	102,735	2.73	36,046	2.63	28,349	2.85	21636	2.87	11644	2.79	5060	2.22
Junín	157,792	4.20	54,636	3.99	40,383	4.06	32197	4.28	18385	4.41	12191	5.36
La Libertad	183,095	4.87	68,279	4.99	47,040	4.73	37090	4.93	20314	4.87	10372	4.56
Lambayeque	128,005	3.40	45,887	3.35	34,167	3.43	26991	3.59	14549	3.49	6411	2.82
Lima	1'502,952	39.96	562,016	41.07	40,7316	40.94	297605	39.54	166081	39.80	69934	30.74
Loreto	98,397	2.62	37,443	2.74	24,224	2.43	19768	2.63	10775	2.58	6187	2.72
Madre de Dios	15,843	0.42	7,112	0.52	4,311	0.43	2841	0.38	1122	0.27	457	0.20
Moquegua	27,114	0.72	8,633	0.63	7,608	0.76	5668	0.75	3141	0.75	2064	0.91
Pasco	26,394	0.70	10,046	0.73	7,005	0.70	5153	0.68	2587	0.62	1603	0.70
Piura	152,590	4.06	54,601	3.99	39,922	4.01	32986	4.38	16605	3.98	8476	3.73
Puno	193,267	5.14	64,987	4.75	45,931	4.62	35712	4.74	23205	5.56	23432	10.30
San Martín	77,596	2.06	29,369	2.15	20,173	2.03	15573	2.07	7688	1.84	4793	2.11
Tacna	56,313	1.50	19,505	1.43	15,999	1.61	11514	1.53	6088	1.46	3207	1.41
Tumbes	21,549	0.57	7,552	0.55	6,184	0.62	4720	0.63	2205	0.53	888	0.39
Ucayali	51,102	1.36	19,274	1.41	13378	1.34	10524	1.40	5331	1.28	2595	1.14
Lima Metropolitana ¹	1526921	40.60	575430	42.05	414876	41.70	302087	40.14	168105	40.28	66423	29.19
Lima Provincias ²	117869	3.13	38619	2.82	31167	3.13	24355	3.24	14278	3.42	9450	4.15

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro N° 3.14. Elaboración propia.

4.2. Mujeres Ocupadas y Desocupadas

A nivel nacional, la PEA femenina es de 3'760,714, de las cuales están ocupadas 3'602,368 (95.79%), y 158,346 (4.21%) desocupadas. El sector urbano agrupa a 3'267,030 de mujeres (86.87% de la PEA femenina nacional), de las cuales 3'126,038 (86.87% de la PEA femenina ocupada nacional) están ocupadas y 140,992 (89.04% de la PEA femenina desocupada nacional) están desocupadas. En el sector rural, hay 493,684 mujeres, de las cuales 476,330

(el 1.32% de la PEA femenina ocupada rural nacional) están ocupadas y desocupadas 17,354 (10.96% de la PEA femenina desocupada rural nacional) (ver cuadros N° 17 y N° 18).

Cuadro N° 17
Perú: PEA Ocupada y Desocupada, según Área Geográfica y sexo, 2007

NACIONAL	PEA			OCUPADOS			DESOCUPADOS		
	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	TOTAL	MUJER
Total	10'637,880	6'877,166	3'760,714	10'163,614	6'561,246	3'602,368	474,266	474,266	158,346
Urbano	8'514,666	5'247,636	3'267,030	8'128,649	5'002,611	3'126,038	386,017	386,017	140,992
Rural	2'123,214	1'629,530	493,684	2'034,965	1'558,635	476,330	88,249	88,249	17,354

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro N° 3.10, 3.11 y 3.12

Cuadro N° 18
Perú: PEA Ocupada y Desocupada, según Área Geográfica y sexo en porcentajes, 2007

NACIONAL	PEA				OCUPADA				DESOCUPADA			
	TOTAL	%	HOMBRE	MUJER	TOTAL	%	HOMBRE	MUJER	TOTAL	%	HOMBRE	MUJER
Total	10'637,880		64.65	35.35	10'163,614		64.56	35.44	474,266		6.66	33.39
Urbano	8'514,666	80.04	80.04	86.87	8'128,649	79.98	76.24	86.78	386,017	81.39	775.59	89.04
Rural	2'123,214	19.96	19.96	13.13	2'034,965	20.02	23.76	1.32	88,249	18.61	224.41	10.96

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro N° 3.10, 3.11 y 3.12

4.2.1. PEA Censada por sexo y condición de ocupación por Departamentos

Analizando la información sobre la condición de ocupación por departamentos, observamos que Lima metropolitana (provincia de Lima y la Región del Callao) agrupa a 3'762,648 personas, el 35.37% de la PEA nacional. De estos, la PEA femenina está compuesta por 1'526,921 (40.58%) con relación a los hombres. Con relación a la PEA femenina nacional, Lima metropolitana concentra el 40.60% (ver cuadro N° 19 y N° 20). Esto debido al excesivo centralismo que concentra de casi todas las actividades económicas y de mercado.

En el caso de la PEA desocupada, Lima metropolitana concentra el 28.92% de la población desocupada del país. Comparada con la PEA desocupada femenina nacional, las mujeres de Lima metropolitana constituyen el 36.30%. Comparando la relación entre PEA desocupada masculina y femenina de Lima metropolitana, las mujeres constituyen el 41.90% del total de la PEA desocupada (ver cuadro N° 20).

Con relación a la PEA masculina, los siguientes departamentos tienen un bajo porcentaje de PEA femenina: Amazonas (25.34%); Cajamarca (25.57%); Huánuco (26.59%); Pasco (26.90%); Piura (27.24%); San Martín (27.25%).

Después de Lima metropolitana, con respecto a la PEA ocupada femenina nacional, de lejos, sigue Arequipa que agrupa a 184,458 (5.12%), Puno a 183,115 (5.08%), La Libertad a 175,397 (4.87%), Cusco a 153,998 (4.27%), Junín a 151,306 (4.20%).

Los departamentos con menor PEA ocupada femenina respecto a la nacional son: Cajamarca con 11,134 (0.31%), Piura con 14,481 (0.40%), Tumbes con 20,444 (0.57%), Pasco con 24,813 (0.69%), Moquegua con 24,784 (0.69%), Amazonas con 31,020 (0.86%), y Apurímac con 34,507 (0.96%) (ver cuadro N° 21).

DIAGNÓSTICO

El departamento de Ica que concentra la mayor producción para la agro-exportación de verduras y frutas, tiene una PEA de 2.73% (289,932) de la PEA nacional (ver cuadro N° 20 y N° 21). Este dato es contradictorio con la información periódica sobre el pleno empleo en Ica de las mujeres en la agro-exportación. En este departamento, las mujeres constituyen el 2.72% (98,002) de la PEA femenina ocupada nacional y el 2.99% (4,733) de la PEA femenina desocupada nacional (ver cuadro N° 21). Con respecto a los hombres, la PEA femenina ocupada de Ica es del 35.29%. Comparando la relación entre PEA desocupada masculina y femenina de Ica, las mujeres constituyen el 38.60% del total de la PEA desocupada (ver cuadro N° 20).

Cuadro N° 19
Perú: PEA censada de 14 y más años de edad, por condición de ocupación y sexo, según departamento, 2007

DEPARTAMENTO	TOTAL			OCUPADA			DESOCUPADA		
	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER
TOTAL	10'637,880	6'877,166	3'760,714	10'163,614	6'561,246	3'602,368	474,266	315,920	158,346
Amazonas	126,348	94,326	32,022	122,337	91,317	31,020	4,011	3,009	1,002
Áncash	363,862	254,782	109,080	343,834	239,859	103,975	20,028	14,923	5,105
Apurímac	116,085	80,202	35,883	110,437	75,930	34,507	5,648	4,272	1,376
Arequipa	487,760	293,219	194,541	461,727	277,269	184,458	26,033	15,950	10,083
Ayacucho	200,167	132,647	67,520	191,173	126,307	64,866	8,994	6,340	2,654
Cajamarca	454,141	338,019	116,122	433,922	322,488	111,434	20,219	15,531	4,688
P. C. del Callao	366,706	224,868	141,838	350,505	215,230	135,275	16,201	9,638	6,563
Cusco	431,986	272,858	159,128	417,325	263,327	153,998	14,661	9,531	5,130
Huancavelica	136,145	92,160	43,985	128,331	86,238	42,093	7,814	5,922	1,892
Huánuco	247,699	181,848	65,851	234,181	172,477	61,704	13,518	9,371	4,147
Ica	289,932	187,197	102,735	277,669	179,667	98,002	12,263	7,530	4,733
Junín	457,691	299,899	157,792	438,892	287,586	151,306	18,799	12,313	6,486
La Libertad	588,855	405,760	183,095	562,442	387,045	175,397	26,413	18,715	7,698
Lambayeque	396,996	268,991	128,005	374,612	253,470	121,142	22,384	15,521	6,863
Lima	3'744,947	2'241,995	1'502,952	3'611,300	2'163,393	1'447,907	133,647	78,602	55,045
Loreto	303,373	204,976	98,397	287,748	193,529	94,219	15,625	11,447	4,178
Madre de Dios	50,592	34,749	15,843	49,179	33,790	15,389	1,413	959	454
Moquegua	73,752	46,638	27,114	67,560	42,776	24,784	6,192	3,862	2,330
Pasco	98,125	71,731	26,394	92,623	67,810	24,813	5,502	3,921	1,581
Piura	560,234	407,644	152,590	525,846	381,365	144,481	34,388	26,279	8,109
Puno	488,103	294,836	193,267	452,214	269,099	183,115	35,889	25,737	10,152
San Martín	284,728	207,132	77,596	278,081	202,323	75,758	6,647	4,809	1,838
Tacna	134,869	78,556	56,313	126,656	73,533	53,123	8,213	5,023	3,190
Tumbes	76,805	55,256	21,549	72,925	52,481	20,444	3,880	2,775	1,105
Ucayali	157,979	106,877	51,102	152,095	102,937	49,158	5,884	3,940	1,944
Lima Metropol ¹	3'762,648	2'235,727	1'526,921	3'625,478	2'156,036	1'469,442	137,170	79,691	57,479
Lima Provincias ²	349,005	231,136	117,869	336,327	222,587	113,740	12,678	8,549	4,129

¹ Comprende la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. ² Comprende el departamento de Lima, excepto la provincia de Lima.
Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro N° 3.10

Cuadro N° 20
Perú: PEA femenina censada de 14 y más años de edad, por condición de ocupación,
en porcentajes con relación a los hombres, 2007

DEPARTAMENTO	TOTAL		OCUPADA		DESOCUPADA	
	TOTAL	MUJER %	TOTAL	MUJER %	TOTAL	MUJER %
TOTAL	10'637,880	35.35	10'163,614	35.44	474,266	33.39
Amazonas	126,348	25.34	122,337	25.36	4,011	24.98
Áncash	363,862	29.98	343,834	30.24	20,028	25.49
Apurímac	116,085	30.91	110,437	31.25	5,648	24.36
Arequipa	487,76	39.88	461,727	39.95	26,033	38.73
Ayacucho	200,167	33.73	191,173	33.93	8,994	29.51
Cajamarca	454,141	25.57	433,922	25.68	20,219	23.19
Prov. Const. del Callao	366,706	38.68	350,505	38.59	16,201	40.51
Cusco	431,986	36.84	417,325	36.90	14,661	34.99
Huancavelica	136,145	32.31	128,331	32.80	7,814	24.21
Huánuco	247,699	26.59	234,181	26.35	13,518	30.68
Ica	289,932	35.43	277,669	35.29	12,263	38.60
Junín	457,691	34.48	438,892	34.47	18,799	34.50
La Libertad	588,855	31.09	562,442	31.18	26,413	29.14
Lambayeque	396,996	32.24	374,612	32.34	22,384	30.66
Lima	3'744,947	40.13	3611,3	40.09	133,647	41.19
Loreto	303,373	32.43	287,748	32.74	15,625	26.74
Madre de Dios	50,592	31.32	49,179	31.29	342	18
Moquegua	73,752	36.76	67,56	36.68	6,192	37.63
Pasco	98,125	26.90	92,623	26.79	5,502	28.74
Piura	560,234	27.24	525,846	27.48	34,388	23.58
Puno	488,103	39.60	452,214	40.49	35,889	28.29
San Martín	284,728	27.25	278,081	27.24	6,647	27.65
Tacna	134,869	41.75	126,656	41.94	8,213	38.84
Tumbes	76,805	28.06	72,925	28.03	3,88	28.48
Ucayali	157,979	32.35	152,095	32.32	5,884	33.04
Lima Metropolitana ¹	3'762,648	40.58	3625,478	40.50	137,17	41.90
Lima Provincias ²	349,005	33.77	336,327	33.82	12,678	32.57

¹ Comprende la Prov. de Lima y la P. C. El Callao. ² Comprende el Dpto. de Lima, excepto la Prov. de Lima.
 Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro N° 3.10

Cuadro N° 21
Perú: PEA femenina censada de 14 y más años de edad, por condición de ocupación,
en porcentajes con relación a los hombres, 2007

DEPARTAMENTO	PEA			OCUPADA			DESOCUPADA		
	TOTAL	MUJER	%	TOTAL	MUJER	%	TOTAL	MUJER	%
TOTAL	10'637,880	3'760,714		10'163,614	3'602,368		474,266	158,346	
Amazonas	126,348	32,022	0.85	122,337	31,020	0.86	4,011	1,002	0.63
Áncash	363,862	109,080	2.90	343,834	103,975	2.89	20,028	5,105	3.22
Apurímac	116,085	35,883	0.95	110,437	34,507	0.96	5,648	1,376	0.87
Arequipa	487,760	194,541	5.17	461,727	184,458	5.12	26,033	10,083	6.37
Ayacucho	200,167	6,7520	1.79	191,173	64,866	1.80	8,994	2,654	1.68
Cajamarca	454,141	116,122	3.09	433,922	11,134	0.31	20,219	4,688	2.96
P. C. del Callao	366,706	141,838	3.77	350,505	135,275	3.76	16,201	6,563	4.14
Cusco	431,986	159,128	4.23	417,325	153,998	4.27	14,661	5,130	3.24
Huancavelica	136,145	43,985	1.17	128,331	42,093	1.17	7,814	1,892	1.19
Huánuco	247,699	65,851	1.75	234,181	61,704	1.71	13,518	4,147	2.62
Ica	289,932	102,735	2.73	277,669	98,002	2.72	12,263	4,733	2.99
Junín	457,691	157,792	4.20	438,892	151,306	4.20	18,799	6,486	4.10
La Libertad	588,855	183,095	4.87	562,442	175,397	4.87	26,413	7,698	4.86
Lambayeque	396,996	128,005	3.40	374,612	121,142	3.36	22,384	6,863	6.37
Lima	3'744,947	1'502,952	39.96	3'611,300	1'447,907	40.19	133,647	55,045	34.76
Loreto	303,373	98,397	2.62	287,748	94,219	2.62	15,625	4,178	2.64
Madre de Dios	50,592	15,843	0.42	49,179	15,389	0.43	3,420	454	0.40
Moquegua	73,752	27,114	0.72	67,560	24,784	0.69	6,192	2,330	1.47
Pasco	98,125	26,394	0.70	92,623	24,813	0.69	5,502	1,581	1.00
Piura	560,234	152,590	4.06	525,846	14,481	0.40	34,388	8,109	5.12
Puno	488,103	193,267	5.14	452,214	183,115	5.08	35,889	10,152	6.41
San Martín	284,728	77,596	2.06	278,081	75,758	2.10	6,647	1,838	1.16
Tacna	134,869	56,313	1.50	126,656	53,123	1.47	8,213	3,190	2.01
Tumbes	76,805	21,549	0.57	72,925	20,444	0.57	3,880	1,105	0.70
Ucayali	157,979	51,102	5.17	152,095	49,158	1.36	5,884	1,944	1.23
Lima Metropol ^{1/}	3'762,648	1'526,921	40.60	3'625,478	1'468,240	40.76	137,170	57,479	36.30
Lima Provincias ^{2/}	349,005	117,869	3.13	336,327	113,740	3.16	12,678	4,129	2.61

^{1/} Comprende la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. ^{2/} Comprende el departamento de Lima, excepto la provincia de Lima.
Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro N° 3.10

4.2.2. PEA en Área Rural y Urbana

De la PEA urbana, las mujeres constituyen 3'267,030 (38.37%), de las cuales, están ocupadas 3'126,038 (38.46%) y desocupadas 140,992 (36.52%).

Con respecto a la PEA urbana femenina nacional, Lima metropolitana concentra 1'525,691 de mujeres (46.70%), de las cuales están ocupadas 1'468,240 (46.97%) y desocupada 57,451 (40.75%). Por su parte, con respecto a la PEA urbana femenina nacional, Lima Provincias agrupa 100,284 (3.07%), de las cuales son ocupadas 96,602 (3.09%) y desocupadas 3,682 (2.61%).

Ayacucho, con respecto a la PEA urbana femenina nacional, agrupa 49,794 mujeres (1.52%), de las cuales están ocupadas 47,674 (1.53%) y desocupadas 2,120 (1.50%). Cusco, con respecto a la PEA urbana femenina nacional, agrupa 110,989 (3.40%), de las cuales están ocupadas 106,631 (3.41%) y desocupadas 4,354 (3.09%). Huancavelica con respecto a la PEA urbana femenina nacional, agrupa 17,901 (0.55%), de las cuales están ocupadas 16,838 (0.54%) y desocupadas 1,063 (0.75%). Ica con respecto a la PEA urbana femenina nacional, agrupa 94,266 (2.89%), de las cuales están ocupadas 89,861 (2.87%) y desocupadas 4,405 (3.12%). Junín con respecto a la PEA urbana femenina nacional, agrupa 125,350 (3.84%), de las cuales están ocupadas 119,843 (3.83%) y desocupadas 5,507 (3.91%) (ver cuadro N° 22 y N° 23).

Cuadro N° 22
Perú Urbano: PEA censada de 14 y más años de edad, por condición de ocupación y sexo, según departamento, 2007

DEPARTAMENTO	TOTAL			OCUPADA			DESOCUPADA		
	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER
TOTAL	8'514,666	5'247,636	3'267,030	8'128,649	5'002,611	3'126,038	386,017	245,025	140,992
Amazonas	61,209	41,778	19,431	58,702	40,006	18,696	2,507	1,772	735
Áncash	259,171	168,622	90,549	245,097	158,710	86,387	14,074	9,912	4,162
Apurímac	63,656	39,022	24,634	60,725	37,088	23,637	2,931	1,934	997
Arequipa	436,936	256,074	180,862	412,023	240,981	171,042	24,913	15,093	9,820
Ayacucho	127,721	77,927	49,794	121,727	74,053	47,674	5,994	3,874	2,120
Cajamarca	172,010	111,268	60,742	163,328	105,226	58,102	8,682	6,042	2,640
P. C. del Callao	366,706	224,868	141,838	350,505	215,230	135,275	16,201	9,638	6,563
Cusco	262,237	151,248	110,989	251,265	144,634	106,631	10,972	6,614	4,358
Huancavelica	48,257	30,356	17,901	44,834	27,996	16,838	3,423	2,360	1,063
Huánuco	117,099	74,403	42,696	110,032	69,778	40,254	7,067	4,625	2,442
Ica	259,452	165,186	94,266	248,188	158,327	89,861	11,264	6,859	4,405
Junín	317,633	192,283	125,350	302,516	182,673	119,843	15,117	9,610	5,507
La Libertad	472,055	305,040	167,015	450,673	290,471	160,202	21,382	14,569	6,813
Lambayeque	328,222	211,725	116,497	310,041	199,611	110,430	18,181	12,114	6,067
Lima	3'671,493	2'187,356	1'484,137	3'539,535	2'109,968	1'429,567	131,958	77,388	54,570
Loreto	206,602	132,105	74,497	194,719	123,870	70,849	11,883	8,235	3,648
Madre de Dios	35,339	22,810	12,529	34,268	22,130	12,138	1,071	680	391
Moquegua	61,700	37,964	23,736	56,439	34,800	21,639	5,261	3,164	2,097
Pasco	61,982	43,077	18,905	58,160	40,412	17,748	3,822	2,665	1,157
Piura	439,792	302,461	137,331	412,545	282,394	130,151	27,247	20,067	7,180

DIAGNÓSTICO

Puno	240,402	143,329	97,073	219,569	129,434	90,135	20,833	13,895	6,938
San Martín	190,833	129,467	61,366	185,630	125,828	59,802	5,203	3,639	1,564
Tacna	121,357	69,623	51,734	113,716	65,005	48,711	7,641	4,618	3,023
Tumbes	70,031	49,458	20,573	66,594	47,048	19,546	3,437	2,410	1,027
Ucayali	122,771	80,186	42,585	117,818	76,938	40,880	4,953	3,248	1,705
Lima Metrop ^{1/}	3'758,369	2'232,678	1'525,691	3'621,305	2'153,065	1'468,240	137,064	79,613	57,451
Lima Provincias ^{2/}	279,830	179,546	100,284	268,735	172,133	96,602	11,095	7,413	3,682

^{1/} Comprende la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. ^{2/} Comprende el departamento de Lima, excepto la provincia de Lima. Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro N° 3.11

Cuadro N° 23
Perú Urbano: PEA femenina censada de 14 y más años de edad, por condición de ocupación, según departamento, en porcentajes, con relación a la pea femenina nacional, 2007

DEPARTAMENTO	PEA				OCUPADA				DESOCUPADA			
	TOTAL		MUJER	%	TOTAL		MUJER	%	TOTAL		MUJER	%
TOTAL	8514666		3267030	38.37	8128649		3126038	38.46	386017		140992	36.52
		100		100		100		100		100		100
Amazonas	61,209	0.72	19,431	0.59	58,702	0.72	18,696	0.60	2,507	0.65	735	0.52
Áncash	259,171	3.04	90,549	2.77	245,097	3.02	86,387	2.76	14,074	3.65	4,162	2.95
Apurímac	63,656	0.75	24,634	0.75	60,725	0.75	23,637	0.76	2,931	0.76	997	0.71
Arequipa	436,936	5.13	180,862	5.54	412,023	5.07	171,042	5.47	24,913	6.45	9,820	6.96
Ayacucho	127,721	1.50	49,794	1.52	121,727	1.50	47,674	1.53	5,994	1.55	2,120	1.50
Cajamarca	172,010	2.02	60,742	1.86	163,328	2.01	58,102	1.86	8,682	2.25	2,640	1.87
P. C. del Callao	366,706	4.31	141,838	4.34	350,505	4.31	135,275	4.33	16,201	4.20	6,563	4.65
Cusco	262,237	3.08	110,989	3.40	251,265	3.09	106,631	3.41	10,972	2.84	4,358	3.09
Huancavelica	48,257	0.57	17,901	0.55	44,834	0.55	16,838	0.54	3,423	0.89	1,063	0.75
Huánuco	117,099	1.38	42,696	1.31	110,032	1.35	40,254	1.29	7,067	1.83	2,442	1.73
Ica	259,452	3.05	94,266	2.89	248,188	3.05	89,861	2.87	11,264	2.92	4,405	3.12
Junín	317,633	3.73	125,350	3.84	302,516	3.72	119,843	3.83	15,117	3.92	5,507	3.91
La Libertad	472,055	5.54	167,015	5.11	450,673	5.54	160,202	5.12	21,382	5.54	6,813	4.83
Lambayeque	328,222	3.85	116,497	3.57	310,041	3.81	110,430	3.53	18,181	4.71	6,067	4.30
Lima	3'671,493	43.12	1'484,137	45.43	3'539,535	43.54	1'429,567	45.73	131,958	34.18	54,570	38.70
Loreto	206,602	2.43	74,497	2.28	194,719	2.40	70,849	2.27	11,883	3.08	3,648	2.59
Madre de Dios	35,339	0.42	12,529	0.38	34,268	0.42	12,138	0.39	1,071	0.28	391	0.28
Moquegua	61,700	0.72	23,736	0.73	56,439	0.69	21,639	0.69	5,261	1.36	2,097	1.49
Pasco	61,982	0.73	18,905	0.58	58,160	0.72	17,748	0.57	3,822	0.99	1,157	0.82
Piura	439,792	5.17	137,331	4.20	412,545	5.08	130,151	4.16	27,247	7.06	7,180	5.09
Puno	240,402	2.82	97,073	2.97	219,569	2.70	90,135	2.88	20,833	5.40	6,938	4.92
San Martín	190,833	2.24	61,366	1.88	185,630	2.28	59,802	1.91	5,203	1.35	1,564	1.11
Tacna	121,357	1.43	51,734	1.58	113,716	1.40	48,711	1.56	7,641	1.98	3,023	2.14
Tumbes	70,031	0.82	20,573	0.63	66,594	0.82	19,546	0.63	3,437	0.89	1,027	0.73
Ucayali	122,771	1.44	42,585	1.30	117,818	1.45	40,880	1.31	4,953	1.28	1,705	1.21
Lima Metrop ^{1/}	3'758,369	44.14	1'525,691	46.70	3'621,305	44.55	1'468,240	46.97	137,064	35.51	57,451	40.75
Lima Provincias ^{2/}	279,830	3.29	100,284	3.07	268,735	3.31	96,602	3.09	11,095	2.87	3,682	2.61

^{1/} Comprende la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. ^{2/} Comprende el departamento de Lima, excepto la provincia de Lima. Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro N° 3.11

La PEA Femenina Rural

La PEA nacional del sector rural alcanza a 2'123,214, de los cuales las mujeres son 493,684, lo que constituye el 23.25%. De la PEA rural ocupada (2'034,965), las mujeres constituyen el 23.41% (476,330). Entre la PEA desocupada (88,249), las mujeres son el 19.66% (17,354) (ver cuadro N° 24 y N° 25).

Analizando por departamentos, destacan Puno con 96,194 mujeres, el 38.83% con respecto a los hombres; 92,980 mujeres constituyen la PEA ocupada, el 39.97% con respecto a los hombres; y 3,214 mujeres constituyen la PEA desocupada, el 21.35% con respecto a los hombres. Con respecto de la PEA rural femenina nacional, Puno agrupa el 19.48%; de ellas, el 19.52% están ocupadas y el 18.52% desocupadas.

Cajamarca con 55,380 mujeres, el 19.63% con respecto a los hombres; 53,332 mujeres constituyen la PEA ocupada, el 19.71% con respecto a los hombres; y 2,048 mujeres constituyen la PEA desocupada, el 17.75% con respecto a los hombres. Con respecto a la PEA rural femenina nacional, Cajamarca agrupa el 11.22%; de ellas, el 11.20% están ocupadas y el 11.80% desocupadas (ver cuadro N° 25).

Ayacucho con 17,726 mujeres, el 24.47% con respecto a los hombres; 17,192 mujeres constituyen la PEA ocupada, el 24.76% con respecto a los hombres; y 534 mujeres constituyen la PEA desocupada, el 17.80% con respecto a los hombres. Con respecto a la PEA rural femenina nacional, Ayacucho agrupa el 3.59%; de ellas, el 3.61% están ocupadas y el 3.08% desocupadas (ver cuadro N° 25).

Cusco con 48,139 mujeres, el 28.36% con respecto a los hombres; 47,367 mujeres constituyen la PEA ocupada, el 28.52% con respecto a los hombres; y 772 mujeres constituyen la PEA desocupada, el 20.93% con respecto a los hombres. Con respecto a la PEA rural femenina nacional, Cusco agrupa el 9.75%; de ellas, el 9.94% están ocupadas y el 4.45% desocupadas (ver cuadro N° 25).

Huancavelica con 26,084 mujeres, el 29.68% con respecto a los hombres; 25,255 mujeres constituyen la PEA ocupada, el 30.25% con respecto a los hombres; y 829 mujeres constituyen la PEA desocupada, el 18.88% con respecto a los hombres. Con respecto a la PEA rural femenina nacional, Huancavelica agrupa el 5.26%; de ellas, el 5.30% están ocupadas y el 4.78% desocupadas (ver cuadro N° 25).

Ica con 8,469 mujeres, el 27.79% con respecto a los hombres; 8,141 mujeres constituyen la PEA ocupada, el 27.61% con respecto a los hombres; y 328 mujeres constituyen la PEA desocupada, el 32.83% con respecto a los hombres. Con respecto a la PEA rural femenina nacional, Ica agrupa el 1.72%; de ellas, el 1.71% están ocupadas y el 1.89% desocupadas (ver cuadro N° 25).

Junín con 32,442 mujeres, el 23.16% con respecto a los hombres; 31,463 mujeres constituyen la PEA ocupada, el 23.07% con respecto a los hombres; y 979 mujeres constituyen la PEA desocupada, el 26.59% con respecto a los hombres. Con respecto a la PEA rural femenina nacional, Junín agrupa el 6.57%; de ellas, el 6.61% están ocupadas y el 5.64% desocupadas (ver cuadro N° 25).

DIAGNÓSTICO

Lima Metropolitana con 1,230 mujeres, el 28.75% con respecto a los hombres; 1,202 mujeres constituyen la PEA ocupada, el 28.80% con respecto a los hombres; y 28 mujeres constituyen la PEA desocupada, el 26.42% con respecto a los hombres. Con respecto a la PEA rural femenina nacional, Lima Metropolitana agrupa el 0.25%; de ellas, el 0.25% están ocupadas y el 0.16% desocupadas (ver cuadro N° 25).

Lima Provincias con 17,585 mujeres, el 25.42% con respecto a los hombres; 17,138 mujeres constituyen la PEA ocupada, el 25.36% con respecto a los hombres; y 447 mujeres constituyen la PEA desocupada, el 28.24% con respecto a los hombres. Con respecto a la PEA rural femenina nacional, Lima Provincias agrupa el 3.56%; de ellas, el 3.60% están ocupadas y el 2.58% desocupadas (ver cuadro N° 25).

Cuadro N° 24
Perú Rural: PEA censada de 14 y más años de edad, por condición de ocupación y sexo, según departamento, 2007

DEPARTAMENTO	TOTAL			OCUPADA			DESOCUPADA		
	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER
TOTAL	2'123,214	1'629,53	493,684	2'034,965	1'558,635	476,330	88,249	70,895	17,354
Amazonas	65,139	52,548	12,591	63,635	51,311	12,324	1,504	1,237	267
Áncash	104,691	86,160	18,531	98,737	81,149	17,588	5,954	5,011	943
Apurímac	52,429	41,180	11,249	49,712	38,842	10,870	2,717	2,338	379
Arequipa	50,824	37,145	13,679	49,704	36,288	13,416	1,120	857	263
Ayacucho	72,446	54,720	17,726	69,446	52,254	17,192	3,000	2,466	534
Cajamarca	282,131	226,751	55,380	270,594	217,262	53,332	11,537	9,489	2,048
P. C. del Callao	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cusco	169,749	121,610	48,139	166,060	118,693	47,367	3,689	2,917	772
Huancavelica	87,888	61,804	26,084	83,497	58,242	25,255	4,391	3,562	829
Huánuco	130,600	107,445	23,155	124,149	102,699	21,450	6,451	4,746	1,705
Ica	30,480	22,011	8,469	29,481	21,340	8,141	999	671	328
Junín	140,058	107,616	32,442	136,376	104,913	31,463	3,682	2,703	979
La Libertad	116,800	100,720	16,080	111,769	96,574	15,195	5,031	4,146	885
Lambayeque	68,774	57,266	11,508	64,571	53,859	10,712	4,203	3,407	796
Lima	73,454	54,639	18,815	71,765	53,425	18,340	1,689	1,214	475
Loreto	96,771	72,871	23,900	93,029	69,659	23,370	3,742	3,212	530
Madre de Dios	15,253	11,939	3,314	14,911	11,660	3,251	342	279	63
Moquegua	12,052	8,674	3,378	11,121	7,976	3,145	931	698	233
Pasco	36,143	28,654	7,489	34,463	27,398	7,065	1,680	1,256	424
Piura	120,442	105,183	15,259	113,301	98,971	14,330	7,141	6,212	929
Puno	247,701	151,507	96,194	232,645	139,665	92,980	15,056	11,842	3,214
San Martín	93,895	77,665	16,230	92,451	76,495	15,956	1,444	1,170	274
Tacna	13,512	8,933	4,579	12,940	8,528	4,412	572	405	167
Tumbes	6,774	5,798	976	6,331	5,433	898	443	365	78
Ucayali	35,208	26,691	8,517	34,277	25,999	8,278	931	692	239
Lima Metropol ^{1/}	4,279	3,049	1,230	4,173	2,971	1,202	106	78	28
Lima Provincias ^{2/}	69,175	51,590	17,585	67,592	50,454	17,138	1,583	1,136	447

^{1/} Comprende la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. ^{2/} Comprende el departamento de Lima, excepto la provincia de Lima. Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro N° 3.12

Cuadro N° 25
Perú Rural: PEA femenina censada de 14 y más años de edad,
por condición de ocupación y departamento, en porcentajes con
relación a la PEA femenina nacional, 2007

DEPARTAMENTO	PEA			OCUPADA			DESOCUPADA		
	TOTAL	MUJER	%	TOTAL	MUJER	%	TOTAL	MUJER	%
TOTAL	2'123,214	493,684		2'034,965	476,330		88,249	17354	
Amazonas	65,139	12,591	2.55	63,635	12,324	2.59	1,504	267	1.54
Áncash	104,691	18,531	3.75	98,737	17,588	3.69	5,954	943	5.43
Apurímac	52,429	11,249	2.28	49,712	10,870	2.28	2,717	379	2.18
Arequipa	50,824	13,679	3.26	49,704	13,416	2.82	1,120	263	1.52
Ayacucho	72,446	17,726	3.59	69,446	17,192	3.61	3,000	534	3.08
Cajamarca	282,131	55,38	11.22	270,594	53,332	11.20	11,537	2048	11.80
P. C. del Callao	-	-	-	-	-	-	-	-	
Cusco	169,749	48,139	9.75	166,06	47,367	9.94	3,689	772	4.45
Huancavelica	87,888	26,084	5.28	83,497	25,255	5.30	4,391	829	4.78
Huánuco	130,6	23,155	4.69	124,149	21,450	4.50	6,451	1705	9.82
Ica	30,48	8,469	1.72	29,481	8,141	1.71	999	328	1.89
Junín	140,058	32,442	6.57	136,376	31,463	6.61	3,682	979	5.64
La Libertad	116,8	16,08	3.26	111,769	15,195	3.19	5,031	885	5.10
Lambayeque	68,774	11,508	2.33	64,571	10,712	2.25	4,203	796	4.59
Lima	73,454	18,815	3.81	71,765	18,340	3.85	1,689	475	2.74
Loreto	96,771	23,9	4.84	93,029	23,370	4.91	3,742	530	3.05
Madre de Dios	15,253	3,314	0.67	14,911	3,251	0.68	342	63	0.36
Moquegua	12,052	3,378	0.68	11,121	3,145	0.66	931	233	1.34
Pasco	36,143	7,489	1.52	34,463	7,065	1.48	1,680	424	84.8
Piura	120,442	15,259	3.09	113,301	14,330	3.01	7,141	929	5.35
Puno	247,701	96,194	19.48	232,645	92,980	19.52	15,056	3214	18.52
San Martín	93,895	16,231	3.29	92,451	15,956	3.35	1,444	274	1.58
Tacna	13,512	4,579	0.93	12,94	4,412	0.93	572	167	0.96
Tumbes	6,774	976	0.20	6,331	20,444	4.29	443	78	0.45
Ucayali	35,208	8,517	1.73	34,277	8,278	1.74	931	239	1.38
Lima Metrop ¹⁾	4,279	1,231	0.25	4,173	1,202	0.25	106	28	0.16
Lima Provincias ²⁾	69,175	17,585	3.56	67,592	17,138	3.60	1,583	447	2.58

¹⁾ Comprende la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. ²⁾ Comprende el departamento de Lima, excepto la provincia de Lima.
 Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro N° 3.12

DIAGNÓSTICO

Cuadro N° 26
Perú Rural: PEA censada femenina de 14 y más años de edad según departamento,
y porcentajes con relación a la masculina, 2007

DEPARTAMENTO	PEA			OCUPADA			DESOCUPADA		
	TOTAL	MUJER	%	TOTAL	MUJER	%	TOTAL	MUJER	%
TOTAL	2'123,214	493,684	23.25	2'034,965	476,330	23.41	88,249	17354	19.66
Amazonas	65,139	12,591	19.33	63,635	12,324	19.37	1,504	267	17.75
Áncash	104,691	18,531	17.70	98,737	17,588	17.81	5,954	943	15.84
Apurímac	52,429	11,249	21.46	49,712	10,870	21.87	2,717	379	13.95
Arequipa	50,824	13,679	26.91	49,704	13,416	26.99	1,120	263	23.48
Ayacucho	72,446	17,726	24.47	69,446	17,192	24.76	3,000	534	17.80
Cajamarca	282,131	55,380	19.63	270,594	53,332	19.71	11,537	2048	17.75
P. C. del Callao	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cusco	169,749	48,139	28.36	166,06	47,367	28.52	3,689	772	20.93
Huancavelica	87,888	26,084	29.68	83,497	25,255	30.25	4,391	829	18.88
Huánuco	130,600	23,155	17.73	124,149	21,450	17.28	6,451	1705	26.43
Ica	30,480	8,469	27.79	29,481	8,141	27.61	999	328	32.83
Junín	140,058	32,442	23.16	136,376	31,463	23.07	3,682	979	26.59
La Libertad	116,800	16,080	13.77	111,769	15,195	13.60	5,031	885	17.59
Lambayeque	68,774	11,508	16.73	64,571	10,712	16.59	4,203	796	18.94
Lima	73,454	18,815	25.61	71,765	18,340	25.56	1,689	475	28.12
Loreto	96,771	23,900	24.70	93,029	23,370	25.12	3,742	530	14.16
Madre de Dios	15,253	3,314	21.73	14,911	3,251	21.80	342	63	18.42
Moquegua	12,052	3,378	28.03	11,121	3,145	28.28	931	233	25.03
Pasco	36,143	7,489	20.72	34,463	7,065	20.50	1,680	424	25.24
Piura	120,442	15,259	12.67	113,301	14,330	12.65	7,141	929	13.01
Puno	247,701	96,194	38.83	232,645	92,980	39.97	15,056	3214	21.35
San Martín	93,895	16,230	17.29	92,451	15,956	17.26	1,444	274	18.98
Tacna	13,512	4,579	33.89	12,94	4,412	34.10	572	167	29.20
Tumbes	6,774	976	14.41	6,331	20,444	14.18	443	78	17.61
Ucayali	35,208	8,517	24.19	34,277	8,278	24.15	931	239	25.67
Lima Metrop ¹⁾	4,279	1,230	28.75	4,173	1,202	28.80	106	28	26.42
Lima Provincias ²⁾	69,175	17,585	25.42	67,592	17,138	25.36	1,583	447	28.24

¹⁾ Comprende la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. ²⁾ Comprende el departamento de Lima, excepto la provincia de Lima.
Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Cuadro N° 3.12

4.2.3. PEA por Categoría de Ocupación

Analizando por categoría ocupacional vemos que los/as trabajadores/as independientes son mayoría, 4'032,472, de los cuales las mujeres agrupan a 1'227,188 (30.43%); seguido de empleados con 3'040,810, de los cuales las mujeres agrupan a 1'357,658 (44.65%); en tercer lugar están los/as obreros/as con 1'874,664, de los cuales las mujeres agrupan a 305,413 (16.29%) (ver cuadro N° 27).

La categoría trabajador familiar no remunerado agrupa 689,153 personas, de las cuales 353,968 (51.36%) son mujeres. En ella se ubican las ayudantes de los negocios de sus parejas y familiares. En el área urbana, las mujeres suman 173,037 (59.14% con relación a los hombres en esta categoría). En el área rural, las mujeres suman 180,931 (45.62% con relación a los hombres). Esta proporción menor de mujeres trabajadoras familiares no remuneradas en el área rural, se explica porque en el campo los jóvenes (hombres y mujeres), participan como trabajadores familiares no remunerados en las actividades del campo.

El dato más relevante se da en la categoría trabajadores/as del hogar que agrupa a 318,455, de los cuales las mujeres son 301,870 (94.79%) (ver cuadro N° 27). La categoría desocupados agrupa a 474,266 personas, de las cuales las mujeres son 158,346, el 33.39% de los desocupados (ver cuadro N° 27).

Cuadro N° 27
Perú: PEA por categoría de ocupación, según sexo en porcentajes, 2007

DESCRIPCIÓN	PERÚ	HOMBRES	%	MUJERES	%
TOTAL	10'637,880	6'877,166	64.65	3'760,714	35.35
EMPLEADO/A	3'040,810	1'683,152	55.35	1'357,658	44.65
OBRAERO/A	1'874,664	1'569,251	83.71	305,413	16.29
TRABAJADOR/A INDEPENDIENTE	4'032,472	2'805,284	69.57	1'227,188	30.43
EMPLEADOR/A O PATRONO/A	208,060	151,789	72.95	56,271	27.05
TRABAJADOR/A FAMILIAR NO REMUNERADO	689,153	335,185	48.64	353,968	51.36
TRABAJADOR/A DEL HOGAR	318,455	16,585	5.21	301,870	94.79
DESOCUPADO/A	474,266	315,920	66.61	158,346	33.39

Fuente: INEI-Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. <http://desa.inei.gov.pe/censos2007/tabulados/>.
Elaboración propia.

El área urbana concentra el 80.04% de la PEA nacional, con 8'514,666, de los cuales son mujeres 3'267,030, el 38.37% con respecto a los hombres. Los/as trabajadores/as independientes, 2'983,620, constituyen el 73.99% de los/as trabajadores/as independientes nacionales; de los cuales las mujeres son 1'047,678, el 35.11% comparado con los hombres. Igual que en la PEA nacional, en el rubro trabajadores/as del hogar agrupa a 297,952, de los cuales las mujeres son el 95.12% (ver cuadro N° 28).

La categoría desocupados de la PEA urbana agrupa a 386,017, el 81.39% de la nacional; de los cuales las mujeres son 140,992, el 36.52% comparado con los hombres (ver cuadro N° 28).

Cuadro N° 28
Perú: PEA urbana por categoría de ocupación, según sexo en porcentajes, 2007

DESCRIPCIÓN	PERÚ	URBANA		HOMBRES	%	MUJERES	%
TOTAL	10'637,880	8'514,666	80.04	5'247,636	61.63	3'267,030	38.37
EMPLEADO/A	3'040,810	2'943,288	96.79	1'619,201	55.01	1'324,087	44.99
OBRAERO/A	1'874,664	1'439,563	76.79	1'193,713	82.92	245,850	17.08
TRABAJADOR/A INDEPENDIENTE	4'032,472	2'983,620	73.99	1'935,942	64.89	1'047,678	35.11
EMPLEADOR/A O PATRONO/A	208,060	171,649	82.50	119,676	69.72	51,973	30.28
TRABAJADOR/A Familiar no Remunerado	689,153	292,577	42.45	119,540	40.86	173,037	59.14
TRABAJADOR/A DEL HOGAR	318,455	297,952	93.56	14,539	4.88	283,413	95.12
DESOCUPADO/A	474,266	386,017	81.39	245,025	63.48	140,992	36.52

Fuente: INEI-Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. <http://desa.inei.gov.pe/censos2007/tabulados/>. Elaboración propia.

Del conjunto de mujeres de la PEA urbana son empleadas 1'324,087, que constituyen el 40.53% del conjunto de la PEA urbana femenina nacional; seguidas de las trabajadoras independientes que agrupa a 1'047,678, el 32.07% de la PEA urbana femenina nacional. En contraste, son empleadoras o patronas 51,973 mujeres, el 1.59% de la PEA urbana femenina nacional; y son desocupadas 140,992, que constituyen el 4.32% de la PEA urbana femenina nacional (ver cuadro N° 29).

Cuadro N° 29
Perú: PEA urbana femenina por categoría de ocupación, en porcentajes con respecto a la PEA urbana femenina nacional, 2007

DESCRIPCIÓN	PERÚ	URBANA	MUJERES	%
TOTAL	10'637,880	8'514,666	3'267,030	100
EMPLEADO/A	3'040,810	2'943,288	1'324,087	40.53
OBRAERO/A	1'874,664	1'439,563	245,850	7.53
TRABAJADOR/A INDEPENDIENTE	4'032,472	2'983,620	1'047,678	32.07
EMPLEADOR/A O PATRONO/A	208,060	171,649	51,973	1.59
TRABAJADOR/A Familiar no Remunerado	689,153	292,577	173,037	5.30
TRABAJADOR/A DEL HOGAR	318,455	297,952	283,413	8.67
DESOCUPADO/A	474,266	386,017	140,992	4.32

Fuente: INEI-Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. <http://desa.inei.gov.pe/censos2007/tabulados/>. Elaboración propia.

El área rural concentra el 19.96% de la PEA nacional, con 2'123,214, de los cuales son mujeres 493,684, el 23.25% con respecto a los hombres. Los/as trabajadores/as independientes, 1'048,852, constituyen el 26.01% de los/as trabajadores/as independientes nacionales; de los cuales las mujeres son 179,510, el 17.11% comparado con los hombres. Seguido de los/as obreros/os, 435,101, el 23.21% de los/as obreros/as nacionales; de los cuales 59,563 son mujeres, el 13.69% con respecto de los hombres. Un dato destacado son los trabajadores familiares no remunerados, 396,576, el 57.55% de los/as trabajadores/as familiares no remunerados nacionales; de los cuales las mujeres son 180,931, el 45.62% con respecto a los hombres (ver cuadro N° 30). Destaca que en el área rural hay pocos/as trabajadores/as del hogar,

20,503, el 6.44% respecto a los/as trabajadores/as del hogar nacionales; sin embargo, las mujeres son 18,457, el 90.02% respecto a los hombres (ver cuadro N° 30).

La categoría desocupados/as de la PEA rural agrupa a 88,249, el 18.61% de la nacional; de los cuales las mujeres son 17,354, el 19.66% comparado con los hombres (ver cuadro N° 30).

Cuadro N° 30
Perú: PEA rural por categoría de ocupación, según sexo en porcentajes, 2007

DESCRIPCIÓN	PERÚ	RURAL		HOMBRES	%	MUJERES	%
TOTAL	10'637,880	2'123,214	19.96	1'629,530	76.75	493,684	23.25
EMPLEADO/A	3'040,810	97,522	3.21	63,951	65.58	33,571	34.42
OBRERO/A	1'874,664	435,101	23.21	375,538	86.31	59,563	13.69
TRABAJADOR/A INDEPENDIENTE	4'032,472	1'048,852	26.01	869,342	82.89	179,510	17.11
EMPLEADOR/A O PATRONO/A	208,060	36,411	17.50	32,113	88.20	4,298	11.80
TRABAJADOR/A Familiar no Remunerado	689,153	396,576	57.55	215,645	54.38	180,931	45.62
TRABAJADOR/A DEL HOGAR	318,455	20,503	6.44	2,046	9.98	18,457	90.02
DESOCUPADO/A	474,266	88,249	18.61	70,895	80.34	17,354	19.66

Fuente: INEI-Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. <http://desa.inei.gov.pe/censos2007/tabulados/>.
Elaboración propia.

Del conjunto de mujeres de la PEA rural son trabajadoras familiares no remuneradas 180,931, que constituyen el 36.65% del conjunto de la PEA rural femenina nacional; seguidas muy cercanamente de las trabajadoras independientes que agrupa a 179,510, el 36.36% de la PEA rural femenina nacional. Las obreras agrupan a 59,563 mujeres, que constituyen el 12.07% de la PEA rural femenina nacional. En contraste, las mujeres rurales son absoluta minoría en la categoría empleadoras o patronas 4,298 mujeres, el 0.87% de la PEA rural femenina nacional; y son desocupadas 17,354, que constituyen el 3.52% de la PEA rural femenina nacional (ver cuadro N° 31).

Cuadro N° 31
Perú: PEA rural femenina por categoría de ocupación, en porcentajes con respecto a la PEA rural femenina nacional, 2007

DESCRIPCIÓN	PERÚ	RURAL	MUJERES	%
TOTAL	10'637,880	2'123,214	493,684	100
EMPLEADO/A	3'040,810	97,522	33,571	6.80
OBRERO/A	1'874,664	435,101	59,563	12.07
TRABAJADOR/A INDEPENDIENTE	4'032,472	1'048,852	179,510	36.36
EMPLEADOR/A O PATRONO/A	208,060	36,411	4,298	0.87
TRABAJADOR/A Familiar no Remunerado	689,153	396,576	180,931	36.65
TRABAJADOR/A DEL HOGAR	318,455	20,503	18,457	3.74
DESOCUPADO/A	474,266	88,249	17,354	3.52

Fuente: INEI-Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. <http://desa.inei.gov.pe/censos2007/tabulados/>. Elaboración propia.

4.2.4. PEA femenina según rama de actividad

Del conjunto de la PEA ocupada del país, las mujeres constituyen el 35.35% (3'760,714), a nivel urbano, ellas alcanzan a 38.37% y, a nivel rural, a 23.25%.

En el Perú, la agricultura, ganadería, caza y silvicultura, es la rama de actividad que concentra la mayor cantidad de PEA ocupada, 2'342,493, el 22.02% de la PEA ocupada nacional, y las mujeres son 488,951, el 20.87% con relación a los hombres. Es importante anotar que dentro de esta categoría, los/las trabajadores/as independientes son 1'231,417, y la categoría trabajador/a familiar no remunerado/a agrupa a 471,701. Esta información es relevante para la determinación de políticas de promoción de empleo, tanto para valorar la contribución al PBI, cuanto para mejorar sus capacidades y promover ingresos. Los/las obreros/as alcanzan 568,145 y los/as empleadores/as patronos/as (desde los pequeños a los más grandes) incluye 16,313 personas (ver cuadro N° 32 y N°33).

La rama de compostura, reparación de vehículos automotores y motociclistas y efectos personales, agrupa a 1'896,602 personas, el 17,83% de la PEA ocupada nacional, ocupa el segundo lugar en concentración de PEA ocupada nacional. Con relación a los hombres, las mujeres en esta rama son el 48.49%. En esta rama, los/as trabajadores/as independientes también son mayoría, 1'158,111 y trabajadores/as familiares no remunerados con 128,074. Los/as empleadores/as / patronos/as en esta rama son 477,378 (ver cuadro N° 32 y N°33).

La rama comercio al por menor agrupa a 1'568,115, el 14.74% de la PEA ocupada nacional. Con relación a los hombres, las mujeres con 852,663 constituyen el 54.36%. Esta es una rama de actividad que ocupa a más mujeres con relación a los hombres (ver cuadro No 33 y 34).

La rama de enseñanza agrupa a 610,159 personas, es el 5.78% de la PEA ocupada nacional, y las mujeres son 356,395, el 58.41% con relación a los hombres. Esta es la rama de actividad que concentra a la mayor proporción de mujeres con relación a los hombres, después de las trabajadoras del hogar que son el 94.79% (ver cuadro N° 32 y N°33).

Es importante destacar que la rama que agrupa a las trabajadoras domésticas es recogida indirectamente en la información y tabulación censal; y se describe como "hogares privados con servicio doméstico".

Cuadro N° 32
Perú: PEA de 14 y más años, según rama de actividad económica y sexo, 2007

	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
PERÚ	10'637,880	6'877,166	64.65	3'760,714	35.35
Agric., ganadería, caza y silvicultura	2'342,493	1'853,542	79.13	488,951	20.87
Pesca	59,637	56,238	94.30	3,399	5.70
Explotación de minas y canteras	133,706	125,392	93.78	8,314	6.22
Industrias manufactureras	943,954	646,869	68.53	297,085	31.47
Suministro de electricidad, gas y agua	24,181	21,306	88.11	2,875	11.89
Construcción	559,306	539,627	96.48	19,679	3.52
Com., rep. veh. aut.,motoc. efect. pers.	1'896,602	976,919	51.51	919,683	48.49
Venta, mant. y rep. veh. aut. y motoc.	207,206	188,153	90.80	19,053	9.20
Comercio al por mayor	120,881	72,914	60.32	47,967	39.68
Comercio al por menor	1'568,515	715,852	45.64	852,663	54.36
Hoteles y restaurantes	468,208	155,581	33.23	312,627	66.77
Trans., almac. y comunicaciones	848,916	763,564	89.95	85,352	10.05
Intermediación financiera	72,459	39,033	53.87	33,426	46.13
Activid. inmovil., empres. y alquileres	616,687	417,389	67.68	199,298	32.32
Adm. púb. y defensa; p. segur. soc. afil	343,331	243,837	121.57	99,494	28.98
Enseñanza	610,159	253,764	41.59	356,395	58.41
Servicios sociales y de salud	241,335	83,762	34.71	157,573	65.29
Otras activ. serv. comun. soc y pers.	335,250	183,281	54.67	151,969	45.33
Hogares privados con serv. doméstico	318,455	16,585	5.21	301,870	94.79
Organiz. y órganos extraterritoriales	567	340	59.96	227	40.04
Actividad económica no especificada	348,368	184,217	52.88	164,151	47.12
Desocupado	474,266	315,920	66.61		0.00

Fuente: INEI-Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. <http://desa.inei.gov.pe/censos2007/tabulados/>.
Elaboración propia.

Cuadro N° 33
Perú: PEA Femenina de 14 y más años de edad, por rama de actividad, 2007

RAMA DE ACTIVIDAD	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	10'637,880		6'877,166		3'760,714	100
Agric., ganadería, caza y silvicultura	2'342,493	22.02	1'853,542	26.95	488,951	4.60
Pesca	59,637	0.56	56,238	0.82	3,399	0.03
Explotación de minas y canteras	133,706	1.26	125,392	1.82	8,314	0.08
Industrias manufactureras	943,954	8.87	646,869	9.41	297,085	2.79
Suministro de electricidad, gas y agua	24,181	0.23	21,306	0.31	2,875	0.03
Construcción	559,306	5.26	539,627	7.85	19,679	0.18
Com., rep. veh. aut.,motoc. efect. pers.	1'896,602	17.83	976,919	14.21	919,683	8.65
Venta, mant. y rep. veh. aut. y motoc.	207,206	1.95	188,153	2.74	19,053	0.18
Comercio al por mayor	120,881	1.14	72,914	1.06	47,967	0.18
Comercio al por menor	1'568,515	14.74	715,852	10.41	852,663	8.02
Hoteles y restaurantes	468,208	4.40	155,581	2.26	312,627	2.94

DIAGNÓSTICO

Trans., almac. y comunicaciones	848,916	7.98	763,564	11.10	85,352	0.80
Intermediación financiera	72,459	0.68	39,033	0.57	33,426	0.31
Activid. inmovil., empres. y alquileres	616,687	5.80	417,389	6.07	199,298	1.87
Adm. púb. y defensa; p. segur. soc. afil.	343,331	3.23	243,837	3.55	99,494	0.94
Enseñanza	610,159	5.74	253,764	3.69	356,395	3.35
Servicios sociales y de salud	241,335	2.27	83,762	0.00	157,573	1.48
Otras activ. serv. comun. soc y pers.	335,250	3.15	183,281	2.67	151,969	1.43
Hogares privados con serv. doméstico	318,455	2.99	16,585	0.24	301,870	2.84
Organiz. y órganos extraterritoriales	567	0.01	340	2.68	227	0.00
Actividad económica no especificada	348,368	3.27	184,217	2.68	164,151	1.54
Desocupado	474,266	0.56	315,920	4.59		

Fuente: INEI-Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. <http://desa.inei.gov.pe/censos2007/tabulados/>.
Elaboración propia.

Analizando la PEA urbana por rama de actividad económica, tenemos que la rama de actividad, compostura, repuestos, vehículos automotores y motociclistas y efectos personales, concentran la mayor PEA urbana, con 1'828,183, el 21.47% de la PEA urbana y el 96.39% de los ocupados de esa rama a nivel nacional. De ellos, 885,394 son mujeres, que son el 48.43% respecto de los hombres. Las siguen el comercio al por menor, con 1'509,143, el 17.72% de la PEA urbana nacional. De ellos, las mujeres son 819,899, el 54.33% respecto a los hombres. En la rama industrias manufactureras hay 884,688, el 10.39% de la PEA urbana nacional, de los cuales, el 271,541 son mujeres, el 30.69% con respecto a los hombres. En las ramas en que las mujeres son la mayoría de personas ocupadas con respecto a los hombres, en el área urbana, son: hoteles y restaurantes (66.34%), servicios sociales y de salud (65.61%), enseñanza (59.48%), comercio al por menor (54.33%). Aparte de las trabajadoras del hogar que son el 95.12% (ver cuadro N° 34).

Cuadro N° 34
Perú: PEA urbana de 14 y más años de edad, según sexo y rama de actividad económica, 2007

RAMA DE ACTIVIDAD	TOTAL	URBANA	%		HOMBRES	%	MUJERES	%
	10'637,880	8514666	80.04	100	5247636	61.63	3267030	38.37
Agric., ganadería, caza y silvicultura	2'342,493	755900	32.27	8.88	588638	77.87	167262	22.13
Pesca	59,637	51416	86.21	0.60	48684	94.69	2732	5.31
Explotación de minas y canteras	133,706	79712	59.62	0.94	73790	92.57	5922	7.43
Industrias manufactureras	943,954	884688	93.72	10.39	613147	69.31	271541	30.69
Suministro de electricidad, gas y agua	24,181	22199	91.80	0.26	19412	87.45	2787	12.55
Construcción	559,306	508324	90.88	5.97	490002	96.40	18322	3.60
Com., rep. veh. aut., motoc. efect. pers.	1'896,602	1828183	96.39	21.47	942789	51.57	885394	48.43
Venta, mant. y rep. veh. aut. y motoc.	207,206	201459	97.23	2.37	182809	90.74	18650	9.26
Comercio al por mayor	120,881	117581	97.27	1.38	70736	60.16	46845	39.84
Comercio al por menor	1'568,515	1509143	96.21	17.72	689244	45.67	819899	54.33
Hoteles y restaurantes	468,208	448446	95.78	5.27	150939	33.66	297507	66.34
Trans., almac. y comunicaciones	848,916	812413	95.70	9.54	728170	89.63	84243	10.37
Intermediación financiera	72,459	72132	99.55	0.85	38837	53.84	33295	46.16

Activid. inmovil., empres. y alquileres	616,687	605716	98.22	7.11	408206	67.39	197510	32.61
Adm. púb. y defensa; p. segur .soc. afil	343,331	325806	94.90	3.83	229453	70.43	96353	29.57
Enseñanza	610,159	571687	93.69	6.71	231674	40.52	340013	59.48
Servicios sociales y de salud	241,335	234192	97.04	2.75	80544	34.39	153648	65.61
Otras activ. serv. comun. soc y pers.	335,250	325127	96.98	3.82	176732	54.36	148395	45.64
Hogares privados con serv. doméstico	318,455	297952	93.56	3.50	14539	4.88	283413	95.12
Organiz. y órganos extraterritoriales	567	566	99.82	0.01	339	59.89	227	40.11
Actividad económica no especificada	348,368	304190	87.32	3.57	166716	54.81	137474	45.19
Desocupado	474,266	386017	81.39	4.53	245025	63.48		0.00

Fuente: INEI-Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. <http://desa.inei.gov.pe/censos2007/tabulados/>.
Elaboración propia.

La PEA rural, la rama de agricultura, ganadería, caza y silvicultura, agrupa 1'586,593 personas, que constituyen el 74.79% de la PEA rural nacional, de los cuales las mujeres son 321,689, el 20.28% con respecto a los hombres. Las otras ramas de actividad tienen muy bajos niveles de participación (ver cuadro N° 35).

Cuadro N° 35
Perú: PEA rural de 14 y más años de edad, según sexo y rama de actividad económica, 2007

RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA	TOTAL	RURAL	%		HOMBRES	%	MUJERES	%
	10'637,880	2123214	19.96	100	1629530	76.75	493684	23.25
Agric., ganadería, caza y silvicultura	2'342,493	1586593	67.73	74.73	1264904	79.72	321689	20.28
Pesca	59,637	8221	13.79	0.39	7554	91.89	667	8.11
Explotación de minas y canteras	133,706	53994	40.38	2.54	51602	95.57	2392	4.43
Industrias manufactureras	943,954	59266	6.28	2.79	33722	56.90	25544	43.10
Suministro de electricidad, gas y agua	24,181	1982	8.20	0.09	1894	95.56	88	4.44
Construcción	559,306	50982	9.12	2.40	49625	97.34	1357	2.66
Com., rep. veh. aut.,motoc. efect. pers.	1'896,602	68419	3.61	3.22	34130	49.88	34289	50.12
Venta, mant. y rep. veh. aut. y motoc.	207,206	5747	2.77	0.27	5344	92.99	403	7.01
Comercio al por mayor	120,881	3300	2.73	0.16	2178	66.00	1122	34.00
Comercio al por menor	1'568,515	59372	3.79	2.80	26608	44.82	32764	55.18
Hoteles y restaurantes	468,208	19762	4.22	0.93	4642	23.49	15120	76.51
Trans., almac. y comunicaciones	848,916	36503	4.30	1.72	35394	96.96	1109	3.04
Intermediación financiera	72,459	327	0.45	0.02	196	59.94	131	40.06
Activid. inmovil., empres. y alquileres	616,687	10971	1.78	0.52	9183	83.70	1788	16.30
Adm. púb. y defensa; p. segur .soc. afil	343,331	17525	5.10	0.83	14384	82.08	3141	17.92
Enseñanza	610,159	38472	6.31	1.81	22090	57.42	16382	42.58
Servicios sociales y de salud	241,335	7143	2.96	0.34	3218	45.05	3925	54.95
Otras activ. serv. comun. soc y pers.	335,250	10123	3.02	0.48	6549	64.69	3574	35.31
Hogares privados con serv. doméstico	318,455	20503	6.44	0.97	2046	9.98	18457	90.02
Organiz. y órganos extraterritoriales	567	1	0.18	0.00	1	100.00		0.00
Actividad económica no especificada	348,368	44178	12.68	2.08	17501	39.61	26677	60.39
Desocupado	474,266	88249	18.61	4.16	70895	80.34		0.00

4.2.5. Mujeres Desocupadas

Del conjunto de la PEA, 10'637,880, están desocupadas 474,266 personas, que constituyen el 4.46% de la PEA. El INEI no ha publicado información sobre las mujeres desocupadas; sin embargo, es posible llegar a esta información indirectamente, analizando el Cuadro según rama de actividad económica, el mismo que registra la cantidad total de desocupados y la de hombres desocupados.

Las mujeres son 33.39% (158,346) de la PEA nacional. En el caso de la PEA urbana nacional, las mujeres constituyen el 36.52% (140,992), y en el caso de la PEA rural nacional, las mujeres son el 19.88% (17,354).

Cuadro N° 36
Perú: PEA de 14 y más años, desocupados diferenciados por sexo, 2007

	TOTAL	%		HOMBRES	%	MUJERES	%
PEA	10'637,880		100	6'877,166	64.65	3'760,714	35.35
Desocupados/as Nacional	474,266		4.46	315,920	66.61	158,346	33.39
PEA URBANA NACIONAL	8'514,666	80.04	100	5'247,636	61.63	3'267,030	38.37
Desocupados/as Urbanos Nacional	386017	81.39	4.53	245025	63.48	140,992	36.52
PEA RURAL NACIONAL	2'123,214	19.96	100	1'629,530	76.75	493,684	23.25
Desocupados/as Rurales Nacional	88249	18.61	4.16	70895	80.34	17,354	19.66

Fuente: INEI-Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. <http://desa.inei.gob.pe/censos2007/tabulados/>.
Elaboración propia.

La información disponible sobre Lima metropolitana da cuenta de una variación del desempleo del 2004 al 2007: ha bajado de 11.4% en el 2005 a 7.2% en el 2007. Sin embargo, el desempleo femenino, a pesar de la baja registrada, se mantiene y es mayor que el masculino.

Cuadro N° 37
Lima Metropolitana: distribución de la tasa de desempleo por sexo, 2004- 2007

AÑO	2004	2005	2006	2007
Hombre	9.4	9.6	6.8	6.1
Mujer	12	13.7	11.3	8.7
TOTAL	10.5	11.4	8.8	7.2

Fuente MTPE-DNPEFP. Encuesta de Hogares Especializada de Niveles de Empleo, setiembre 2007.
Elaboración MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales. Lima, noviembre 2008

5. Brecha Salarial entre hombres y mujeres

La brecha salarial significa que existen evidentes diferencias de ingresos entre mujeres y hombres que laboran en los mismos grupos ocupacionales. En el Perú, para el año 2007, las mujeres peruanas en promedio ganaron 65.6% (722.30) de los ingresos de los hombres (1,100.80), lo que representa que ganaron S/. 65.60 por cada S/. 100.00 que ganaron los hombres (ver cuadro N° 38).

Para el 2007, en el Perú urbano, los hombres ganaron en promedio S/. 1,100.80 y las mujeres S/. 722.30 (65% de los hombres). El diferencial de salarios es de 34.4%. En el período 2002-2007, el diferencial de salarios entre hombres y mujeres no bajó del 30%. En este período, las brechas salariales oscilaron entre 40 y 34.4%. El mayor diferencial se dio el 2003, en que los hombres ganaron S/. 1,058.50 y las mujeres S/. 635.60 (ver cuadro N° 38).

Cuadro N° 38
Perú Urbano: Ingreso promedio por trabajo de la población masculina y femenina, 2002 - 2007

AÑO	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL %	%
2002	978.5	666	68.1	31.9
2003	1,058.5	635.6	60.0	40.0
2004	963.4	593.9	61.6	38.4
2005	994.7	646.6	65.0	35.0
2006	1,030.3	656.6	63.7	36.3
2007	1,100.8	722.3	65.6	34.4

Fuente: INEI-ENAOH 2002-2007

Diferenciado por edades, en la población de 14 a 24 años, los salarios y la brecha salarial entre hombres y mujeres son más bajos; siendo un caso particular el año 2003, en que las mujeres ganan más (S/. 473.60) que los hombres (S/. 449.40) (brecha inversa de 105%). La mayor brecha en este rango de edad se da el 2005, en que las mujeres ganan el 83% del ingreso de los hombres (ver cuadro N° 39).

En el rango de edad de 25 a 44, las brechas salariales se profundizan; siendo mayor en el 2003, en que los hombres ganan S/. 1,140 y, en promedio, las mujeres S/. 731.20; lo que constituye el 64% del salario de los hombres. En el rango de edad de 45 a más, las brechas se profundizan aún más, llegando las mujeres, el 2003, a ganar el 44% de los hombres de su misma edad, en promedio, en el período 2002-2007, las mujeres de esta edad, ganaron en promedio 49.5% de los que ganaron los hombres del mismo rango de edad (ver cuadro N° 39).

Cuadro N° 39
Perú Urbano: Ingreso promedio por trabajo, por grupos de edad y sexo, 2002 - 2007
(nuevos soles)

AÑO	14 a 24				25 a 44				44 a más			
	T	H	M	%	T	H	M	%	T	H	M	%
2002	439.5	447.9	428.6	96	942.8	1,059.0	794.8	75	945.4	1,173.1	585.7	50%
2003	460.4	449.4	473.6	105	959.1	1,140.8	731.2	64	1,008.7	1,274.1	566.0	44%
2004	418.2	441.7	388.3	88	886.3	1,032.1	698.0	68	918.9	1,150.9	547.5	48%
2005	429.3	461.7	384.2	83	930.8	1,072.8	756.1	70	944.9	1,167.1	608.6	52%
2006	466.8	493.4	430.1	87	913.3	1,033.3	764.5	74	1,029.6	1,318.6	610.4	46%
2007	495.9	523.2	462.6	88	1,021.0	1,189.4	814.9	69	1,037.4	1,268.9	719.4	57%

Nota: Para el cálculo del ingreso promedio mensual se excluye a las personas con ingresos mayores a 25,000 soles mensuales.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares, 2000 - 2008. Informe técnico 2009

5.1. Brecha Salarial y Educación

El 2007, entre la población que cuenta con educación hasta primaria, los hombres y mujeres ganaron en promedio S/. 491.00, muy cercano al salario mínimo. En el período 2002-2007, las brechas salariales en este nivel de educación se amplían, el 2002 fue de 72% y el 2007 pasa al 61%; y el menor salario promedio se dio el 2003 (S/. 426.50).

En el nivel de educación secundaria, las brechas son más homogéneas, entre 63% y 67%. La brecha más alta se da el 2007 (63%), y el salario más bajo fue el 2003 (S/. 628.40). Entre los trabajadores con educación superior, suben los salarios. Así, el 2007 el salario promedio es de S/. 1,438.10; el de los hombres es de S/. 1,670.60 y el de las mujeres de S/. 1,149.40; siendo la brecha de 69%. La mayor brecha salarial en el nivel superior se da el 2003, en que las mujeres ganan el 57% con relación a los hombres. A pesar del mayor nivel de educación, el promedio de brecha salarial entre mujeres y hombres se mantiene alto, entre 57% y 69% (ver cuadro N° 40).

Cuadro N° 40
Perú Urbano: Ingreso promedio por trabajo, por nivel de educación alcanzado y sexo.
2000 - 2007 y trimestre: 2007- 2008 (nuevos soles)

AÑO	HASTA PRIMARIA ^{1/}				SECUNDARIA				SUPERIOR			
	T	H	M	%	T	H	M	%	T	H	M	%
2002	464.8	542.2	391.3	72	637.2	734.9	467.3	64	1,451.0	1,688.3	1,154.1	68
2003	426.5	523.5	333.3	64	628.4	719.8	479.5	67	1,521.7	1,870.1	1,062.1	57
2004	442.3	545.9	343.8	63	642.8	738.0	490.2	66	1,280.5	1,521.4	935.9	62
2005	449.8	547.4	343.8	63	642.8	738.0	490.2	66	1,280.5	1,521.4	935.9	62
2006	461.3	573.0	358.9	63	675.0	783.0	504.8	64	1,387.5	1,619.8	1,072.3	66
2007	491.0	617.1	379.3	61	711.2	832.6	525.6	63	1,438.1	1,670.6	1,149.4	69

^{1/} Incluye inicial o sin nivel.

Nota: Para el cálculo del ingreso promedio mensual se excluye a las personas con ingresos mayores a 25,000 soles mensuales.
 Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares, 2000 - 2008.

5.2. Brecha Salarial en Lima Metropolitana

Analizando la PEA ocupada por sexo y rango de ingresos, encontramos que las mujeres son absolutamente mayoría entre los trabajadores sin ingresos. Así, el 2005, las mujeres sin ingreso alcanzan al 7.2% (103,275) de la PEA femenina ocupada (1'434,374), mientras que los hombres son el 1.9% (37,353) de la PEA masculina ocupada (1'965,938). El 2007, las mujeres sin ingresos son el 4.2% (65,366) de la PEA ocupada.

En el rango de ingresos de 1,500 soles a más, la proporción se invierte. El 2007, los hombres son el 20.5% (450,794) y las mujeres el 11.2% (174,311). En el rango de ingresos de 500 a 999.99, la distribución es más cercana, los hombres 43% y las mujeres 38% (ver cuadro N° 41).

Cuadro N° 41
Lima Metropolitana: Distribución de la PEA ocupada por sexo según rango de ingresos,
2005 - 2007 (en porcentajes)

Rango de Ingresos (S/.)	2005			2006			2007 ^{P1}		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Sin ingresos	1.9	7.2	4.2	2.6	6.3	4.2	2.0	4.2	2.9
Menos de 500	22.9	39.7	30.0	18.5	38.8	27.0	15.2	35.9	23.8
De 500 a 999.99	43.2	34.4	39.5	44.0	34.6	40.0	43.0	38.0	40.9
De 1,000 a 1,499.99	15.7	9.9	13.2	16.3	10.0	13.6	19.3	10.6	15.7
De 1,500 a más	16.3	8.8	13.1	18.6	10.4	15.2	20.5	11.2	16.6
Total relativo	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PEA ocupada	1'965,938	1'434,374	3'400,312	2'123,503	1'533,157	3'656,660	2'198,995	1'556,345	3'755,340

^{P1} Preliminar Fuente: MTPE - DNPEFP. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo. Setiembre 2005, octubre 2006 y setiembre 2007 Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

El machismo y la discriminación hacia las mujeres son los principales motivos de la brecha salarial: aún en el siglo XXI se sigue concibiendo al hombre como el proveedor de la familia y a la mujer como ama de casa destinada al espacio doméstico, imagen que pesa en el/la empleador/a al momento de decidir los sueldos de cada uno. Sin embargo, las modernas consideraciones sobre ingreso mínimo de referencia consideran dos salarios para sostener una familia.

En la determinación del salario inequitativo de las mujeres, también influyen la desregulación laboral que incluye: trabajo sin contrato o con intermediación laboral, largas jornadas de trabajo, eventualidad en el puesto, menor agremiación y el hecho de que los varones no comparten las responsabilidades familiares.

5.3. Inserción en la estructura ocupacional: Jerarquización y segmentación horizontal

En Lima metropolitana, el nivel de jerarquización y calificación de la mano de obra de las mujeres marcha en desventaja en relación con los hombres. El 2007, el porcentaje de mujeres que se desempeñaban como profesional, técnico/a, gerente/a o funcionario/a, representaba el 39.67% (249,261) y los hombres en la misma ocupación, 488,595 (ver cuadro N° 42). Si comparamos con el cuadro siguiente en esta misma ocupación, las mujeres ganan el 69.1% que los hombres. Es importante anotar que esta es la ocupación donde la brecha salarial es menor, el salario promedio de las mujeres es de S/. 1,748 y el promedio de los hombres es de S/. 2,531 (ver cuadro N° 43).

En la ocupación de empleados de oficina, las mujeres constituyen el 44.49%; la brecha salarial es de 92.5%, las mujeres ganan en promedio S/. 1,251 y los hombres S/. 1,352. En el caso de las trabajadoras de los servicios, las mujeres constituyen el 44.31%; la brecha salarial es de 71.3%, las mujeres ganan en promedio S/. 587 y los hombres S/. 823. En el caso de vendedores, el porcentaje de mujeres sube a 62.78%; la brecha salarial es de 68.8%, en promedio las mujeres ganan S/. 661 y los hombre S/. 961. En la ocupación de trabajadoras del hogar, las mujeres son el 95.32%; la brecha salarial es de 95.7%, las mujeres ganan en promedio S/. 607 y los hombres S/. 634 (ver cuadro N° 42 y N°43).

DIAGNÓSTICO

Cuadro N° 42
Lima Metropolitana: Distribución de la PEA ocupada por sexo según grupo ocupacional, 2007

GRUPO OCUPACIONAL 1/	HOMBRES	MUJERES		TOTAL
	#	%	#	
Profesional, técnico/a, gerente/a, administrador/a y funcionario/a	448,595	39.67	294,961	743,556
Empleado/a de oficina	160,527	44.49	128,634	289,161
Vendedor/a	314,456	62.78	530,496	844,952
Agricultor/a, ganadero/a, pescador/a, minero/a y cantero ^a	28,587	15.42	5,211	33,798
Artesano/a y operario/a	565,142	22.03	159,639	724,781
Obrero/a, jornalero/a	125,343	9.79	13,605	138,948
Conductor/a	248,486	2.69	6,877	255,363
Trabajador/a de los servicios	299,063	44.31	237,951	537,014
Trabajador/a del hogar	8,796	95.32	178,971	187,767
PEA ocupada	2'198,995	-	1'556,345	3'755,340

^a Preliminar ^{1/} Para esta clasificación, se ha adoptado el "Código de Ocupaciones" (Adaptación de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Revisada: CIUO - 88).
Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo. Agosto 2004, setiembre 2005, octubre 2006 y setiembre 2007. Elaboración: MTPE - PEEL.

Cuadro N° 43
Lima Metropolitana: Distribución del ingreso promedio nominal de la PEA ocupada por sexo según grupo ocupacional, 2004 - 2007 (en nuevos soles)

GRUPO OCUPACIONAL ^{1/}	2004				2005				2006				2007			
	H	M	BS ^{3/}	T	H	M	BS	T	H	M	BS	T	H	M	BS	T
PEA ocupada	1,194	801	67.1	1,039	1,091	770	70.6	960	1,207	799	66.2	1,040	1,251	897	72	1,106
Profes., Técnico/a, Gerente/a, administ. y funcionario/a	2,356	1,454	61.7	2,003	1,932	1,290	66.8	1,659	2,438	1,460	59.9	2,044	2,531	1,748	69.1	2,219
Empleado/a de oficina	1,391	1,349	97.0	1,373	1,347	1,094	81.2	1,227	1,298	1,213	93.5	1,258	1,352	1,251	92.5	1,307
Vendedor/a	999	580	58.1	751	906	569	62.8	711	887	558	62.9	689	961	661	68.8	774
Agricult., Ganad., Pescad., Minero/a y cantero/a ^{2/}	752	325	43.2	693	890	232	26.1	795	831	466	56.1	790	986	563	57.1	938
Artesano/a y operario/a	771	463	60.1	718	776	480	61.9	717	805	486	60.4	737	839	554	66.0	778
Obrero/a, jornalero/a ^{2/}	709	341	48.1	691	714	406	56.9	701	640	481	75.2	625	708	319	45.1	670
Conductor/a ^{2/}	943	722	76.6	939	884	788	89.1	881	947	665	70.2	942	979	626	63.9	970
Trabajador/a de los servicios	884	543	61.4	744	795	554	69.7	679	723	545	75.4	645	823	587	71.3	720
Trabajador/a del hogar	828	593	71.6	602	613	583	95.1	584	624	491	78.7	498	634	607	95.7	608

^a Preliminar ^{1/} Para esta clasificación, se ha adoptado el "Código de Ocupaciones" (Adaptación de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Revisada: CIUO - 88). ^{2/} Las cifras respecto a las mujeres son referenciales debido al poco número de casos encontrados en la encuesta. Nota: Para el cálculo de los ingresos se excluye a los TFNR. ^{3/} BS = Brecha Salarial.
Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo. Agosto 2004, setiembre 2005, octubre 2006 y setiembre 2007. Elaboración: MTPE - PEEL.

Segmentación Horizontal

La información disponible que tenemos es del 2006, en que se aprecia que en el rubro profesionales y técnicos/as, las enfermeras y obstetras son entre el 90% y 100%; las profesoras y asistentes sociales son entre el 60% y 89%; en contraste con las arquitectas, ingenieras, agrónomas y pilotos de aviación, que son entre el 0% y 10%.

Cuadro N° 44
Segmentación Ocupacional Femenina

RUBRO	MUY ALTA	ALTA	MEDIA	BAJA	MUY BAJA
	(90-100%)	(60-89%)	(40-59%)	(10-39%)	(0-9%)
Profesionales y Técnicos/as	Enfermeras Obstétricas	Profesoras Asistentes Sociales	Químicos, Traductoras Laboralistas	Economistas, Contadores, Médicos	Arquitectas, Ingenieras Agrónomos, Pilotos de Aviación
Gerentes/as			Jefes de dependencia Jefes de servicio	Altos funcionarios Gerentes, Directores Empresas Privadas	
Empleadas	Secretarías Mecanógrafas	Telefonistas Agentes de ventas	Bancarios, Cajeros Oficiales, Administrativos	Inspectores, Almaceneras, Jefas Administrativas	
Trabajadoras Agrícolas y no agrícolas	Costureras	Trabajadores Textiles	Confección, Artes Gráficas, Preparación de alimentos	Agricultoras Avicultoras	Albañiles, Mecánicos, Carpinteros, Electricistas
Trabajadores/as de los servicios	Empleadas del hogar Lavanderas Planchadoras	Limpiadoras Peluqueras	Azafatas y meseras Personal de Hostelería Guardias	Lustrabotas Lavadoras de auto	Carteros Veladoras

Fuente: MTPE (2006). Tomado de <http://www.mintra.gob.pe>

5.4. Subempleo Femenino

La población subempleada por horas (subempleo visible), es aquella población que trabaja menos de 35 horas a la semana, teniendo disponibilidad y deseo de trabajar más horas. Población subempleada por ingresos (subempleo invisible), es aquella población que tiene un empleo (asalariado o independiente), que normalmente trabaja 35 horas o más a la semana pero cuyos ingresos son menores al valor de la canasta mínima de consumo²⁰.

Encontramos información sobre subempleo femenino sólo para Lima metropolitana en el trimestre mayo-julio del 2007. En el caso de la población subempleada visible, las mujeres representan el 58.31% (415 mil 9). Este subempleo ha aumentado con respecto al mismo trimestre del 2005 en que fue 56.10% (360 mil 4) (ver cuadro N° 45).

²⁰INEI-Encuesta Permanente de Empleo (EPE).

Cuadro N° 45
Lima Metropolitana: Población subempleada por horas
(subempleo visible) por sexo (miles de personas).
Trimestre móvil: may-jun-jul 2005 - may-jun-jul 2007

TRIMESTRE MOVIL	TOTAL	SEXO		
		HOMBRES	MUJERES	%
Mayo-junio-julio 2005	643,4	2830	360,4	56.10
Mayo-junio-julio 2006	644,3	269,2	375,1	58.22
Mayo-junio-julio 2007 ^{1/}	713,2	297,3	415,9	58.31

^{1/} Hasta noviembre del 2006 el marco muestral que utilizó la EPE fue el proveniente del Precenso 1999-2000. A partir de diciembre 2006, en base a una evaluación del nivel de representatividad de la muestra, se actualizó el marco y diseño muestral con el proveniente del 2005, asegurando una mejor representatividad y mayor precisión de los indicadores del mercado laboral.
 Fuente: INEI-Encuesta Permanente de Empleo (EPE).

El caso subempleo invisible en el trimestre mayo-julio del 2007 fue 51.70% (835 mil 5); el subempleo visible fue mayor que el del 2005, con el 50.02% (796 mil 2) (ver cuadro N° 46).

Cuadro N° 46
Lima Metropolitana: Población subempleada por ingresos
(subempleo invisible) por sexo (miles de personas).
Trimestre móvil: may-jun-jul 2005 - may-jun-jul 2007

TRIMESTRE MOVIL	TOTAL	SEXO		
		HOMBRES	MUJERES	%
Mayo-junio-julio 2005	1'591,8	795,6	796,2	50.02
Mayo-junio-julio 2006	1'574,9	786,5	788,4	50.06
Mayo-junio-julio 2007 ^{1/}	1'616,2	780,7	835,5	51.70

^{1/} Hasta noviembre del 2006 el marco muestral que utilizó la EPE fue el proveniente del Precenso 1999-2000. A partir de diciembre 2006, en base a una evaluación del nivel de representatividad de la muestra, se actualizó el marco y diseño muestral con el proveniente del 2005, asegurando una mejor representatividad y mayor precisión de los indicadores del mercado laboral.
 Fuente: INEI-Encuesta Permanente de Empleo (EPE).

5.5. Mujeres y Sector Informal²¹

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, “*forman parte del sector informal los trabajadores de las empresas de menos de 10 trabajadores, los independientes no calificados, los trabajadores familiares no remunerados (TFNR) y los trabajadores del hogar, por la baja productividad de las actividades que realizan, así como por la ausencia de protección social (afiliación a seguro de salud, a sistema de pensiones, etc.), que las ubica en una situación precaria*”²².

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) viene discutiendo un nuevo indicador de análisis de políticas laborales para agrupar a las personas empleadas bajo circunstancias relativamente precarias, que enfocaría el problema no en aspectos formales legales, sino en aspectos reales. En otras palabras, se trataría la vulnerabilidad y no la informalidad. Este concepto se acerca más a la comprensión de la realidad de la mayoría de las mujeres trabajadoras.

²¹ Texto tomado del Capítulo de Trabajo realizado por Rosa Guillén, del Informe Alternativo al Comité CEDAW, elaborado por CLADEM, diciembre 2008.

²² Informe Anual de la Mujer, 2007. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano. Ministerio de Trabajo. Lima, julio 2008.

Desde 2003 en el Perú existe un régimen laboral especial para las microempresas que, en general, consignan como mínimo la mitad de los derechos de las trabajadoras y trabajadores de la actividad privada común²³. Sin embargo, dado a que el porcentaje de microempresas que han accedido a su reconocimiento formal es bastante bajo, puede indicarse que las trabajadoras de este sector no alcanzan mayoritariamente a los derechos laborales mínimos²⁴.

Para 2007, del total de la PEA ocupada de mujeres en Lima metropolitana, el 64.5% se ubica en el sector informal: 17.3% corresponde a trabajadoras de microempresas, 31.6% a independientes no profesionales, 4.0% a trabajadoras familiares no remuneradas, 11.6% a trabajadoras del hogar, practicantes y otras actividades. Respecto del 2005 se ha incrementado en 0.9%. El 54.8% de la PEA ocupada masculina está en el sector informal: comparado con el 2005, se ve un a disminución en 0.9%.

Los ingresos laborales en este sector son mucho más bajos que en el formal. Los hombres en el sector formal reciben en promedio S/. 1,395.00 mensuales y en el informal S/. 517.00; mientras que las mujeres en el sector formal reciben en promedio a S/ 1,082.00 y en el informal a S/ 379.00.

5.6. El Trabajo Doméstico Remunerado

Según el MTPE²⁵, existen 454 mil trabajadoras del hogar, de las cuales 228 mil laboran en Lima metropolitana. Las organizaciones de trabajadoras del hogar, por su parte, estiman que el total de personas en esta actividad está sobre las 700 mil personas, casi todas mujeres. Es un trabajo típico de personas migrantes y se realiza usualmente en las ciudades más grandes, principalmente en las capitales de departamento y en Lima metropolitana.

Algunas regiones de la sierra son proveedoras del grueso de esta mano de obra. Se calcula que el 90% de las trabajadoras del hogar en Lima proceden de las regiones de Ayacucho, Cusco, Huancavelica, Arequipa, Puno y Ancash. El 35% de las trabajadoras del hogar son niñas y adolescentes: 12 a 18 años de edad. Un 30% de ellas no va a la escuela.

El promedio de horas de trabajo del servicio doméstico es de 10 a 16 horas diarias y se ejerce con muy pocos o nulos derechos, a pesar de lo estipulado por la ley N° 27986. No se reconocen las horas extras, el trabajo realizado en domingos o feriados, vacaciones, gratificaciones y otros. El sueldo promedio, según el Ministerio, es de 300 nuevos soles mensuales (90 dólares americanos), distante del mínimo establecido. Muchas realizan su labor y pernoctan en la casa en la que sirven y reciben alimentación de sus patrones/as.

Son, en muchos casos, el último eslabón de la cadena de múltiple explotación y opresión de la sociedad, ya que sus empleadores/as son muchas veces personas de bajos recursos que no pueden pagarles más por sus servicios ni regularse por las normas protectoras de derechos. Pero si este trabajo existe es porque para algunas personas es una alternativa ante la falta de techo, comida y dinero para poder desenvolverse en la vida urbana moderna. Con la aparición de los *services* sin control de los inspectores de trabajo, la subcontratación de mujeres trabajadoras del

²³ Corresponde a la Ley N° 28015 denominada Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa y su reglamento.

²⁴ DADOR TOZZINI, Ma. Jennie, *op. Cit.*

²⁵ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el Perú.

DIAGNÓSTICO

hogar, se les retiene los documentos de identidad y disminuyen y empeoran sus condiciones de trabajo.

Conforme lo establece la Ley N° 27986 y su Reglamento D.S. N° 15-03-TR, las trabajadoras del hogar, son personas al servicio del hogar, que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños/niñas y demás, propias de la conservación de una residencia o casa habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no signifiquen lucro o negocio para el/la empleador/a o sus familiares.

Estas personas tienen legalmente acceso a varios derechos: Pago de la CTS (Compensación por Tiempo de Servicios), equivalente a 15 días de remuneración por cada año de servicio o la parte proporcional de dicha cantidad, por la fracción de un año y será pagada directamente por el/la empleador/a al trabajador/a, al terminar la relación laboral, dentro del plazo de 48 horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicio con carácter cancelatorio.

Riesgos cubiertos: que considera a las trabajadoras del hogar, como afiliadas regulares del Seguro Social de Salud, siempre que laboren una jornada mínima de cuatro (4) horas diarias. El aporte mínimo se calculará, en base a la remuneración mínima vital.

Vacaciones: las trabajadoras del hogar, tienen derecho a un descanso anual, remunerado de 15 días, luego de un año continuo de servicios. El récord trunco será compensado a razón de dozavos y treintavos de la remuneración, tanto como meses y días computables hubiera laborado respectivamente.

Gratificaciones: las trabajadoras al servicio del hogar, tienen derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y a otra por Navidad. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. El monto de la gratificación es equivalente al 50% de la remuneración mensual.

Las trabajadoras del hogar, deberán extender constancia de los pagos que reciben, lo que servirá como prueba del otorgamiento de la remuneración. Las características mínimas del mismo serán fijadas por el Ministerio de Trabajo.

El incumplimiento del pago, con la periodicidad pactada, origina el pago de los intereses legales, establecidos por el Decreto Ley N° 25920 o la norma que la sustituya. Dichos intereses, se generarán a partir del día siguiente previsto para el pago, hasta el día en el cual, este se haga efectivo. El monto de las gratificaciones, previstas en el artículo 13° de la ley, se paga teniendo en cuenta los requisitos, la proporcionalidad, el tiempo de servicio, la oportunidad de pago y los aspectos sobre la gratificación trunca, señalados en la Ley N° 27735²⁶ o en las normas reglamentarias que la sustituyan.

Las trabajadoras del hogar, podrán renunciar al empleo, dando un pre aviso de 15 días hábiles laborables. El/la empleador/a podrá exonerarla de este plazo. Así mismo, por la naturaleza de confianza, el/la empleador/a, podrá separar del empleo al/la trabajador/a sin expresión de causa, dándole un pre aviso de 15 días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de 15 días, si prescindiera de este pre aviso. Conforme a la consulta efectuada, los trabajadores del hogar, al cese de la relación laboral, tienen derecho sólo al pago de CTS y de vacaciones o gratificaciones truncas, de ser el caso.

²⁶ Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.

6. El Trabajo de Mujeres en la Legislación Laboral²⁷

6.1. Tendencia general

Desde finales de la década pasada se establecieron legislaciones especiales para promover las exportaciones, las que incluyen, entre otras, regímenes de trabajo especiales; que afectan principalmente a las trabajadoras en la agricultura y en la confección textil. Estos fueron ampliados por el Congreso el 23 de junio 2006 hasta 2020. Este régimen especial amplía la jornada de trabajo, reduce derechos de vacaciones, de maternidad y otros. Organizaciones de la sociedad civil preocupadas por las condiciones discriminatorias de las trabajadoras de la agroexportación han elevado una demanda al Comité del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Se mantienen y amplían procesos de descentralización y externalización productiva, y tercerización de contratos de trabajo, lo que promueve el incremento del trabajo a domicilio, trabajo autónomo, intermediación o cesión de mano de obra y subcontratación entre empresas²⁸. Un rasgo importante en la subcontratación entre empresas es que la empresa principal o usuaria conserva la imagen comercial, es decir, el/a consumidor/a desconoce cuáles empresas contratistas participaron en el proceso productivo de los bienes o servicios y mucho menos si estas empresas cumplen con el respeto de los derechos laborales. Esto complica los mecanismos de control social o ciudadano sobre el cumplimiento y respeto de los derechos laborales en las cadenas de producción.

6.2. Normas nacionales específicas

Estos nuevos modos de contratación de trabajo han generado un conjunto de conflictos laborales que dieron lugar a un ajuste de la legislación. El Congreso promulgó la Ley 29245 (24-06-2008) que establece, entre otros, responsabilidad solidaria, al menos respecto de obligaciones de origen legal: vacaciones, remuneraciones, descansos, jornada máxima, CTS, etc. Sin embargo, el Ejecutivo dio el Decreto Legislativo N° 1038 (19-06-2008) y su reglamento DS N° 006-2008- TR (12-09-2008) que introducen otros cambios que limitan las obligaciones establecidas en la Ley No 29245, entre ellas la responsabilidad solidaria, redujo el ámbito de aplicación a los/las trabajadores/as de los gremios más fuertes (donde hay pocas mujeres) que han exigido la dación de esta regulación (sector minero y de construcción civil), a fin de responder a sus exigencias (justas por cierto). Intencionalmente, la norma excluye a otros sectores donde el uso de la subcontratación es también masivo: telecomunicaciones, electricidad, saneamiento, exportaciones, etc., en todos estos la actividad no se realiza propiamente en un “establecimiento”. Además, estas normas establecen garantías mínimas sólo a situaciones de uso fraudulento de los mecanismos de descentralización productiva incluida la tercerización. Al respecto ver la diferencia entre tercerización e intermediación (anexo 1).

²⁷ Parte del texto fue tomado del Capítulo de Trabajo realizado por Rosa Guillén, del Informe Alternativo al Comité CEDAW, elaborado por CLADEM-Perú, diciembre 2008.

²⁸ Subcontratación de trabajo ofertado ya no por la empresa principal, sino por pequeñas empresas que tiene posibilidades de contratación más flexible de personal según las demandas del mercado.

DIAGNÓSTICO

El Decreto Legislativo N° 1086 (30 de junio 2008), nueva Ley de Mype²⁹ promulgada en el marco de las facultades legislativas otorgadas al Ejecutivo, recorta los derechos laborales de miles de trabajadoras y trabajadores de las pequeñas y medianas empresas en el país. Bajo el supuesto de apoyar la formalidad e incorporar a las/los trabajadoras/es de las micro y pequeñas empresas a los derechos laborales básicos, reduce los estándares de protección laboral nacionales y extiende el régimen laboral especial para empresas de hasta 100 trabajadoras/es. Se busca reducir derechos laborales en las medianas empresas que ahora, con la norma, se llamarán pequeñas y usarán el régimen laboral con menores derechos; lo más grave de este régimen es que deja de ser temporal y se convierte en permanente, sin introducir mecanismos de evaluación para saber si en verdad la reducción de derechos ha logrado formalizar a los informales. Los costos laborales no son los elementos que explican la informalidad; por lo tanto, no se justifica recurrir a la rebaja de derechos laborales como mecanismo de promoción de las micro y pequeñas empresas.

La Ley N° 27986, Ley de Trabajadoras del Hogar, y su reglamento el Decreto Supremo 015-2003/TR, si bien traen algunas mejoras puntuales, como precisar que la jornada de trabajo máxima será de 8 horas diarias efectivas, establecen un régimen laboral que reconoce a estas trabajadoras la mitad de los derechos reconocidos a otros/as trabajadores del régimen privado, que desarrollan estas funciones en el ámbito privado: 15 días de vacaciones, medio sueldo por concepto de gratificación en Navidad y Fiestas Patrias, medio sueldo de compensación por año trabajado, entre otros.

Después de varios años de presión de las organizaciones feministas y de mujeres, el 16 de marzo de 2007, el Congreso de la República promulgó la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983, que establece el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad. El Artículo 6°, inciso f), además de establecer la garantía del derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, en el que se incorporen medidas para prevenir la discriminación laboral en el acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo, e idéntica remuneración por trabajo de igual valor; incluye entre los derechos laborales la protección frente al acoso sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales. El Artículo 6°, inciso h), establece el garantizar un trato no discriminatorio a las trabajadoras del hogar.

Es una Ley Marco que constituye un avance y se está promoviendo su reglamentación e implementación. El MIMDES, como ente rector, debe desarrollar y garantizar políticas de avance de la mujer a fin de lograr la real igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, educacional y de salud, que se dirijan a la igualdad de salario, la permanencia escolar y maternidad segura y saludable³⁰. La Adjuntía para los Derechos de la Mujer de la Defensoría del Pueblo, encargada de elaborar los informes de avance y cumplimiento de esta Ley, no ha incluido en su primer informe, el tema referido al trabajo.

²⁹ Datos tomados del artículo de PLADES. Ley Mype implica un serio retroceso en materia laboral al reducir los derechos laborales de los trabajadores peruanos.

³⁰ Balance del MIMDES. Cladem Perú. Lima, julio 2008

El Decreto Ley N° 22342, orientado a incentivar la exportación no tradicional, incluye un régimen laboral de contratación temporal. La exportación no tradicional contrata el 16% del trabajo eventual. Entre el 2004 y el 2006, estos contratos han aumentado de 900 mil a un millón 200 mil trabajadores, registrados en el Ministerio de Trabajo³¹. Ley N° 27360, octubre del 2000, para promover la exportación, además de exoneraciones tributarias y otros beneficios, incluye un régimen laboral promocional para esta actividad. Los y las trabajadoras carecen de beneficios sociales básicos: se establece menores remuneraciones que el sector privado - al incluir las gratificaciones y la compensación por tiempos de servicios como parte de las mismas-, el derecho a gozar la mitad de las vacaciones que los demás trabajadores del régimen general de la actividad privada y la tercera parte del monto indemnizatorio en caso de despido laboral arbitrario; tienen más dificultades para acceder a la previsión social y de salud. Pueden darse jornadas acumulativas, sólo se paga sobretiempo cuando el plazo del contrato exceda en promedio los límites máximos previstos por la Ley, frente al máximos de 8 horas diarias o 48 horas semanales del régimen de la actividad privada.

La Ley N° 27626 y su reglamento regula la intermediación laboral o concesión de mano de obra, que da lugar a la subcontratación laboral entre empresas. Este problema se agrava en el caso de las mujeres, las que constituyen un amplio porcentaje de la mano de obra empleada (40% de la PEA ocupada en la agricultura y 80%, específicamente, en las plantas de espárragos)³².

6.3 La Ley de Igualdad de Oportunidades

La Ley de Igualdad de Oportunidades señala que tiene como objetivo ser el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar el ejercicio del derecho de hombres y mujeres a la igualdad, dignidad, libre desarrollo y autonomía. Define sus competencias en los niveles locales, regionales y nacional y es el marco para las políticas a favor de las mujeres dentro de lo que debería ser una reforma del Estado pensando en ellas; garantiza el derecho a un trabajo productivo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana³³.

La ley tiene un artículo expreso en el que define trece lineamientos para el Ejecutivo, en sus tres niveles, en relación a la participación plena; mecanismos de vigilancia; perfeccionamiento del sistema estadístico, incorporando datos desagregados por sexo, etnia, discapacidad, edad. Para garantizar una mejor administración de justicia da tres lineamientos fundamentales; uno, de garantía para el acceso a la justicia, de políticas para procedimientos justos, efectivos y oportunos para la denuncia y sanción; y otro, para el desarrollo de programas de formación en género, interculturalidad y derechos humanos para el personal y las/los funcionarias/os.

³¹ Oficina de Estadísticas del Ministerio de Trabajo.

³² El MTPE no consigna datos sobre este sector.

³³ *La Ley de Igualdad de Oportunidades en relación al empleo el artículo 6 señala en su inciso f) Garantizar el derecho a un trabajo productivo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales. En el inciso g) señala Promover la formalización de las trabajadoras y los trabajadores de la economía informal en las zonas urbano y rurales y el inciso h) Garantizar el trato no discriminatorio a las trabajadoras del hogar.*

6.4 Normas Internacionales

En el plano internacional el Estado peruano ha ratificado los siguientes Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): el 100 (exige la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor desempeñado); el Convenio 111 (combate la discriminación en el empleo y ocupación); y el 156 (establece consideraciones especiales para trabajadoras/es con responsabilidades familiares). Asimismo, el Perú firmó pero aún no ratificó el Convenio 183 OIT sobre Protección a la Maternidad.

En febrero del 2002, la OIT aprobó el Convenio 183 sobre protección a la maternidad, en el que se amplía el concepto de madre, de hijo e incluye a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente. El Perú votó a favor de este Convenio; sin embargo, aún está en trámite en el Congreso de la República³⁴, el proyecto de Ley N° 138-2006 presentado por el Poder Ejecutivo para su ratificación. Mientras tanto, es vigente el Convenio 103, ratificado por el Perú, aunque se cerró al adoptarse la nueva versión. Sin embargo, estas normas protectoras de la maternidad alcanzarían sólo a algunas de las mujeres empleadas en el sector formal (no todas cuentan con beneficios laborales, a pesar de trabajar por años), pues el informal está definido por la carencia del cumplimiento de estas normas.

Por otro lado, el acoso sexual está proscrito en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención Belem do Pará, Tratado Internacional de Derechos Humanos con rango constitucional, así como por la Ley N° 27942 (febrero 2003), Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (señala procedimientos administrativos para la investigación y sanción de actos de acoso sexual en los centros de trabajo, instituciones educativas e instituciones policiales y militares) y su Reglamento, el D. S. 010-2003-MIMDES. Si bien la normatividad nacional tiene algunas deficiencias, como por ejemplo no considerar el acoso como un ilícito penal, o no haber recogido la inversión de la carga de la prueba (que la obligación de probar que no se incurrió en actos de acoso recaiga en el demandado); es importante que el Estado Peruano vigile mínimamente su cumplimiento³⁵.

El nuevo Texto de Procedimientos Administrativos del MTPE, vigente desde el 18.09.2006, ha establecido una serie de procedimientos, entre los cuales se incluye un registro de informe de los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y de las sanciones impuestas. Se señala que el informe debe presentarse dentro de los 30 días siguientes contados desde la fecha de la resolución que pone fin al procedimiento de hostigamiento sexual. El trámite es gratuito y su aprobación es automática.

La Ley de Igualdad de Oportunidades, aprobada en marzo del 2007, marca un hito en la historia del movimiento de mujeres, no sólo en el Perú sino en la Región³⁶. Las organizaciones de mujeres

³⁴ En: <http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/CLProLey2006.nsf>

³⁵ En cuanto a la tipificación del acoso sexual como delito se está tramitando en el Congreso de la República el proyecto de ley N° 00208/2006-CR cuya redacción incluye el acoso sexual típico o de jerarquía y el acoso sexual atípico, también denominado "ambiente hostil", que se produce entre quienes no existe relación de jerarquía o dependencia. La modalidad del acoso sexual típico es considerada como un agravante del delito. Después de dos años de presentado el proyecto de ley, se encuentra en Comisión de Justicia y Derechos Humanos.

³⁶ El proceso de aprobación duró cinco años: dos gobiernos, cuatro legislaturas, cuatro ministras del Promudeh y del MIMDES, cerca de una decena de congresistas y diversas organizaciones que en distintos momentos trabajaron a favor de esta ley.

y feministas peruanas volvieron a colocar en la agenda regional una innovación en lo concerniente a la ampliación de derechos para las mujeres. Es, después de la aprobación de la Ley de Violencia Familiar en la década de los 90, la norma más relevante para las mujeres.

Hay que señalar que el tema de la igualdad de oportunidades pasó a ser un punto central en la agenda de las mujeres desde el 2001. Casi todas las agendas sindicales, regionales, rurales, municipales, recogen la necesidad de una ley de igualdad de oportunidades con equidad. Cuando se iniciaron las rondas de conversaciones, para el Acuerdo Nacional, las mujeres de organizaciones invitadas por el Presidente Toledo presentaron un documento que tenía como eje central el tema de la igualdad de oportunidades. Por ello en el 2002, la Décimo Primera Política de Estado³⁷ a favor de las mujeres se denominó *Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación*. En ella se comprometieron a dar prioridad efectiva a la igualdad de oportunidades reconociendo en nuestro país las diversas expresiones de discriminación y de inequidad. Es así que la nueva ley contaba ya con un aval del Acuerdo Nacional.

7. Conclusiones

- † El modelo neoliberal, imperante en la década de los 90, flexibilizó el trabajo, lo que condujo a la reducción de derechos laborales e incremento del empleo precario, principalmente de las mujeres.
- † El tránsito a la democracia no significó cambios en la política económica: los nuevos gobiernos no se hicieron responsables de la desestabilización económica ni consideraron que este modelo facilita la fuga de capitales; tampoco se interesan porque se redistribuyan o mejoren las condiciones de vida de la población en general y, en particular, de las mujeres. No se dio una decidida recuperación de derechos, específicamente en el campo laboral: la resistencia de los gremios empresariales ha detenido por seis años el debate y aprobación de la Ley General de Trabajo, la cual es una exigencia de las/los trabajadoras/es.
- † La Población Económicamente Inactiva (PEI), agrupa a 6'221,583 mujeres (69.06% de la PET, en contraste con el 30.94% de hombres). Además, porque dentro de la PET femenina (9'982,297), la PEI femenina es el 62.33% y la PEA femenina es el 37.67%. Esta información es importante a tener en cuenta en las propuestas de valorización del trabajo doméstico, así como en la exigencia de pedir la medición del tiempo de trabajo de las mujeres para su consideración en las cuentas satélites del presupuesto de la República. La consideración de un alto porcentaje de mujeres en la PEI oculta su condición de desocupadas.
- † Del conjunto de la Población Económicamente Activa (PEA), las mujeres constituyen el 35.35%. En todos los departamentos, la PEA masculina es mayor que la femenina. Lima metropolitana concentra la mayor PEA del país, de la cual las mujeres constituyen 3'762,648

³⁷ Acuerdo Nacional. Décimo Primera Política, 22 de julio del 2002.

DIAGNÓSTICO

- † (40.58%); y, respecto de la PEA femenina nacional, Lima metropolitana concentra el 40.60%.
- † Vista por grupos de edad, la mayor PEA se concentra en el rango de 14 a 29 años de edad. El 36.59% de ella corresponde a mujeres. La menor concentración se da en el rango de 60 años a más, el 6.05% de la PEA femenina nacional.
- † A nivel nacional, el mercado de trabajo agrupa a 3'760,714 mujeres, de las cuales el 95.79% está ocupada y sólo el 4.21% es considerada desocupada. Lima Metropolitana (Provincia de Lima y la Región del Callao) agrupa el 35.37% de la PEA nacional. Las mujeres de Lima metropolitana son el 40.58% con relación a los hombres. Con relación a la PEA femenina nacional, Lima metropolitana concentra el 40.60%. Esto debido al excesivo centralismo que concentra casi todas las actividades económicas y de mercado.
- † La PEA nacional del sector rural alcanza a 2'123,214, de los cuales las mujeres son el 23.25%. De la PEA rural ocupada (2'034,965), las mujeres constituyen el 23.41%. Entre la PEA desocupada (88,249), las mujeres son el 19.66%.
- † Analizando la PEA por categoría ocupacional, las trabajadoras familiares no remuneradas constituyen el 51.36% de esta categoría. En el área urbana ascienden a 59.14% y en el rural a 45.62%. El que haya una menor proporción de mujeres en el área rural se explica porque en el campo las y los jóvenes participan más como Trabajadores/as Familiares No Remunerados (TFNR) en las actividades. El 94.79% de la categoría trabajadoras del hogar son mujeres y el 33.39% de la categoría desocupados son mujeres. En la categoría empleador/a / patrón/a, las mujeres constituyen el 1.59% de la PEA femenina.
- † En el Perú existen evidentes diferencias de ingresos entre mujeres y hombres que laboran en los mismos grupos ocupacionales. Para el año 2007, las mujeres peruanas en promedio ganaron 65.6% de los ingresos de los hombres, lo que representa que ganaron S/. 65.60 por cada S/. 100.00 que ganaron los hombres. Diferenciado por edades, en la población de 14 a 24 años, los salarios y la brecha salarial entre hombres y mujeres son más bajos. En el rango de edad de 25 a 44 años, la brechas salariales se profundizan. En el rango de edad de 45 a más, las brechas se profundizan aún más, en el período 2002-2007, las mujeres de esta edad, ganaron en promedio 49.5% de los que ganaron los hombres del mismo rango de edad. A pesar del mayor nivel de educación, el promedio de brecha salarial entre mujeres y hombres se mantiene alto, entre 57% y 69%.
- † El machismo y la discriminación hacia las mujeres son los principales motivos de la brecha salarial; aún en el siglo XXI se sigue asociando al hombre como el proveedor de la familia y a la mujer como ama de casa destinada al espacio doméstico. Sin embargo, las modernas consideraciones sobre ingreso de referencia consideran dos salarios para sostener una familia. También influye la desregulación laboral que incluye: trabajo sin contrato o con intermediación laboral, largas jornadas de trabajo, la eventualidad en el puesto, la menor afiliación y el que los hombres no comparten las responsabilidades familiares.
- † En Lima metropolitana, el nivel de jerarquización y calificación de la mano de obra de las mujeres marcha en desventaja en relación con los hombres. El 2007, el porcentaje de

mujeres que se desempeñaban como profesional, técnico/a, gerente/a o funcionario/a, representaba el 39.67%. En la ocupación de empleados de oficina, las mujeres constituyen el 44.49% y la brecha salarial es de 92.5%. En el caso de las trabajadoras de los servicios, las mujeres constituyen el 44.31% y la brecha salarial es de 71.3%. En el caso de vendedores, el porcentaje de mujeres sube a 62.78% y la brecha salarial es de 68.8%. En la ocupación trabajadoras del hogar, las mujeres son el 95.32% y la brecha salarial es de 95.7%. En Lima metropolitana, el 2007, el subempleo visible femenino (por horas), representa el 58.31% y el subempleo invisible femenino, representa el 51.70%.

- † En Lima metropolitana, el 2007, del total de la PEA ocupada femenina el 64.5% se ubica en el sector informal: 17.3% corresponde a trabajadoras de microempresas, 31.6% a independientes no profesionales, 4.0% a trabajadoras familiares no remuneradas, 11.6% a trabajadoras del hogar, practicantes y otras. Los ingresos laborales en este sector son mucho más bajos que en el formal. Las mujeres en el sector formal reciben en promedio a S/ 1,082.00 y en el informal a S/ 379.00.
- † La Ley de Igualdad de Oportunidades, conquistada por las organizaciones feministas, genera la exigibilidad de un marco normativo institucional y de políticas públicas para garantizar el ejercicio del derecho de mujeres y hombres a la igualdad, dignidad y libre desarrollo de la autonomía. Incorpora un conjunto de medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo; y una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales, la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.



PERÚ

Equidad en el Empleo

Situación del empleo femenino en el Perú
y los problemas de equidad de género

ANEXOS



ANEXO N° 1
Nuevas Formas de Contratación en el Perú
Diferencias Actuales entre Intermediación y Tercerización³⁸

	INTERMEDIACIÓN	TERCERIZACIÓN
Tipo de servicios	Destaque de trabajadores y trabajadoras como cesión o préstamo.	Se presta un servicio principal bajo cuenta y riesgo del contratista.
Poder: empresa usuaria	Tiene poder de dirección y fiscalización sobre el personal.	Sólo hay coordinación de una empresa a otra. No hay poder de dirección.
Clase de actividad	Complementaria especializada y temporal (suplencia y ocasional).	Cualquier actividad que realiza la empresa principal.
Garantías	Están obligadas a firmar una carta fianza por los derechos laborales.	No hay ninguna carta fianza ni otra garantía.
Responsabilidad	Solidaria entre las empresas para asumir los derechos de los trabajadores y trabajadoras.	Actualmente no existe ninguna regulación al respecto.
Sanciones	Incorporación en las planillas si hay desnaturalización y multas	Idem

³⁸ Diferenciación que se hace en la Revista Análisis Laboral, Vol. XXXII, Nro. 369, marzo 2008, p. 1

ANEXO N° 2
Cuadro Comparativo entre la Ley Marco del Empleo Público,
el Proyecto de la Comisión de Trabajo y los últimos Decretos Legislativos*

• **Autoridad Nacional de Servicio Civil (D. Leg. 1023)**

Decreto Legislativo 1023	Ley Marco del Empleo Público ³⁹	Pyto. de La Comisión de Trabajo
<p>Crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil como organismo técnico, rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado (Art. 1). Su estructura orgánica está compuesta por un Consejo Directivo, Gerencia General y el Tribunal del Servicio Civil. El Consejo Directivo es el órgano máximo de la Autoridad integrado por 3 consejeros designados por el Ejecutivo. No hay representación de los trabajadores (Art. 8). El Tribunal del Servicio Civil es un órgano para la resolución de controversias en última instancia administrativa (Capítulo III). El Tribunal estará integrado por 3 vocales, elegidos por concurso público (Art. 18).</p>	<p>Crea el Consejo Superior del Empleo Público (COSEP) como máximo rector del empleo público (Art. 23). La dirección estará a cargo de una Junta de 5 Consejeros, de los cuales 3 representantes del Poder Ejecutivo, 1 en representación del CND, 1 representante de la Universidades elegidos por la ANR. Uno de los representantes del Poder Ejecutivo deberá ser escogido entre los empleados en actividad (Art. 25). Se crea el Tribunal del Empleo Público como órgano del COSEP, que conocerá en última instancia los recursos administrativos (Art. 28). Es decir, agota la vía administrativa. Estará integrado por 3 vocales por 3 años y designados por el COSEP.</p>	<p>Se reconoce el Consejo Superior del Empleo Público (COSEP) como máximo rector del empleo público (Art. 70 y 84). La dirección estará a cargo de una Junta de 7 Consejeros, de los cuales 3 representantes del Poder Ejecutivo, 1 en representación de los gobiernos regionales, 1 representante de los gobiernos locales, 2 representantes elegidos por los empleados públicos en actividad (Art. 85). Igual respecto al Tribunal del Empleo Público como órgano del COSEP, que conocerá en última instancia administrativa los recursos (Art. 87). El Tribunal estará integrado por 3 vocales por 3 años y designados por el COSEP, previo concurso público.</p>

• **Gerentes Públicos (D. Leg. 1024)**

Decreto Legislativo 1024	Ley Marco del Empleo Público	Pyto. de La Comisión de Trabajo
<p>Crea y norma el reclutamiento de un cuerpo gerencial especial para la modernización estatal, para ser destinados a entidades del gob. Nacional, Regional y Local (Art. 1). La Autoridad del Servicio Civil desarrollará los criterios y procedimientos para determinar los cargos (Art. 8). Se establece la movilidad geográfica: el régimen de permanencia para ser asignados a las entidades solicitantes por periodos de 3 años renovables (Art. 9). Este cuerpo de gerentes podrán percibir hasta un 30% mayor de los Ministros de Estado.</p>	<p>No establece esta figura de Gerentes Públicos. El artículo 4 clasifica a los servidores públicos en : - Directivo Superior - Ejecutivo - Especialista - De apoyo El Director Superior sería el más próximo a los Gerentes Públicos.</p>	<p>Establece el régimen especial de Alta Gerencia Pública comprendido en el tercer nivel jerárquico dentro del Poder Ejecutivo (Art. 47). Para la selección, el COSEP convoca a un proceso de selección en que pueden participar todos los servidores de carrera. La diferencia con el D. Leg 1024 es que el proyecto se refiere a cargos comprendidos en el nivel jerárquico dentro del Poder Ejecutivo ubicados después de la máxima autoridad, con carácter permanente. En el D. Leg. es un staff para ser destinados a otros entes públicos.</p>

* Elaborado por Leopoldo Gamarra, abogado laboralista.

³⁹ Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, promulgado el 18 de febrero del 2004

• **Capacitación y Evaluación (D. Leg. 1025)**

Decreto Legislativo 1025	Ley Marco del Empleo Público	Pyto. de La Comisión de Trabajo
<p>En 17 artículos se plantea la capacitación de manera ordenada y coherente; sin embargo, la evaluación es normada sólo con 3 artículos (Arts. 18, 19 y 20). Se reconoce el régimen de los becarios señalando las obligaciones como permanecer en la entidad de trabajo por un plazo equivalente al doble del tiempo que dure la capacitación (Art. 10). En cuanto a la evaluación, se establece que será con una periodicidad no mayor de 2 años y abarca a todo el personal al servicio del Estado. Después de la evaluación se califica a los trabajadores como personal con rendimiento distinguido, buen rendimiento, rendimiento sujeto a observación y personal de ineficiencia comprobada. En este último caso será causal de cese (Art</p>	<p>Se plantea como un deber y un derecho del empleado para mejorar su desempeño laboral (Art. 11 y 15 inciso i). Y no se relaciona directamente con la evaluación o término del empleo público (Art. 22). Se busca propiciar la realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario. Se plantean los criterios la capacitación: universalidad, base técnica y competencia laboral (Art. 13). La terminación del empleo se produce por: Fallecimiento, Renuncia, Mutuo disenso, Destitución, Invalidez permanente, Jubilación, Cese. No aparece la evaluación como causal del término de la relación laboral. En cuanto al cese se reconoce el procedimiento disciplinario (Art. 21).</p>	<p>Se regula la capacitación, para ello se crea la Escuela Nacional de Administración Pública (Art. 75). Se reconoce el régimen de los becarios señalando las obligaciones como permanecer en la entidad de trabajo por un plazo equivalente al doble del tiempo que dure la capacitación (Art. 77). La evaluación como proceso del desempeño (Art. 38) y anual (Art. 40.4). Se establecen los factores de evaluación que son grupales e individuales (Art. 39). Se señalan las consecuencias de la evaluación (Art. 40). Es decir, la calificación obtenida es determinante para la concesión de estímulos y premios, para concursos internos y permanencia en el servicio (Art. 40). Así, el evaluado y calificado de rendimiento deficiente en la evaluación anual es sometido a una siguiente evaluación semestral. Luego 30 días y de continuar deficiente será causal de terminación laboral.</p>

• **Régimen Especial para Gobiernos Regionales y Locales (D. Leg. 1026)**

Decreto Legislativo 1026	Ley Marco del Empleo Público	Pyto. de La Comisión de Trabajo
<p>El Art. 1 establece un régimen especial facultativo para los Gobiernos Regionales y Locales para la modernización institucional. Se faculta: incorporar nuevos profesionales, mejorar la retribución económica, supresión de plazas, reorganización o supresión de áreas, dependencias o servicios (Art. 5). El plazo de ejecución no excederá de un 1 año a partir de aprobada la incorporación al régimen (Art. 6). Los gobiernos regionales y locales cuyo presupuesto total de personal activo sea menor de 10% de su presupuesto total pueden incrementar personal. Se eliminará el SNP culminado el proceso de modernización institucional.</p>	<p>No regula</p>	<p>El COSEP establece normas especiales en materia de capacitación, selección y evaluación para los gobiernos locales (Art. 93) y para los gobierno regionales (Art. 94). Los gobiernos regionales y locales con una población mayor a 150,000 habitantes pueden aplicar el régimen especial de alta gerencia pública en los cargos correspondientes al tercer nivel jerárquico. Para su implementación pueden nombrar una Comisión de alto nivel en la que participará con no menos de un tercio de la representación del COSEP.</p>

DIAGNÓSTICO

• Autoridad Nacional de Servicio Civil (D. Leg. 1023)

Decreto Legislativo 1023	Ley Marco del Empleo Público ³⁹	Pyto. de La Comisión de Trabajo
<p>Crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil como organismo técnico, rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado (Art. 1). No hay representación de los trabajadores (Art. 8). 3 consejeros designados por el Ejecutivo. Se crea el Tribunal del Servicio Civil para la resolución de controversias en última instancia administrativa (Capítulo III). Se garantiza la doble instancia. El Tribunal estará integrado por 3 vocales, elegidos por concurso público (Art. 18).</p>	<p>Crea el Consejo Superior del Empleo Público (COSEP) como máximo rector del empleo público (Art. 23). Hay representación indirecta de los trabajadores (Art. 25). Se crea el Tribunal del Empleo Público como órgano del COSEP, que conocerá en última instancia los recursos administrativos (Art. 28). El Tribunal estará integrado por 3 vocales por 3 años y designados por el COSEP. Doble instancia.</p>	<p>Se reconoce el Consejo Superior del Empleo Público (COSEP) como máximo rector del empleo público (Art. 70 y 84). Hay representación expresa de dos trabajadores activos (Art. 85). Igual respecto al Tribunal del Empleo Público como órgano del COSEP, que conocerá en última instancia administrativa los recursos (Art.87). El Tribunal estará integrado por 3 vocales por 3 años y designados por el COSEP. Se garantiza la doble instancia.</p>

• Gerentes Públicos (D. Leg. 1024)

Decreto Legislativo 1024	Ley Marco del Empleo Público	Pyto. de La Comisión de Trabajo
<p>Crea y norma el reclutamiento de un cuerpo gerencial especial para la modernización estatal, para ser destinados a entidades del gob. Nacional, Regional y Local (Art. 1). La Autoridad del Servicio Civil desarrollará los criterios y procedimientos para determinar los cargos (Art. 8). Se establece la movilidad geográfica: el régimen de permanencia para ser asignados a las entidades solicitantes por períodos de 3 años renovables (Art. 9).</p>	<p>No establece esta figura de Gerentes Públicos. El artículo 4 clasifica a los servidores públicos en: - Directivo Superior - Ejecutivo - Especialista - De apoyo El Director Superior sería el más próximo a los Gerentes Públicos.</p>	<p>Establece el régimen especial de Alta Gerencia Pública (Art. 47), mediante concurso público. La diferencia con el D. Leg 1024 es que éste se refiere a cargos comprendidos en el nivel jerárquico dentro del Poder Ejecutivo ubicados después de la máxima autoridad. En el otro es un staff de gerentes para ser destinados a otras instituciones públicas.</p>

• Capacitación y Evaluación (D. Leg. 1025)

Decreto Legislativo 1025	Ley Marco del Empleo Público	Pyto. de La Comisión de Trabajo
<p>En 17 artículos se plantea la capacitación de manera ordenada y coherente; sin embargo, la evaluación es normada sólo con 3 artículos (Arts. 18, 19 y 20). Se necesita precisar los factores de la evaluación y las consecuencias de ella.</p>	<p>Se plantea como un deber y un derecho del empleado para mejorar su desempeño laboral (Art. 11). Y no se relaciona directamente con la evaluación o término del empleo público (Art. 22). Se busca propiciar la realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario.</p>	<p>En el capítulo II se regula la capacitación. Para ello se crea la Escuela Nacional de Administración Pública (Art. 75). La evaluación como proceso del desempeño (Art. 38). Se establecen los factores de evaluación (Art. 39) y se señalan claramente las consecuencias de ella (Art. 40).</p>

• Régimen Especial para Gobiernos Regionales y Locales (D. Leg. 1026)

Decreto Legislativo 1026	Ley Marco del Empleo Público	Pyto. de La Comisión de Trabajo
<p>Establece un régimen especial facultativo para los Gobiernos Regionales y Locales para implementar la modernización institucional (Art. 1). Se faculta: incorporar nuevos profesionales, mejorar la retribución económica, supresión de plazas, reorganización o supresión de áreas, dependencias o servicios (Art. 5).</p>	<p>No regula</p>	<p>El COSEP establece normas especiales en materia de capacitación, selección y evaluación para los gobiernos locales (Art. 93) y para los gobiernos regionales (Art. 94).</p>

ANEXO N° 3

Foro Agenda Parlamentaria V Sesión, 13 de abril del 2007

Intervenciones*

DIANA MILOSLAVICH TUPAC

Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán

De la lectura y estudio del proyecto de Ley General del Trabajo hemos preparado una propuesta sobre las materias omitidas referidas a las trabajadoras.

Una primera observación que queremos hacer es, con relación a la Ley de Igualdad de Oportunidades, que en su artículo 4°, numeral 3), vigente desde el 17 de marzo, especifica que en sus diversas expresiones de poder y niveles de gobierno, el estado debe incorporar y promover el uso inclusivo del lenguaje en todos los documentos que se elaboren, lo cual involucra también a este texto que solamente se refiere al universo de los trabajadores. Por eso pedimos una revisión total de la Ley General del Trabajo con un lenguaje inclusivo que haga referencia a la existencia de las mujeres trabajadoras.

En el artículo 42° el proyecto expresa un entendimiento tradicional al establecer un vínculo afectivo y legal entre un hombre y mujer tan sólo por los supuestos derivados del matrimonio: No será considerado extranjero aquel trabajador que tenga cónyuge peruano, desconociendo así la importancia y extensión de las uniones de hecho como situaciones jurídicas de las cuales se derivan derechos. Expresamente nuestro ordenamiento reconoce el servinacuy por la Constitución Política del Estado y el Código Civil de 1984, en materia de esto y sosteniendo las relaciones de hecho, sobre todo de mujeres en zonas de frontera. Estamos planteando que se incorpore en el artículo 42°: “que tenga cónyuge o conviviente en una reunión de hecho”.

Luego, en el primer párrafo del artículo 65°, del proyecto limita a extensión de las condiciones de trabajo más favorables a favor de las trabajadoras de empresas de intermediación laboral solo durante el tiempo que dure el destaque de las mismas en la empresa usuaria, afectando así la percepción de aquellos beneficios derivados de una causal de suspensión de labores que afectan a las mujeres cual es la maternidad y descanso pre y postnatal durante el cual las trabajadoras destacadas en una empresa usuaria verían afectada la percepción de tales condiciones por no encontrarse en un destaque efectivo o se daría por terminado el destaque.

Nótese la importante participación de mujeres en empresas de intermediación laboral dedicadas a la prestación de servicios de limpieza y mantenimiento que se verían afectadas por una omisión como la advertida.

Por eso estamos planteando que a esto se agregue en el artículo 65°, incluyendo aquellas situaciones de suspensión de labores.

En el artículo 94°, a favor de mujeres con responsabilidades familiares, tan solo el supuesto de capacitación laboral juvenil a aquellos otros topes de contratación establecidos en el proyecto,

* Publicado en: Ley General del Trabajo concertando voluntades una experiencia de diálogo social
Comisión de Trabajo Congreso de la República - Lima, Junio 2007

DIAGNÓSTICO

tales como los establecidos en el artículo 63°, en los supuestos de contratación por intermediación laboral. ¿Qué es lo que estamos planteando nosotros en este artículo 94°?. Nosotros/as planteamos un agregado que diga: “Dicho límite podrá incrementarse en un 10% adicional siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto por jóvenes madres con responsabilidades familiares”. En este articulado, que es muy importante porque prevé las responsabilidades familiares, sería importante especificar el caso de las madres jóvenes. En los artículos 118° y 130°, sobre modalidades formativas, nos parece que la extensión en la aplicación de aquellos beneficios y derechos sobre modalidades formativas a una trabajadora por condiciones derivadas de su género, tales como la no terminación de sus convenios en razón del embarazo, maternidad, pre y postnatal, así como la consideración de hora de lactancia e inclusive la consignación del embarazo entre las coberturas de salud contratadas en su favor, mejoraría estos articulados.

Por último, queremos señalar que estando a la mayor dificultad de una mujer en los supuestos de reinserción laboral, debería establecerse el reconocimiento de una indemnización especial y complementaría a aquellas establecidas por el artículo 186 del proyecto, cual podría ser el establecimiento de dos remuneraciones ordinarias mensuales a aquellas que correspondan en razón de la antigüedad de la trabajadora despedida por causa relativa al funcionamiento de la empresa.

ANEXO N° 4
DOCUMENTO DE TRABAJO ELABORADO POR CMP FLORA TRISTÁN*
INFORME LEGAL
Materias omitidas referentes a las trabajadoras en el Proyecto 067/2006-CR,
Ley General de Trabajo

De la lectura y estudio del Proyecto 067-2006-CR actualmente sometido a debate ante la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, se advierten las siguientes omisiones, en relación a las **trabajadoras** en el Proyecto de Ley General del Trabajo.

1. Una primera observación al Proyecto, de carácter general, es la relativa a la inobservancia del mandato establecido expresamente por el artículo 4º, numeral 3 de la **Ley de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (Ley 28983)**, vigente desde el 17 de marzo del presente año, específicamente en lo relativo al rol del Estado de incorporar *-en sus diferentes expresiones de poder y niveles de gobierno-*, y promover el uso de lenguaje inclusivo en todos los documentos que se elaboren; lo cual implica referencia en el texto de una norma al universo de **trabajadoras** y trabajadores; el lenguaje utilizado alude tan sólo a estos últimos.
2. El Artículo 42º del Proyecto expresa un entendimiento tradicional que limita la existencia de un vínculo afectivo y legal entre un hombre y una mujer tan solamente a los supuestos derivados del matrimonio, al entender que no será considerado extranjero aquel trabajador que tenga "cónyuge peruano", desconociendo así la importancia y extensión de las *uniones de hecho* como situaciones jurídicas de las cuales derivan derechos para quienes las integran, lo que expresamente se encuentra reconocido en nuestro ordenamiento; asimismo, el reconocimiento de la institución del **servinacuy** por la Constitución Política del Estado y el Código Civil de 1984, que atañe inclusive a aspectos patrimoniales, entre otros, a favor de la mujer.

Dicho desconocimiento es tanto más relevante cuanto que en nuestro país un importante número de mujeres están involucradas en uniones de hecho y relaciones extramatrimoniales, bien sea con parejas nacionales o con extranjeras, éstas se ven afectadas en la actualidad por una visión que las excluye de los efectos favorecedores que busca el legislador para beneficiar a parejas extranjeras de trabajadoras o trabajadores nacionales, consignando tan sólo en el supuesto de hecho de la norma al matrimonio. Tal situación afecta, con especial regularidad, zonas de frontera como Puno, Tacna, Loreto, Piura y Tumbes.

En tal razón, sugerimos el siguiente texto alternativo a este artículo:

"Artículo 42º. Trabajadore(a)s no considerado(a)s extranjero(a)s:

No será considerado(a) extranjero(a) el(la) trabajador(a):

1. Que tenga cónyuge **o conviviente en una unión de hecho**, ascendiente, descendiente o hermano(a)s peruano(a)s;"

3. El primer párrafo del Artículo 65º del Proyecto limita la extensión de las condiciones de trabajo más favorables que benefician a las trabajadoras de empresas de intermediación laboral a sólo el tiempo que dure el destaque de las mismas en la empresa usuaria, afectando así la percepción de aquellos beneficios derivados de una causal de suspensión de labores que afecta a las mujeres, como son la maternidad y descanso pre y post natal, durante el cual las trabajadoras destacadas en una empresa usuaria verían afectada su percepción de tales condiciones por no encontrarse en un destaque efectivo, o se daría por terminado el destaque. Nótese la importante participación de mujeres en empresas de intermediación laboral dedicadas a la prestación de servicios de limpieza y mantenimiento, que serían afectadas por esta omisión observada.

A su vez, al incluir la extensión de aquellas condiciones de trabajo derivadas únicamente de la categoría ocupacional o función desempeñada, y excluir aquellas derivadas de una condición personal, cual es el género, se afecta la percepción de beneficios y condiciones cuales podrían ser aquellas tales como cuna,

* Documento presentado por Diana Miloslavich en el Congreso, con la asistencia de Luis Machuca

subsídios por maternidad, mayores beneficios de lactancia, y/o subsidios pactados colectivamente, entre otras.

En tal razón, sugerimos el siguiente texto alternativo al Artículo 65°:

“Artículo 65°. *Extensión de derechos*

Lo(a)s trabajador(a)s de las empresas de servicios temporales y complementarios tienen derecho a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajador(a)s, durante el tiempo que fueran destacadas a ésta, **incluyendo aquellas situaciones de suspensión de labores”**.

4. En aplicación del principio de **A igual razón, igual derecho** debe atenderse la extensión de la política de contratación preferente consignada en el Artículo 94° a favor de **mujeres con responsabilidades familiares**, tan sólo en supuestos de Capacitación Laboral Juvenil, a aquellos otros topes de contratación establecidos en el Proyecto, tales como los del artículo 63° en los supuestos de Contratación por Intermediación Laboral, y del 109° en los supuestos de Contratación por Reinserción Laboral.

Así, tales topes podrán ser extendidos para atender la contratación preferente de un sector de la población laboral tradicionalmente excluido de programas de reinserción laboral, o con mayores dificultades de inserción, las mujeres con responsabilidades familiares, tal como lo reconocen de manera uniforme tanto los estudios de la OIT cuanto las estadísticas de población formalmente empleada. En tal razón, se sugieren los siguientes textos alternativos:

“Artículo 63°. *Limite máximo*

El número de trabajador(a)s de empresas de servicios temporales destacado(a)s a la empresa usuaria no puede exceder del veinte por ciento (20%) del total de trabajador(a)s de ésta. **Dicho límite podrá incrementarse en un diez por ciento (10%) adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes madres con responsabilidades familiares”**.

“Artículo 109°. *Número máximo de beneficiarios en actualización para la reinserción laboral*

El número de beneficiarios en actualización para la reinserción laboral no podrá exceder al veinte por ciento (20%) del total del personal del área u ocupación específica ni del diez por ciento (10%) del total de trabajador(a)s de la empresa con vinculación laboral directa. Dicho límite podrá incrementarse en un diez por ciento (10%) adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por beneficiarios con discapacidad o **jóvenes madres con responsabilidades familiares.”**

6. No se ha incorporado, en lo relativo a las modalidades formativas (artículos 118° a 130°), la extensión en la aplicación de aquellos beneficios y derechos atribuibles a una trabajadora por condiciones derivadas de su género, tales como la no terminación de sus convenios en razón del embarazo o maternidad pre y post natal, así como la consideración de hora de lactancia, e inclusive la consignación del embarazo entre las coberturas de salud contratadas en su favor.
7. A su vez, estando a la mayor dificultad de una mujer en los supuestos de reinserción laboral, debiera establecerse el reconocimiento de una indemnización especial y complementaria a aquella establecida por el Artículo 186° del Proyecto, cual podría ser el establecimiento de dos (2) remuneraciones ordinarias mensuales a aquella que corresponda en razón de la antigüedad de la trabajadora despedida por causa relativa al funcionamiento de la empresa.
8. Finalmente, debe subsanarse la redacción del Artículo 3° del Proyecto, el cual ha omitido considerar expresamente la provisión de cualesquiera conductas discriminatorias que tenga su fundamento en razones de “orientación sexual”, como ocurre con aquella mujer trabajadora discriminada por su orientación lésbica o bisexual; con el consecuente efecto de no estar considerado como nulo, en razón de ello, su despido por el Artículo 163° del Proyecto, que sanciona al despido arbitrario fundado en causal establecida en tales supuestos con la reposición en el empleo.

ANEXO N° 5
Informe Legal

Aportes del CMP Flora Tristán al estudio del Proyecto Ley General del Empleo Público*

1. Una primera observación general es la omisión del *Proyecto de Ley 86/2006-CR* de atender el mandato expresamente establecido por el Artículo 4° de la *Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (Ley 28893)*, en lo relativo a “incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias de gobierno”. Puesto que este Proyecto de Ley fue presentado el 29 de agosto de 2006, esto es, antes de la entrada en vigencia de la *Ley 28893 - 17 de marzo de 2007*, - corresponde la revisión integral de su redacción con el objeto de modificar el lenguaje utilizado, que alude a la regulación del trabajo de varones en la administración pública (*léase servidor / funcionario / empleado*).
2. En cuanto al contenido del Proyecto, atenderemos la formulación de aportes siguiendo el articulado de la propuesta legislativa. Una segunda observación es la relativa a la precisión del ordenamiento de las *Fuentes del Derecho* establecidas en el *Artículo III del Título Preliminar*; pues el proyecto no distingue (en lo relativo a tratados y convenios aprobados y ratificados) entre aquellos relativos a derechos humanos y los tratados en general; en atención a los criterios jurisprudenciales establecidos por la jurisdicción internacional, y el propio Tribunal Constitucional, en cuanto a la prevalencia de los primeros con respecto a la generalidad, siendo que es su objeto el reconocimiento de aquellos derechos fundamentales de la persona humana, cuya defensa es el fin supremo de la sociedad y el Estado, tal como señala el Artículo 1° de la Constitución Política del Estado.

Así, en caso de un conflicto entre la regulación contenida en un tratado de derechos humanos, como el *Convenio para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, y un *Tratado de Libre Comercio (TLC)* que contenga afectaciones al régimen laboral, las autoridades jurisdiccionales y administrativas peruanas debieran respetar la aplicación prevalente del primero. En tal razón, se sugiere modificar la redacción del Artículo III.2 del Título Preliminar, por el siguiente articulado:

“Artículo III. *Fuentes*

Son fuentes de derecho en el empleo público:

1. La Constitución Política;
2. Los tratados y convenios aprobados y ratificados. **En supuestos de conflicto, prevalece la aplicación de tratados e instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos; (...)**”

3. A su vez, dentro del mismo Artículo III del Título Preliminar, corresponde advertir que se ha consignado en el último lugar jerárquico de las fuentes del derecho a los convenios colectivos; desconociendo así tanto el “carácter vinculante” al que alude el Artículo 28° de la Constitución Política del Estado como las garantías a la autonomía contractual respecto de la facultad legislativa u otras disposiciones, establecidas por el Artículo 62° de la referida Constitución. Conviene advertir que diversos beneficios y condiciones de trabajo favorables a la protección de las mujeres que laboran en la administración pública se encuentran regulados mediante convenios colectivos de trabajo. Así, se sugiere el siguiente articulado:

“Artículo III. *Fuentes*

Son fuentes del derecho en el empleo público:

- (...) 3. Las leyes, **convenios colectivos y demás normas con rango de ley; (...)**”

* Documento presentado por Diana Miloslavich en el Congreso, con la asistencia de Luis Machuca

En tal razón, corresponde también revisar la redacción del *Artículo IV del Título Preliminar* en lo relativo a la capacidad de la autoridad administrativa de declarar unilateralmente la nulidad de un convenio, acuerdo o pacto colectivo suscrito con trabajadores públicos, en atención a que no sólo afecta el ejercicio de los derechos colectivos laborales de los mismos, sino que además convierte a la autoridad administrativa en “*juez y parte*” de los hechos. Así también se debe incluir, en lo relativo a las causales de nulidad de actos administrativos, la afectación de derechos fundamentales de los trabajadores. En tal orden de ideas, se sugiere el siguiente articulado:

“Artículo IV. *Interpretación de normas*

(...) Es nula toda norma administrativa o acto administrativo que contravenga o desnaturalice las reglas de los procesos técnicos de la carrera administrativa establecidos en la presente Ley y su reglamento, o **afecte la vigencia y ejercicio de los derechos fundamentales de las y los trabajadores.**

4. En cuanto al ámbito de aplicación de las normas, corresponde advertir la afectación del principio protector de las normas laborales, expresado en la aplicación del *Principio de Norma más Favorable al Trabajador*, al consignarse en el Artículo 1.2 del Proyecto que, en los supuestos de conflictos entre regímenes generales y especiales, corresponderá la aplicación de los primeros, a excepción de aquellos supuestos que contravengan disposiciones específicas de los regímenes especiales, lo cual afecta el carácter expansivo de las normas que establecen mayores y mejores derechos, beneficios y condiciones de trabajo. Dicha regulación es especialmente importante en el caso de las trabajadoras, en atención al establecimiento de mejores condiciones en su favor, aún cuando ello se viene desarrollando de manera profusa, confusa y difusa en nuestro ordenamiento jurídico.

En tal razón, proponemos que el articulado del Proyecto aluda a la aplicación del Principio de Norma Más Favorable, sin establecer exclusiones al mismo, atendiendo al siguiente articulado:

“Artículo 1º *Ámbito de aplicación*

(...) 1.2 Supletoriamente, esta Ley se aplica a los regímenes especiales de carrera administrativa señalados en la tercera disposición complementaria, **en aquellos supuestos en que resulte más favorable a las y los trabajadores. (...)**”

5. El Artículo 4.1 a) del Proyecto alude a la potestad de la autoridad administrativa de declarar la nulidad de un acto administrativo, en un plazo de hasta tres (3) años de incurrido el vicio que afecta el mismo, lo cual excede el plazo establecido por la *Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General*, afectando la necesaria “seguridad jurídica” de la actuación administrativa, a la vez que atribuyendo a la *autoridad administrativa (Poder Ejecutivo)*, una competencia que corresponde ejercer a la *autoridad jurisdiccional (Poder Judicial)*. En tal razón, sugerimos hacer concordante el articulado del Proyecto con lo establecido en la referida norma.
6. El Artículo 11.3 del Proyecto excluye a los trabajadores contratados bajo vínculos de naturaleza temporal de los derechos y beneficios contenidos en el Proyecto a favor de los trabajadores a tiempo indeterminado, lo cual constituye un tratamiento que afecta el *Principio de Igualdad y no Discriminación*, pues la temporalidad de la contratación no constituye un elemento objetivo para la diferenciación de derechos, a favor de un supuesto “*régimen especial*” inexistente. Dicha regulación afectaría en especial a las mujeres, cuyo porcentaje de acceso a trabajo en condiciones de estabilidad y dignidad, es mucho más difícil que el de los hombres, tales como *el personal asistencial (enfermeras, obstétricas, tecnólogas, etc.)* o *docente (profesoras y auxiliares)*, integrado mayoritariamente por mujeres y cuya contratación precaria y en exclusión de derechos afecta su dignidad.

“Artículo 11° *Estructura de la carrera administrativa*

(...) 11.3 No están incluidos en la carrera administrativa lo(a)s funcionario(a)s públicos, lo(a)s empleado(a)s de confianza, lo(a)s servidore(a)s contratado(a)s temporalmente, ni los trabajador(a)s de las Empresas del Estado, quienes se regulan por su respectivo régimen jurídico. **En el caso de las servidoras contratadas temporalmente, le son extensivos los derechos y beneficios de la presente Ley, en lo que corresponda”.**

7. Atendiendo al establecimiento de regulaciones promocionales a favor del acceso de la mujer a la función pública en puestos de dirección, consideramos que el Artículo 12.1 del Proyecto establezca una excepción al tope establecido al porcentaje de personal “*directivo superior*”, cual sería el supuesto en que dicho exceso corresponda a la inclusión de mujeres, en cuyo caso el porcentaje alcanzaría un tope de quince por ciento (15%). Así, sugerimos el siguiente articulado:

“Artículo 12° *Grupos ocupacionales*

(...) 1. Directivo superior: el que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano, programa o proyecto, la supervisión de servidores públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno, su porcentaje no excede el 10% del total del personal del empleo público; **a excepción de la designación de mujeres en tales funciones de dirección, en cuyo supuesto dicho tope no excederá del 15%. (...)**”

8. El Artículo 16°, Numeral 3 del Proyecto, *relativo a los Derechos de la Servidora Pública*, alude a la posibilidad de retribuir a las trabajadoras que ejecuten trabajo en sobretiempo (*horas extras*), con descansos compensatorios; lo cual no sólo afecta el derecho constitucional de las trabajadoras a percibir un salario digno como contraprestación por sus servicios en una labor en sobretiempo -*el cual ha venido siendo afectado por las normas presupuestales, sin que ello suponga afectar la exigencia a la prestación del mismo-*, sino además otorga indebidamente, la facultad al empleador (autoridad administrativa) de decidir unilateralmente si dicho trabajo en sobretiempo es remunerado o compensado con descansos, cuando dicha situación excepcional debiera ser producto de un acuerdo previo con la trabajadora; tal como exigen la normativa internacional (*Convenios OIT*) y el propio régimen laboral privado (*Decreto Legislativo 713*). Dicha situación afecta a un gran número de trabajadoras públicas que se desempeñan en funciones de asistencia secretarial y auxiliar que acompañan la prestación de jornadas en sobretiempo de aquellos funcionarios de confianza y de dirección. En tal razón, sugerimos el siguiente articulado:

“Artículo 16° *Derechos individuales del personal de la carrera administrativa*

Lo(a)s servidore(a)s públicas tienen derecho a:

(...) 3. Percibir las remuneraciones, beneficios y estímulos correspondientes por los servicios efectivamente realizados durante la jornada ordinaria de trabajo; así como los beneficios que corresponden por prestación de labores en sobretiempo y en días de descanso y/o feriados. Estos últimos, podrán ser compensados, **previo acuerdo por escrito con el trabajador**, con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso **dentro del mismo período calendario o la semana inmediata posterior, a elección del trabajador. (...)**”

9. A su vez, el Artículo 16° debe incluir un numeral que expresamente reconozca, en una norma con rango de ley, el derecho de las trabajadoras públicas a gozar del derecho a licencia de descanso pre y post natal (maternidad), el derecho a permiso de lactancia, y la protección contra el despido (cese) por razón de maternidad o condición vinculada a su condición o género. Entendemos que el delegar dicha regulación a normas de inferior jerarquía, tales como reglamentos, mediante *Decreto Supremo*, afecta

el reconocimiento a los mismos alcanzado en nuestra sociedad y ordenamiento, y expone a las trabajadoras a las variaciones y precariedad propias de una gestión temporal de gobierno.

Dicho reconocimiento, por lo demás, no debe considerar exclusión alguna en su percepción y ejercicio, por lo cual debe extender su reconocimiento al personal de confianza, modificando por ello el Artículo 62°.2 del Proyecto, de acuerdo con el cual, en el supuesto de una secretaria (personal del entorno de un funcionario público) atienda un embarazo, no le serían aplicables los beneficios antes referidos.

“Artículo 16° *Derechos individuales del personal de la carrera administrativa*

Lo(a)s servidore(a)s público(a)s tienen derecho a:

(...) **21. Gozar de licencias por descanso pre y post natal (maternidad); y permiso por lactancia. Dichos derechos son extensivos a trabajadoras contratadas temporalmente, y trabajadoras de confianza según corresponda”.**

10. El Artículo 20° Numeral 11 del Proyecto, relativo a las *Obligaciones del personal en la carrera administrativa*, debe considerar en situación de igualdad, el tratamiento a situaciones que afecten a vínculos derivados del matrimonio o unión de hecho, en este caso en lo relativo a actuar con imparcialidad en contrataciones en los que tengan interés las mismas. Dicha *regulación en igualdad* debe afectar el íntegro de situaciones a que aluda el Proyecto, sea para el establecimiento de derechos cuanto de obligaciones. Se sugiere el siguiente articulado:

“Artículo 20° *Obligaciones del personal de la carrera administrativa*

Son obligaciones de los servidores públicos:

(...) 11. Actuar con imparcialidad, omitiendo participar o intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en los contratos, en los que tenga interés el propio servidor, su cónyuge o **concubino(a)**, o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad; (...)”

11. Una de las situaciones que afectan el ingreso de más mujeres a la administración pública es la inexistencia de un tratamiento igualitario por parte de las comisiones de concurso encargadas de evaluar el mismo. Uno de los factores que inciden en tal situación es la insuficiente participación en las comisiones de integrantes mujeres, el género excluido. En tal razón, consideramos que el Artículo 23° Numeral 3.a) debiera establecer que la Comisión Permanente conformada por tres (3) directivos superiores, competente para evaluar el ingreso a la carrera pública, debe estar integrada por no menos de una (1) mujer.

“Artículo 23° *Normas generales de los procesos de selección para el ingreso*

Los procesos de selección se rigen por las siguientes normas generales:

(...) 3. Competencia. En los procesos de selección para el ingreso se debe tener en cuenta:

a) Cada entidad conduce el proceso a través de una Comisión Permanente conformada por tres Directores Superiores, preferentemente con especialidad en instrumentos de calificación de personal, y reconocida objetividad; **debiendo al menos uno (1) de sus miembros ser una mujer. (...)**”

12. A su vez, en lo relativo tanto al ingreso (Artículo 28°) cuanto a la progresión (Artículo 33°.1) en la carrera administrativa, consideramos que en atención a la mayor dificultad de las mujeres de acceder a un empleo digno el Proyecto debiera considerar que en aquellos supuestos de empate en los procesos de concurso en los cuales una (1) de las postulantes sea mujer, la decisión se inclinará a su favor; lo cual no afecta el sentido de privilegiar el ingreso de aquello(a)s que cuenten con los mejores méritos, por tratarse de situaciones de empate. En caso de situaciones en los que el empate se

presente entre dos o más postulantes mujeres, se preferirá a aquella que haya sido calificada con mayor frecuencia como personal distinguido. Así, sugerimos el siguiente articulado:

“Artículo 28° Nombramiento en la carrera administrativa

En base a los resultados del concurso público de selección del personal, la entidad correspondiente dispone el nombramiento en el empleo público del postulante que alcance el más alto puntaje en el nivel ocupacional y profesional respectivo al cargo. **En caso de empate en primer lugar, y en el supuesto que uno de los postulantes corresponda a una mujer, la decisión privilegiará el nombramiento de ésta. (...)**”

“Artículo 33° Normas para el proceso de concurso interno

33.1 La progresión en la carrera administrativa se realiza mediante concurso interno a las plazas distintas a las previstas en el Artículo 21° a las que puede postular cualquier servidor de carrera de las entidades públicas, siempre que cumplan las condiciones generales para la postulación y además los requisitos de la plaza vacante. **En igualdad de puntaje, en el supuesto de que un postulante sea mujer, se preferirá su ascenso;** y en otros supuestos se prefiere a quien haya sido calificado con mayor frecuencia como personal distinguido (...).”

A su vez, en los supuestos de designación de altos gerentes públicos, a que alude el Artículo 50°.1, consideramos que la terna (3) que el Consejo de Alta Gerencia Pública propone al titular de la entidad para la designación de un gerente, debe incluir no menos de una (1) postulante mujer, bajo sanción de nulidad del nombramiento. Así, sugerimos el siguiente articulado:

“Artículo 50° Designación de altos gerentes públicos

50.1 EL CAGP entrega al titular de cada entidad una relación de tres candidatos seleccionados, **de los cuales al menos uno debe corresponder a una mujer,** acompañada de toda la información relevante para su apreciación. (...).”

13. Siendo que, en ocasiones, el establecimiento de regulaciones protectoras o promocionales exige el establecimiento de restricciones o prohibiciones expresas a situaciones y conductas que se pretende revertir; entendemos que corresponde que el Artículo 39.1°, 2 del Proyecto, relativo a los factores individuales de evaluación de lo(a)s trabajadore(a)s, señale expresamente la prohibición a evaluar como una condición individual de la trabajadora, aquella que aluda a su condición sexual o de género, proscribiendo así aquellas situaciones que valoren como un demérito la condición de maternidad, cónyuge o concubina, u otra vinculada a dicha condición de mujer.

Dicha regulación, coherente con los postulados constitucionales de Igualdad y Eliminación de Trato Discriminatorio, desalentaría la ocurrencia de tratamientos aberrantes a la dignidad de la mujer, sancionando con nulidad aquellas situaciones que sean impugnadas en base a tales consideraciones. En virtud de ello, sugerimos el siguiente articulado:

“Artículo 39° Los factores de evaluación

La evaluación se realiza tomando en cuenta los siguientes factores individuales y grupales:

39.1 Factores individuales: para la evaluación de las condiciones personales del servidor, la entidad valora los méritos y deméritos obtenidos durante el período anual. La existencia de deméritos durante el período impide ser calificado en la categoría de personal distinguido. Son factores individuales:

(...) 2. Las condiciones personales, evalúa aquellas aptitudes de índole social, personal y cultural que inciden directamente en el cumplimiento de sus tareas. **No es una condición**

DIAGNÓSTICO

personal, y es nula toda referencia que aluda a condiciones relativas al sexo, género o condición derivada de las mismas con respecto a la trabajadora evaluada. (...)

14. Finalmente, consideramos necesario enmendar la redacción del Artículo 108° Numeral 1 Inciso j) del Proyecto, que señala ser considerada falta muy grave el hostigamiento sexual, con prescindencia del grado de subordinación o dependencia del agraviado, incluyendo sanción a dicha conducta aún en supuestos de horizontalidad o verticalidad laboral. Así, sugerimos el siguiente articulado:

“Artículo 108° *Clases de faltas*

Las faltas en que puede incurrir el personal del empleo público se clasifican en muy graves, graves y leves.

Se consideran infracciones muy graves:

(...) j) Los actos de hostigamiento sexual, **con prescindencia de la existencia o grado de subordinación o dependencia entre agresor(a) y agraviado(a). (...)**”

ANEXO N° 6

PRONUNCIAMIENTO*

“Las mujeres también somos trabajadoras y exigimos derechos”

1ro de mayo 2007: POR UN TRABAJO DIGNO PARA LAS MUJERES”

Nosotras mujeres trabajadoras asalariadas, pequeñas productoras urbanas y rurales, trabajadoras independientes, informales, trabajadoras familiares no remuneradas trabajadoras comunitarias, sindicalistas y feministas, reafirmamos nuestro compromiso por la dignidad del trabajo.

Las mujeres somos las más afectadas por la discriminación mercantilización del trabajo y de la vida .Las políticas comerciales y los tratados de Libre Comercio que profundizan la amplia apertura a la inversión extranjera; la liberalización de los mercados financieros, de capitales y de bienes, la privatización de los servicios públicos y de los recursos naturales, cierres de fábricas con aumento del desempleo y subempleo, empobrecimiento del campo y la migración de pobres a las ciudades y al extranjero.

La creciente desregulación y flexibilización de la legislación laboral Nos afecta directamente:

Para los y las trabajadoras, significan pérdida de derechos laborales y recortes a la negociación colectiva, perdida de derechos de las organizaciones sindicales. El Estado se muestra incapaz de ejercer su función de protección, promoción y garantía de los derechos laborales. Por el contrario, mantiene y aprueba leyes que legalizan regímenes especiales que recortan derechos laborales para los y las trabajadoras, de la exportación y mypes violando la prohibición de discriminación consagrados por los instrumentos internacionales de protección de los Derechos Humanos y los de igualdad ante la ley, igualdad de trato, igualdad de oportunidades e igualdad de resultados. Los empresarios hacen lobby ante legisladores, el ejecutivo y la prensa para no aprobar una ley general de trabajo que regule relaciones de trabajo más equitativas que permitan retribuir las ganancias entre todos los actores productivos y reconocer los derechos de las mujeres trabajadoras.

La concentración mayor de la riqueza y la injusticia frente a los y las trabajadoras afecta cada vez más la democracia y la gobernabilidad del país.

Las mujeres somos las que mas perdemos en esta situación

- Ha crecido la pobreza absoluta y la jefatura femenina en el campo, ha aumentado la migración de pobres a las ciudades y al extranjero.
- Persisten las inequidades de género, expresadas en mayores brechas en las tasas de participación laboral (75.3% hombres y 51.8% mujeres), tasas de ocupación (69.1% hombres y 45.8% mujeres) y tasas de desocupación 8.3% hombres y 11.6% mujeres). El desempleo alcanza a 11.4% para las mujeres y 8.4% para los hombres. Las mujeres se concentran en los grupos laborales más desprotegidos y de menores ingresos, el 75.5% del total de mujeres ocupadas se ubica el sector informal de la economía.
- Las mujeres se concentran en ocupaciones mal pagadas, con menos derechos. Si bien han aumentados los puestos de trabajo en la agroindustria y las confecciones, estos se rigen por regímenes especiales y con extensas jornadas mas allá de las 8 horas, con mayor exposición al acoso sexual, accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, al despido por ejercer su maternidad; con vacaciones restringidas o sin ellas, sin CTS, ni derecho a la seguridad social a la jubilación y sin derecho a organización sindical.
- Han crecido las brechas salariales
- Ha aumentado el trabajo por cuenta propia, el trabajo familiar no remunerado y el trabajo comunitario no pagado ni reconocimiento a las organizaciones de mujeres que lo realizan.

* Publicado en el diario La República el 01 de mayo 2007

Frente a esta situación, exigimos:

Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

- La materialización del Derecho Humano a un empleo digno que incluye recuperar el rol protector de los derechos laborales, cumplimiento de la Ley y Plan de Igualdad de Oportunidades,
- La revisión y derogatoria de los regímenes laborales especiales (régimen laboral agrario, régimen de las trabajadoras del hogar y de los trabajadores y trabajadoras de mypes)
- Respeto estricto al derecho a la igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor.
- Mejorar el sistema de inspección laboral: mayores y mejores inspecciones de trabajo incluyendo al sector público.
- Cumplimiento del reglamento de seguridad y salud en el trabajo.

Al Parlamento:

Aprobación de una Ley General de Trabajo con equidad, que contemple:

- Utilización del lenguaje inclusivo, conforme lo establece la Ley de Igualdad de Oportunidades recientemente aprobada.
- Inclusión del principio de equidad de género en las relaciones laborales, adicional y diferente al principio de igualdad.
- Aprobación de la Ley procesal de Trabajo, para dar más celeridad a los procesos laborales de los y las trabajadoras.
- Reconocimiento del derecho de licencia por paternidad por nacimiento de hija o hijo.
- Promoción de los servicios de cuidado infantil para los padres y madres con responsabilidades familiares.
- Revisión de los regímenes laborales especiales de modo que respeten las normas internacionales de protección de los Derechos Humanos, los tratados internacionales de la OIT y la Constitución del Estado.
- Derechos iguales para trabajadores y trabajadoras de empresas de servicios temporales y complementarios.
- Considerar expresamente la prohibición de cualquier conducta discriminatoria que tenga su fundamento en razones de "orientación sexual"
- Derogatoria del D. S. 001-2007-MIMDES que afecta al CONADIS.

01 de mayo del 2007

1° DE MAYO

**DÍA INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS
CON LAS MUJERES , OTRO MUNDO ES POSIBLE**

**CGTP, CUT Perú, CGTPerú, Sintrahogar, CCTH, Femucarinap, CTE,
SINSEPCADIF
Movimiento Amplio de Mujeres - MAM, Marcha Mundial de Mujeres MMM
Grupo Mamainé, RECARE
Aurora Vivar, CMP Flora Tristán, ADC, Filomena Tomaira**

ANEXO N° 7

PRONUNCIAMIENTO*

Las mujeres demandamos
QUE LA CRISIS NO LA PAGUEN LAS TRABAJADORAS

En el Perú hubo un importante crecimiento económico, en minería, agroindustria, confecciones, apoyado en una coyuntura internacional de precios favorables cuyas ganancias no se han redistribuido de manera equitativa. El marco legal del que gozan las empresas reduce sus costos laborales y tributarios pero no establece límites precisos a la utilización y contaminación de recursos naturales, el empleo femenino decente, salarios adecuados o el respeto a la libertad sindical. Debido a que las mujeres tenemos alta presencia laboral en el sector confecciones, agroexportador y como trabajadoras del hogar el impacto de la crisis es mayor y de manera diferenciada.

Las mujeres seguimos en una posición de subordinación en el mercado laboral:

- La pobreza sigue siendo femenina: se ha incrementado el número de mujeres jefas de hogar, la migración a las ciudades y al extranjero, y las remesas femeninas siguen invisibilizadas a pesar de su importancia en las economías familiares.
- Persisten las inequidades de género, expresadas en mayores brechas en las tasas de empleo y subempleo. Concentración femenina en los grupos laborales de menores ingresos, aumento del trabajo por cuenta propia, el trabajo familiar no remunerado y el trabajo comunitario voluntario no reconocido de las organizaciones de mujeres vinculadas a programas sociales, entre otros.
- El modelo económico amplió la explotación y mercantilización del trabajo y el cuerpo femenino; acentúa la división internacional y sexual del trabajo; excluye a las mujeres de la propiedad, del poder económico, social, político y cultural; aumenta la trata y tráfico de mujeres; y agrava las discriminación por ser pobres, indígenas, afrodescendientes, jóvenes, lesbianas y por discapacidad. Las políticas y tratados de libre comercio profundizan la explotación femenina, pues no se contemplaron cláusulas de género para proteger el empleo femenino y superar las desigualdades e inequidades.

Por ello, las políticas y normatividad para este momento deben considerar:

- ♀ **La defensa del trabajo femenino.** Incremento del salario mínimo a las mujeres. Nivelación salarial en actividades que ya tienen recortados sus derechos y salarios, como en la agroindustria, confecciones, MYPES, comercio y trabajadoras de hogar. Respeto al derecho a la igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor, de acuerdo a la Ley de Igualdad de Oportunidades. Jornadas de 8 horas seguidas, contrato escrito y sueldo mínimo vital para las trabajadoras del hogar. Garantizar el acceso igualitario a la tierra, el agua y la semilla para las mujeres campesinas.
- ♀ **Incorporación de criterios de género en las políticas y presupuestos.** Cuotas proporcionales de participación femenina en los sectores afectados por la crisis, equidad salarial. Programa Nacional de Reversión Laboral y Programas de Empleo Temporal Femenino. Restauración e impulso de programas de empleo y generación de ingresos dirigidos a mujeres, para que puedan enfrentar la crisis. Recursos para las microempresarias asociadas (hasta con 10 trabajadoras).
- ♀ **Normatividad pendiente.** Promulgación de la Ley General del Trabajo y su adecuación con la Ley de Igualdad de Oportunidades. Cumplimiento de Convenios 183 y 156 de la OIT. Aprobación del Protocolo del Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- ♀ **Incremento de presupuesto a programas sociales conducidos por mujeres** (vaso de leche, comedores populares). Las mujeres despedidas y sus familias tienen estos programas como fuente de alimentación.

* Publicado en el diario La República el 01 de mayo 2009

DIAGNÓSTICO

- ♀ **Cuando la seguridad social se retira, las mujeres se hacen cargo de ella.** Aprobación del seguro médico universal, con protocolos de atención para mujeres, niñas/os, adolescentes y adultos teniendo en cuenta lo intercultural, orientación sexual y la identidad de género. Jubilación para las mujeres a los 60 años y reconocimiento de pensiones no contributivas para adultas mayores, sobre todo para quienes trabajaron voluntariamente en los programas sociales. Seguro de Desempleo. Libre disponibilidad de las CTS. Mayor cobertura de los servicios de cuidado infantil: wawawasi, cunas, albergues, entre otros
- ♀ **Las mujeres y la minería.** Medidas adicionales para mejorar las condiciones de vida femenina en centros mineros como La Oroya y otros que garanticen el cumplimiento del derecho a la lactancia, una gestación libre de contaminación, cumplimiento de normas de explotación racional de los recursos minerales, cuidando la vida, la salud y el medioambiente.

Nosotras, mujeres trabajadoras asalariadas, pequeñas productoras urbanas y rurales, independientes, trabajadoras familiares no remuneradas, auto empleadas, desocupadas, trabajadoras comunitarias, sindicalistas y feministas, demandamos al Congreso, a la Presidencia del Consejo de Ministros, al Ministerio de la Mujer, de Trabajo, de Economía, de Salud, políticas, normas y presupuesto que garanticen nuestra propuestas.

Lima, 01 de mayo del 2009

Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, PARES, Asociación Aurora Vivar, Filomena Tomaira Pacsi, Grupo Género y Economía, DEMUS, Centro de Asesoría Laboral-CEDAL, Red Nacional de la Promoción de la Mujer, Lesbianas Independientes Feministas Socialistas, Marcha Mundial de Mujeres, Conferencia Nacional de Desarrollo Social-CONADES

Sindicato Nacional de las Trabajadoras del Hogar de Perú Sintrahogarp, Federación Nacional de Mujeres Campesinas, Artesanas, Indígenas, Nativas y Asalariadas del Perú -Femucarinap, Confederación Nacional de Mujeres Organizadas por la Vida y el Desarrollo Integral Conamovidi, Red Nacional de Mujeres Autoridades del Perú-RENAMA, Asociación de Regidoras de Cusco, Secretaría de la Mujer- CUT Perú, Coordinadora de Vaso de Leche Metropolitana de Lima, Federación de Mujeres Organizadas en Centrales de Comedores Populares Autogestionarios afines a Lima Metropolitana-Femoccpaalm, Red Nacional de Casas Refugio, Centro de Capacitación de las Trabajadoras del Hogar CCTH, SINSEPCADIF, Movimiento Manuela Ramos, Movimiento Amplio de Mujeres, Grupo Negro Mamainé, Ciudadanas del Cono Norte, Centro de Desarrollo de la Mujer 'Warmi Wasi', Alianza por los Derechos laborales de la Agroindustria, Centro Proceso Social, Colectivo ContraNaturas, Coordinadora de Mujeres Feministas-Cusco, Asociación Mujeres con Discapacidad Frida Kahlo, Cepema LulayJunín, SISAYHuancavelica, Humanidad Libre Arequipa, CODEHICA Ica.

Bibliografía

- Berger, Silvia. *Inequidades, pobreza y mercado del trabajo*. Lima: OIT, 2003.
- Burneo, Jorge. “Reflexiones sobre el mercado de trabajo peruano”. En: *Análisis Laboral*, Vol. 27, No 317. Lima, noviembre 2003.
- Chacaltana, Juan y Cybele Burga. *Mujer, empleo y pobreza: La experiencia reciente de los países andinos*. Lima: OIT, 1999.
- CONADES, UNFPA y CMP Flora Tristán. *Propuesta Programática sobre Equidad, Sistematización de CONADES*. Lima: CONADES, UNFPA y CMP Flora Tristán, 2004.
- CUANTO. *Perú en números*. Lima: CUANTO, 2000, 2001 y 2002.
- Gamero, Julio. “Modelo económico y empleo: límites de la inercia neoliberal”. En: *Perú Hoy. La economía bajo presión de la democracia*. Lima, DESCO, julio 2003.
- Garavito, Cecilia. *Documento de trabajo: Mujer y empleo*. Lima: texto preparado para CONADES, 1996.
- Guillén, Rosa. “Capítulo Trabajo”. En: *Informe Alternativo al Comité CEDAW*. CLADEM-Perú. Lima, diciembre 2008.
- INEI. *Informe Técnico*. Varios del 2007 y 2008.
- Jiménez, Félix. “El Modelo Neoliberal Peruano: Límites, Consecuencias Sociales y Perspectivas”. En: *El ajuste estructural en América Latina. Costos sociales y alternativas*. Emir Sader (compilador). Buenos Aires, CLACSO, 2001.
- Macassi, Ivonne. *Mujer, Salud y Trabajo en América Latina*. Presentado en la 13ª Conferencia Regional de la UITA. Lima: CMP Flora Tristán, 2006.
- Miloslavich Túpac, Diana. “Aportes para un Balance de la Agenda Legislativa de las Mujeres”. En: *Documento presentado en Audiencia Pública: Mujeres, Discriminación y Legislación, Balance de la Gestión para la Promoción de la Mujer*. Congreso de la República. Diciembre 21, 2001.
- OIT. *Generación de empleo e ingresos para mujeres pobres urbanas en tres países andinos: Bolivia, Ecuador y Perú. Experiencias en el Perú*. Documento de trabajo 157. Lima: 2002.
- _____. *Un trabajo decente para las mujeres. Una propuesta de la OIT para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Pekín*. Ginebra: OIT, 2000.
- OXFAM. *Pobreza y desarrollo en el Perú. Informe Anual 2002-2003*. Lima, Oxfam GB, Oficina del Programa Perú, 2003.

Páginas web consultadas

- Banco Central de Reserva del Perú, www.bcrp.gob.pe (consultada en mayo 2007).
- Comisión de la Verdad y Reconciliación, www.cverdad.gob.pe (consultada en mayo 2007).
- Instituto Nacional de Estadística e Informática, www.inei.gob.pe (consultada en mayo 2007); www1.inei.gob.pe/Anexos/c03.htm; www.censos.inei.gob.pe/censos2007/documentos; [www.1.inei.gob.pe/web/enaho/](http://www1.inei.gob.pe/web/enaho/); www.desa.inei.gob.pe/censos2007/tabulados (consultadas en abril-mayo 2009).
- Mesa de Concertación de Lucha contra la Pobreza, www.mesadeconcertacion.gob.pe (consultada en mayo 2007).
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, www.mimdes.gob.pe (consultada en mayo 2007).





DIAGNÓSTICO

PARAGUAY

Equidad en el Empleo

Cynthia Fernández
Angélica Roa



PARAGUAY

Equidad en el Empleo

Contenido

	<u>Pag.</u>
1. Contexto socio político	97
2. El Mercado Laboral en Paraguay	98
3. Las paraguayas en el Mercado Laboral	100
4. Legislación Laboral	105
5. Planes y Políticas de empleo	106
6. Temas pendientes	108
7. Bibliografía	109

1. Contexto sociopolítico

Desde el advenimiento de la reciente etapa posterior a la dictadura (1954-1989), el Paraguay ha venido navegando en un mar de intentos democráticos que no han dado, hasta ahora, frutos que resultaran satisfactorios en la medida esperada. Si bien sirvieron de soporte para edificar un proceso político que beneficiara a toda la población paraguaya, la ansiedad provocada por tanto tiempo de opresión y el entusiasmo inicial que otorga un campo abierto para la libre expresión, la libertad de las personas y la institucionalización del país, no pasó mucho tiempo para que quedara claro que las élites de poder no estaban constituidas más que por restos de la vieja política criolla, marcada por los treinta y cinco años de autoritarismo, corrupción y predominio de un partido político, el Colorado, profundamente enraizado en el poder. De este modo, a pesar de haberse abierto las compuertas para una proyección sociopolítica diferente, ello no afectó a los legados de la dictadura.

No obstante, el proceso político insuflado de pluralidades y las exigencias de entonar con el concierto internacional, especialmente el regional, se empeñó en construir toda una estructura institucionalizada que no resultó, a la larga, ser institucionalizante. Desde los contenidos de una nueva Constitución Nacional (1992) hasta los diseños de una reforma del Estado, el panorama se presentaba pleno de condiciones óptimas para cambios de fondo, sin embargo, en gran medida no han servido nada más que para acomodar situaciones, acorde con la nueva imagen que se pretendía dar. En el fondo, permanecía el *modus operandi* del viejo sistema, aunque disfrazado.

Este modelo oculto permea hoy todas las capas sociales presentando un panorama de creciente descomposición. Por un lado, se ha construido una estructura formal ideal y, por el otro, la seguidilla de corrupciones, delitos, fraudes, atropellos, abusos e impunidad continúa girando en una ronda cerrada que no conduce a ninguna salida. Es más, desnaturaliza aquella institucionalidad pregonada como puntal político, robustece la plataforma de corrupción y delincuencia sobre la que se asientan los grupos de poder.

En este marco de situaciones, los partidos políticos de oposición no han demostrado la fuerza suficiente -ni tampoco, mucho menos, el partido oficialista- que permitiera vislumbrar rumbos diferentes, al punto de darse, con miras a las elecciones presidenciales del 2008, una significativa inclinación hacia líderes ajenos a los partidos tradicionales. El Paraguay se encuentra, pues, en un estado de desnaturalización institucionalizada o instituciones desnaturalizadas.

Tampoco se puede hablar de un desarrollo satisfactorio en el campo de la economía; no se han dado políticas económicas que produzcan cambios significativos, más allá de los dictados de la oleada neoliberal y las líneas económicas tradicionales.

PARAGUAY Equidad en el Empleo

La imagen de un estado en el que se habla de reformas económicas (reforma agraria, reforma tributaria, etc.) y se enarbolan potencialidades de riqueza, como las de las hidroeléctricas, no es sino proyección de un paraíso ficticio.

El Paraguay viene sufriendo un proceso de estancamiento económico desde la década de los '80, con un claro crecimiento del desempleo y la precarización laboral de la población, sumados al importante crecimiento de la población en edad de trabajar (PET) y la población económicamente activa (PEA). El mercado de trabajo es fundamentalmente informal, donde el empleo asalariado representa apenas el 35% (Giacometti, 2006), y los procesos de flexibilización sólo han colaborado en profundizar la precarización del trabajo.

La situación laboral de las mujeres en el Paraguay ha sufrido cambios significativos en las últimas décadas, siguiendo una tendencia que se da en toda la región: cada vez hay más mujeres insertándose en el mercado de trabajo y permaneciendo activas en el mismo por más tiempo. Sin embargo, el crónico estancamiento económico, la verdadera tragedia social en el campo provocada por el 'agro-bussines' y el auge de la ganadería con su consecuencia de migraciones masivas a las ciudades, el nulo desarrollo industrial y de un mercado interno, los procesos neoliberales y de globalización económica que dieron un salto en la década de los '90, combinados con un movimiento sindical apenas existente, han afectado negativamente a toda la situación económica y del empleo en el país, tanto que el fenómeno de la migración externa en busca de oportunidades laborales, que afecta de manera particular a las mujeres, ha adquirido proporciones alarmantes.

2. El mercado laboral en el Paraguay

A fines de los '80, luego de más de 30 años de dictadura, resurgen las organizaciones de trabajadores/as, en un convulsivo proceso de reorganización del movimiento sindical. Menos de una década después el movimiento sindical regresa a una situación de virtual inexistencia, a causa de escándalos de corrupción y graves divisiones que afectaban a los principales dirigentes de las centrales sindicales. En este breve período de aparición, logra frenar la aplicación de clásicas medidas neoliberales de privatización y flexibilización laboral que los gobiernos de turno se encontraban impulsando de la mano de la banca internacional. Sin embargo, este florecimiento no logró colocar en forma permanente y sostenida las reivindicaciones y las demandas de los y las trabajador(a)s en la agenda de las instituciones públicas y políticas, y hoy, el movimiento sindical está ausente del proceso de debate público-político.

Esta debilidad, más la falta de políticas sólidas que apunten a satisfacer las demandas laborales, mantienen un estado de inseguridad creciente, que lleva a una precarización cada vez más

acentuada. Ello se ve en el aumento del trabajo informal, en el mejor de los casos, y la migración hacia países extranjeros, con sus consecuencias de desmembramientos y de nuevas reestructuraciones familiares.

Según las últimas estadísticas que se manejan, la cantidad de personas que buscan nuevos horizontes, ha ido en aumento desde el año 2004. Según cifras extraoficiales, alrededor de 40 000 paraguayo(a)s se hallan en el extranjero, especialmente en España.

Por otra parte, el sector productivo se mueve en general con dificultades y sus beneficios no se proyectan en un desarrollo sostenible global que beneficie a toda la población, además, la atmósfera de inseguridad que crean las instancias jurídicas, corruptas y sujetas a todas luces a intereses políticos, espanta todo capital extranjero que pudiera sumarse al impulso de cambios reales en el campo laboral.

Sin embargo, en los últimos años se observó un afianzamiento del sector industrial de la maquila para la exportación, con el incremento del número de maquiladoras y programas, así como la instalación de nuevas inversiones extranjeras con la consecuente creación de puestos de trabajo y el aumento de las exportaciones. El régimen de la maquila está regido por la Ley 106/97, las materias primas, insumos, maquinarias, herramientas, partes y piezas que son utilizadas para industrializar las mercaderías son importados y gozan de exoneración impositiva. Actualmente existe ya una importante inversión en este sector. Según el Consejo Nacional de las Industrias Maquiladoras de Exportación (noviembre 2006) entre los avances considerados en esta industria se señalan: 35 empresas maquiladoras, 3027 empleos directos generados, exportaciones del orden de los 96 millones de dólares entre 2001-2006, 37 500 000 dólares de inversiones nuevas a noviembre del 2006, con un crecimiento de 3,6 millones de dólares en el 2004 a 37,5 millones de dólares en el 2006.

En el marco de estos fenómenos se suman los procesos de tercerización de la selección y contratación laborales que 'está de moda' entre las entidades bancarias, las empresas de telefonía celular y otras, así como los servicios de seguridad privada y cobranzas de un gran número de empresas públicas y privadas.

Pero no se cuenta con datos (de censos o de encuestas) que nos permitan inferir la calidad de estos empleos, por lo que debemos suponer que no difieren de manera significativa de las condiciones de este tipo de empleo en los países de la región.

Estrechamente relacionado con el mercado laboral y el acceso a un empleo formal, que es más común en el área urbana, se encuentra en el Paraguay el acceso a la seguridad social. La cobertura del sistema de seguridad social es muy baja, el sector informal cuenta con una cobertura del 9,6%, y el sector formal alcanza al 53%. Las mujeres ocupadas tienen una cobertura superior a la de los hombres en los sistemas de salud (20% y 17,9% respectivamente).

PARAGUAY Equidad en el Empleo

Para el sistema de jubilaciones y pensiones, sólo el 15,5% de la población ocupada tiene cobertura, siendo el sector informal el 1,5%. Los trabajadores más desprotegidos son los del servicio doméstico (0,9%) y los trabajadores independientes (0,01%), segmento que tiene un fuerte componente femenino (Mires, 2003). El nivel de informalidad del mercado de trabajo plantea, además, dificultades importantes para el desarrollo de sistemas de seguridad social.

En el capítulo dedicado a la situación del trabajo en Paraguay del informe Derechos humanos en Paraguay, 2006, se menciona que, al año, unos sesenta mil jóvenes buscan incorporarse en el mercado laboral, agregando que *“según datos de la Fundación para el Desarrollo Humano Sustentable, la demanda de trabajo informal no calificado creció en enero de 2006 y no se vislumbra una mejoría en lo que se refiere a la subocupación que afecta al mercado laboral paraguayo.”*

La realidad es alarmante, pues todo esto lleva a la pobreza crónica, lo cual es factor que desencadena el caos, irremediable si no se toman las medidas que corresponden.

3. Las paraguayas en el mercado laboral

Actualmente, en el Paraguay la mujer se ve afectada por la escasez de trabajos que puedan garantizar ingresos suficientes para alcanzar niveles mínimos de subsistencia. La situación de pobreza generalizada y la falta de posibilidades en el sector rural empuja a las mujeres a las ciudades y obliga a aquellas que no se ven afectadas por el alto nivel de desempleo a trabajos precarios, mal remunerados, con irregularidad de los ingresos y ausencia de seguridad social.

CUADRO 1. Evolución de la participación de la mujer en el empleo asalariado no agrícola por año, según área de residencia y condición de pobreza

Área de residencia y condición de pobreza	1995	1997/98	1999	2000/01	2002	2003	2004	2005
Total país	41,9	39,9	40,2	41,9	41,4	42,2	42,1	43,4
Urbana	41,3	41,1	41,1	44,3	42,2	43,3	43,1	44,6
Rural	43,5	35,2	36,6	32,7	37,5	37,7	37,8	38,2
No pobre	-	40,9	41,6	42,6	43,1	43,1	42,9	44,7
Pobre	-	32,1	31,2	38,3	36	38,8	39,3	39,1

Fuente: DGECC. Encuestas Permanentes e Integradas de Hogares 2004

“La urbanización del desempleo se presenta como una consecuencia de la migración interna de áreas rurales a áreas urbanas y la incapacidad del mercado laboral urbano de absorber la mano de obra ociosa” (González 2005: 24). El desempleo oculto es significativamente mayor en la zona urbana y para las mujeres.

Las mujeres se ubican históricamente como trabajadoras de servicio, comerciantes y vendedoras. También se observa un gran número de mujeres como trabajadoras no calificadas, lo que muestra la segmentación del mercado teniendo en cuenta el nivel educativo y el nivel de ingreso. La estructura del mercado laboral muestra una fuerte segmentación por sexo, tanto entre ramas como entre ocupaciones y categorías. La segmentación del mercado laboral en dos grandes grupos: asalariados y por cuenta propia, es particularmente importante desde la perspectiva de género. Las mayores brechas se encuentran en el trabajo por cuenta propia, donde hay una sobrerrepresentación masculina y en el trabajo doméstico, donde la participación femenina es mucho mayor que la masculina.

La división sexual del trabajo debe ser analizada de manera especial teniendo en cuenta su peso como factor determinante de desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito económico, y las barreras culturales que dificultan su abordaje y superación en el mundo del trabajo. La responsabilidad casi exclusiva de las mujeres de los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijo(a)s y personas dependientes, y por lo tanto los costos de sustitución de estas tareas que origina su salida del hogar hacen que esta salida esté condicionada al nivel de ingreso que permita su actividad laboral.

Para las mujeres más pobres, con menores condiciones de acceder a un empleo bien remunerado, la decisión de trabajar implica la carga de las responsabilidades laborales sobre las domésticas/familiares, ya que *“no hay indicios que permitan suponer que el aumento de trabajo remunerado de la mujer signifique una disminución en la misma proporción de las horas de trabajo no remunerado en la casa”* (Serafini 2005: 29), además de que este mayor costo de oportunidad *“disminuye la posibilidad de las mujeres de optar entre un empleo formal e informal, insertándose principalmente en empleos de baja calidad, baja cobertura de seguridad social, irregularidad y vulnerabilidad de los ingresos y mayores dificultades para modificar las condiciones iniciales”* (Ibídem: 58).

En efecto, las barreras de entrada laboral para las mujeres se agudizan para las más pobres (con mayor cantidad de hijos, menor nivel educativo, menor acceso a los recursos productivos y mayor influencia de factores culturales), pasando a ser un factor de profundización de la pobreza. La participación de las mujeres de más bajos ingresos (1º y 2º quintil) que residen en áreas urbanas constituyen el 28,9% de la PEA femenina, mientras las de mayores ingresos (4º y 5º quintil) superan el 50% (Mires, 2003). La necesidad de muchas mujeres pobres de empleos más flexibles que les permitan compatibilizar su actividad económica con sus responsabilidades familiares, resulta también en baja calidad del empleo, irregularidad de los ingresos, informalidad y baja cobertura de seguridad social.

PARAGUAY Equidad en el Empleo

En cuanto a las ramas de actividad, se revela la importancia del sector terciario para las mujeres, donde el predominio es femenino, en contraposición las actividades agrícolas e industriales. “El trabajo doméstico y el no calificado, las construcciones y los servicios sociales muestran brechas mayores en el área urbana, con lo que se podría hablar de un mercado laboral urbano, desde la oferta o desde la demanda, con especificaciones de género muy rígidas, asociadas a creencias y prejuicios relacionadas con aptitudes 'naturales' de hombres y mujeres para ciertos cargos u ocupaciones” (Serafini, 2005:44).

Con relación a las brechas entre los géneros, según observaciones de Serafini (2005), el incremento de la participación económica de las mujeres en el mercado laboral que se dio en el período intercensal 1992-2002, acompañado de una disminución relativa de la oferta masculina; siguiendo una tendencia regional, permitió una disminución de la brecha existente entre ambos sexos, particularmente en el sector urbano.

Mires (2003) constata esta tendencia creciente de participación laboral femenina con la consecuente disminución de la brecha, y señala como factores de influencia el descenso sostenido de las tasas de fecundidad, el acceso más igualitario de la población a la educación, así como los efectos de la crisis económica. Para el 2005, la población en edad de trabajar es predominantemente urbana (62%), siendo la femenina levemente superior a la masculina.

En torno a la población inactiva, en el 2005 el 62,2% es urbana, y el 67,6% es femenina, el 64,7% de la población urbana inactiva es femenina. De las mujeres no ocupadas el 93,6% se declaran inactivas, de las cuales el 43,1% declaran las tareas del hogar como razón de inactividad, contra el 0,4% de los hombres. De la población no ocupada masculina, el 87,1% se declaran inactivos, el 65,8% de los cuales considera el estudio la razón principal de su inactividad, contra el 38,6% de las mujeres. Al decir de Serafini, “*el principal indicador negativo de la fuerza de trabajo femenina es su tasa de desempleo, que ha aumentado de manera importante y mucho más rápido que la de los hombres ...*” (Serafini, 2005:56).

Si bien las tasas de desempleo se encontraban en ascenso, especialmente para las mujeres (EH 97/98 y 2000/01, y Censo Nacional 2002), las Encuestas de Hogares posteriores registran un descenso paulatino hasta el 2005. Según Mires, el desempleo es más elevado entre las personas de menores ingresos y, de acuerdo con Serafini, “*afecta principalmente a mujeres que poseen entre 6 y 12 años de estudio, revelando un mercado laboral segmentado que demanda mano de obra de muy baja calificación por un lado (trabajo agrícola, cuenta propia, trabajo doméstico, etc), y de alta calificación por el otro*” (Serafini, 2005: 58).

El Paraguay logró, en 20 años, reducir a cerca de la mitad sus tasas de analfabetismo y las brechas existentes entre hombres y mujeres (1950: 34,2%; 2002: 6,6%). Pero esto no significó el aumento de la participación social o política de las mujeres, ni la disminución de las brechas de empleo, en general. Mires señala que es en el sector público donde se verifica una de las brechas mayores. El mercado está altamente segmentado, relegando a las mujeres a

determinadas ocupaciones, por lo general, de menos estatus y reconocimiento social, y peor remuneradas: *“Las mayores brechas se encuentran en el segmento de trabajadores domésticos y por cuenta propia, estas categorías congregan a los segmentos femeninos de mayor pobreza y se inscriben en el sector informal de la economía. Las artesanas y operarias que trabajan por cuenta propia reciben un ingreso mensual que apenas sobrepasa el 40% del que reciben los hombres que desempeñan esta ocupación. En el empleo público las mujeres reciben el 74% del ingreso de los hombres, en promedio”* (Mires, 2003:126).

CUADRO 2. Población ocupada por área de residencia y sexo, según sectores económicos

SECTORES ECONÓMICOS	TOTAL PAIS(*)			URBANO			RURAL		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Total país	2617 708	1598 232	1019 476	1484 217	821 560	662 657	1133 491	776 672	356 819
Primario	32,4	38,8	22,3	5,7	6,6	4,7	67,2	72,8	55,1
Secundario	15,1	19,2	8,7	19,9	27,3	10,7	8,7	10,5	4,8
Terciario	52,6	42,1	69,0	74,3	66,1	84,6	24,0	16,7	40,1

Fuente: DGEEC. Encuesta Permanente de Hogares 2005

(*) No incluye los departamentos de Boquerón y Alto Paraguay

Sectores económicos: Grupo al cual pertenece una rama de actividad específica:

Primario: Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca

Secundario: Minas y canteras, industrias manufactureras, construcción.

Terciario: Electricidad y agua, comercios, transportes, establecimientos financieros, servicios personales y comunales

A partir del año 1992 se da una disminución progresiva del trabajo dependiente para las mujeres, aumentando su participación en el trabajo por cuenta propia. El trabajo por cuenta propia representa en 2005, el 37,1% de la ocupación total, correspondiendo a las mujeres una tasa superior a la de los hombres, tanto en el sector urbano como rural. Urbano: mujeres 29,7%, hombres 26,3%; rural: mujeres 56,9%, hombres 45,7%.

El 39,2% de las mujeres ocupadas son trabajadoras por cuenta propia, y el 38,7% se encuentra en relación de dependencia; sin embargo, una parte importante de este grupo son las trabajadoras domésticas, por lo que no se debe suponer una relación necesaria con niveles de salario mínimo, acceso a seguridad social ni estabilidad en el empleo. El 9,6% de la ocupación femenina está constituida por trabajadoras familiares no remuneradas, y un 2,4% por patronas o empleadoras.

La gran incidencia de las ocupaciones informales en el empleo femenino influye en nivel de pobreza de las mujeres en la medida de que este sector se caracteriza por empleos precarios y de baja calidad, y el ingreso promedio de las mujeres que trabajan en este sector era inferior a las partes del ingreso de los hombres (Mires, 2003).

El empleo doméstico constituye en Paraguay, el 19% de la ocupación femenina total, y a nivel urbano representa un 23%. Esta categoría laboral está discriminada por la misma legislación laboral, en cuanto a los salarios, descansos, vacaciones, seguridad social y otros. Si al sector

PARAGUAY Equidad en el Empleo

informal urbano se le agrega el trabajo doméstico, el porcentaje de mujeres que trabajan en empleos de baja calidad en el área urbana llega al 59%, frente al 42% de los hombres.

Las tasas de subocupación llegan al 25,1% en el año 2005, las mujeres muestran una tasa de 29,6% y los hombres de 22,2%. La subocupación muestra índices mucho más elevados en el sector urbano que en el rural, siendo la tasa para las mujeres de 32,9% y de los hombres de 26,5%, y las mujeres muestran tasas más altas tanto en la subocupación visible como en la invisible y tanto en el sector urbano como en el rural, lo que implica un mayor porcentaje de mujeres sobrexplotadas y subocupadas entre la población ocupada. El 55,1% de las mujeres subocupadas está en la categoría de trabajadora no calificada, contra el 31,6% de los hombres.

CUADRO 3. . Tasa de actividad, desempleo y subocupación, por área de residencia y sexo

CLASIFICACION	TOTAL PAIS(*)			TOTAL PAIS(*)			TOTAL PAIS(*)		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Tasa de actividad	61,8	75,1	48,6	60,4	70,5	51,5	63,7	81,1	43,9
Tasa de ocupación	94,2	95,1	92,7	92,4	92,9	91,7	96,7	97,6	94,7
Tasa de desempleo total	9,4	7,2	12,5	11,3	10,2	12,7	6,7	3,9	12,2
Tasa de desempleo abierto	5,8	4,9	7,3	7,6	7,1	8,3	3,3	2,4	5,3
Tasa de desempleo oculto	3,7	2,4	5,7	4,0	3,3	4,8	3,4	1,5	7,3
Tasa de subocupación total	25,1	22,2	29,6	29,4	26,5	32,9	19,3	17,3	23,5
Tasa de subocupación visible	6,7	4,3	10,4	6,9	4,5	9,8	6,5	4,1	11,5
Tasa de subocupación invisible	18,4	17,8	19,3	22,5	22,0	23,0	12,8	13,2	12,0

Fuente: DGEEC. Encuesta Permanente de Hogares 2005

(*) No incluye los departamentos de Boquerón y Alto Paraguay

En el año 2002, el 36,5% de la PEA urbana se encontraba en el sector informal, y en él se encontraban poco menos de un tercio de las mujeres. El sector informal urbano se caracteriza por operaciones en pequeña escala, uso intensivo de mano de obra (principalmente familiar), escasa dotación de capital y de trabajo calificado, facilidad de entrada y salida al mercado, alto grado de competencia y uso de capacidades educativas adquiridas fuera del sistema formal. Algunas de estas características responden a la estructura de la oferta de las mujeres, quienes, deben ubicarse en este sector por múltiples factores: la necesidad de equilibrar las responsabilidades domésticas y familiares con la de proveedora, por lo que requieren flexibilidad de horarios y de entrada y salida al mercado laboral (Serafini, 2005).

4. Legislación laboral

A partir de la década del '90, han sido consagrados en la legislación paraguaya avances significativos hacia la igualdad de derechos de las mujeres y los hombres en casi todas las esferas, sin embargo no debemos olvidar que los avances jurídicos no son suficientes para eliminar la discriminación histórica que han sufrido y sufren las mujeres, tanto en la vida privada como pública.

En los últimos años, importantes empresas han realizado despidos masivos del personal que está por adquirir antigüedad laboral, para enseguida recontratarlo sin goce de antigüedad ni de otros beneficios adquiridos. También se puede mencionar la proliferación de contrataciones que se rigen por el Código Civil, en distintos tipos de instituciones y organizaciones.

La Constitución de 1992 implicó un importante avance en cuanto a los derechos de las mujeres incorporando artículos que consagran el principio de igualdad y la prohibición de discriminación (artículos 46, 47 y 48), disposiciones relativas al trabajo en relación de dependencia y a la igualdad de los trabajadores, así como disposiciones que avanzan en el reconocimiento de la igualdad de derechos de las mujeres trabajadoras (artículos 86, 88, 89 y 92). Consagra además iguales derechos para las mujeres en el ámbito de la reforma agraria (Arts. 109 a 112), los que fueron incorporados en la reciente reforma del Estatuto Agrario (Heikel, 2006).

El Segundo Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, II PNIO, 2003-2007, aprobado en 2004 por el Poder Ejecutivo mediante el Decreto N° 1958, incorpora elementos sustantivos relacionados con el acceso a los recursos económicos y el trabajo.

En el campo de la legislación laboral podemos señalar los siguientes avances:

- Las modificaciones en el Código del Trabajo, elaboradas desde las organizaciones de mujeres, que modifican, introducen y eliminan disposiciones a favor de las mujeres, y que fueron incluidas por la Ley 496 de 1995 en el Código del Trabajo (Ley 231/93).
- Las leyes N° 1652 (ésta crea el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral) y N° 1626 (de la Función Pública), promulgadas ambas en el año 2000, son importantes; además, la suscripción de convenios internacionales sobre estos aspectos. A pesar de los avances formales en el campo jurídico legal, en los últimos años se evidencia una voluntad política gubernamental contraria a los intereses de las y los trabajador(a)s en general, ya que, por la vía de los hechos, la Corte Suprema de Justicia, a través de algunos dictámenes claves en procesos de demanda laboral (relacionados, por ejemplo, con la estabilidad laboral), está abriendo paso a medidas y procesos de flexibilización, contraviniendo derechos laborales establecidos en el Código Laboral, la misma Constitución Nacional, y Acuerdos y Convenios Internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de

PARAGUAY Equidad en el Empleo

discriminación contra la Mujer, ratificada por el Paraguay por Ley N° 1215 del 28 de noviembre de 1986. La aprobación del Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Ley N° 1.683 del 8 de marzo de 2001.

La Comisión de Equidad, Género y Desarrollo Social de la Cámara de Senadores tiene actualmente algunos proyectos pendientes de estudio como:

Proyecto de Ley "que crea el Instituto de Economía Solidaria, IES": Proyecto consensuado con la MCNOC, ONAC, CAP, CONAMURI y CEIDRA, para el acceso al crédito de los sectores productivos más carenciados, tanto de las zonas rurales como urbanas, tradicionalmente no atendidos por las entidades financieras, por medio de créditos individuales y asociativos.

Convenio de Migración entre la República del Paraguay y la República Argentina: Tiende a articular un mecanismo en cuya virtud los paraguayos y argentinos, que se hallen residiendo en forma ilegal en el Paraguay y en la Argentina, puedan regularizar su situación migratoria. Sus disposiciones benefician igualmente a los familiares de los mencionados nacionales, y se establece un régimen especial aplicable a aquellos paraguayos y argentinos que deseen establecerse en territorio de la otra parte, a los efectos de desempeñar actividades en relación de dependencia.

Proyecto de Ley "que previene y elimina la discriminación": Está siendo estudiado en la Comisión de Equidad, en el marco del proceso de elaboración de un Anteproyecto de Ley contra toda Forma de Discriminación; y cuenta con el apoyo técnico del CDE y el UNFPA; además de las Comisiones de Género y DDHH de la Cámara de Diputados. Este proyecto pretende proporcionar a la población una legislación específica que garantice el ejercicio de los derechos consagrados constitucionalmente, estableciendo mecanismos claros, accesibles y efectivos.

Proyecto de Ley "que promueve la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la función pública y el empleo": Prevé medidas de acción positiva para hacer frente al sexismo y otras formas de discriminación que sufren las mujeres en la función pública y el empleo.

5. Planes y políticas de empleo

Entre las medidas, el programas y/o proyectos más importantes relacionados con las políticas de empleo y mercado en el Paraguay, se deben mencionar la Estrategia Nacional de Reducción de la Pobreza y la Desigualdad (ENREPD) y el II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PNIO II).

Según la investigadora María Victoria Heikel, el Segundo Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, II PNIO, 2003-2007, aprobado por el Poder Ejecutivo mediante el Decreto N° 1958 de 2004, incorpora elementos sustantivos relacionados con el acceso a los recursos económicos y el trabajo como:

- Promoción del acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra y al crédito.
- Eliminación de las diferencias en cobertura de asistencia técnica al pequeño productor por motivos de sexo.
- Superación de los obstáculos a la capacitación de las mujeres.
- Eliminación de diferencias salariales en trabajos de igual naturaleza.
- Disminución de las brechas de desempleo por sexo; erradicación de la pobreza según sexo del(a) jefe(a) del hogar; participación de las mujeres en la propiedad empresarial.
- Promoción de servicios de cuidado infantil para las y los trabajadoras/es (Heikel, 2006)

Entre los organismos vinculados a la elaboración y ejecución de estos programas y proyectos y a la planificación de estrategias de desarrollo, reducción de la pobreza y empleo en general debemos citar a:

- La Secretaría Técnica de Planificación (STP)
- La Secretaría de Acción Social (SAS)
- El Consejo Asesor para la Reducción de la Pobreza y la Desigualdad
- La Coordinación General de la Estrategia Nacional de Reducción de la Pobreza y la Desigualdad
- Equipo Interinstitucional para el Diseño e Implementación de la ENREPD
- El Gabinete Social de la Presidencia de la República
- La Comisión de Protección y Promoción Social
- El Ministerio de Justicia y Trabajo, especialmente la Dirección de Promoción Social de la Mujer Trabajadora; el Servicio Nacional de Empleo y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral
- La Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, responsable de la elaboración e implementación de planes como: el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en la Educación (PRIOME) 1994; el Plan Nacional para la Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (1995); el Primer y Segundo Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- La Comisión Nacional Tripartita para Examinar y Promover la Igualdad de Participación de la Mujer en el Trabajo, creada en junio de 1998, y conformada por representantes del Estado (el MJT y la SMPR), representantes de los trabajadores y de los empleadores. También promocionan los derechos de la mujer la Comisión Asesora Permanente de "Equidad, Género y Desarrollo Social" de la Cámara de Senadores, las comisiones de Equidad y Desarrollo de la Cámara de Diputados y la Asesora Permanente de "Mujer y Juventud", y las direcciones o secretarías de la Mujer de numerosos municipios y gobernaciones.

6. Temas Pendientes

La necesidad de mayores y más específicos estudios en el campo de la mujer y el empleo es bastante urgente en el Paraguay, entre otros, algunos temas pendientes son:

- La migración hacia países vecinos, y más recientemente a España, es un fenómeno muy importante que está afectando la vida de cada vez más familias, y cuyo peso en la economía, a través de las remesas que llegan del exterior, ha llegado incluso a tener una significación estadística en cuanto a las familias que se encuentran por debajo de la línea de la pobreza. Sin embargo los datos al respecto son absolutamente insuficientes y escasamente sistematizados.
- Un estudio exhaustivo sobre el uso del tiempo es especialmente importante, teniendo en cuenta todo lo señalado en relación con la distribución de las responsabilidades y carga de trabajo en el espacio doméstico reproductivo y sus consecuencias para las mujeres. En este sentido es necesario relacionar este elemento con las consecuencias que podría traer la justa y necesaria lucha por la equiparación de derechos laborales para el empleo doméstico que, al no haber avances en una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares o economía del cuidado, probable y nuevamente impactará de manera negativa en el costo de oportunidades laborales y la sobrecarga de trabajo de las mujeres, sobre todo de las más pobres.
- El fenómeno de la maquila, que ha ido aumentando en los últimos años, y requiere de una actualización de datos y estudios más específicos.
- Un análisis del sector comercio y sus modalidades de explotación es especialmente relevante dado el peso de la presencia femenina en éste, y el proceso de flexibilización laboral.
- En este mismo sentido también es necesario sistematizar y dar a conocer información precisa sobre los niveles de cumplimiento de los derechos laborales y el Código del Trabajo en el empleo asalariado, sobre cuestiones básicas como salario mínimo, seguridad social, antigüedad, remuneración igualitaria, etc., y las nuevas modalidades de flexibilización que están entrando en vigencia por la vía de los hechos.
- El análisis del impacto de las nuevas disposiciones tributarias sobre los estratos medios y bajos y sus modalidades de trabajo es también necesario, debido a la importancia del trabajo por cuenta propia en el mercado laboral en general y entre las mujeres en particular.

7. Bibliografía

- ➔ Arrúa de Sosa, Myrna. *Regulación del trabajo de la mujer en Paraguay*. Cambios en la Ley 496 de 1995, La Ley Paraguaya. Asunción: 1998.
- ➔ Derechos Humanos en Paraguay. Asunción: Coordinadora Derechos Humanos, 2006.
- ➔ Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos. Encuesta Permanente de Hogares 2005, principales resultados. Asunción: Fernando de la Mora, 2005.
- ➔ Encuesta Permanente de Hogares 2005, mano de obra. Asunción: Fernando de la Mora, 2005.
- ➔ Glacometti, Claudia. *Las metas del milenio y la igualdad de género. El caso Paraguay*. Santiago de Chile: UNIFEM/CELAM, 2006.
- ➔ González, Roberto. *Caracterización Sociodemográfica de la Oferta Laboral*. DGECC, Paraguay: Fernando de la Mora, 2005.
- ➔ Heikel, María Victoria. *Informe de consultoría para Elaborar un marco de acción para transversalizar género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo en Paraguay, tomando como insumo los objetivos y líneas de acción en esta materia contenidos en el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2007 y los lineamientos institucionales del Ministerio de Justicia y Trabajo*. Asunción: SMPR, 2006.
- ➔ López, Verónica et al. Trabajo doméstico remunerado en Paraguay. Asunción: OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2005.
- ➔ Mires, Lylían. *Situación laboral de la mujer en Paraguay*, en Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Santiago de Chile: OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2003.
- ➔ Serafini, Verónica. *Mujer paraguaya: tendencias recientes*. Asunción: DGECC, 2005.





DIAGNÓSTICO

COLOMBIA

El mercado laboral Colombiano
algunos apuntes de análisis

Marcela Alvear Portaccio
Marisol Dalmazzo



COLOMBIA

Equidad en el Empleo

Contenido

	<u>Pag.</u>
1. Introducción _____	113
2. Posibles causas de desempleo en Colombia _____	113
- Aspectos macroeconómicos _____	114
- Aspectos del mercado de trabajo _____	116
- Aumento cíclico y estructural de la propensión a participar en el mercado de trabajo _____	116
- Desplazamiento y migración rural-urbana _____	117
- Desbalance entre demanda y oferta por tipo de calificación _____	117
- Jornada de trabajo _____	119
3. Análisis general de la problemática _____	120
4. Evolución de las tasas de participación, ocupación y desempleo _____	121
5. Análisis por grupos de edad y nivel educativo _____	129
6. Análisis por grupos de edad según posición ocupacional _____	134
7. Análisis por rama de actividad _____	135
8. Análisis por ingresos _____	146
9. Avances existentes respecto a la temática _____	150
- Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad _____	150
- Convenios Internacionales _____	151
10. Conclusiones _____	153
11. Glosario _____	154
12. Bibliografía _____	157

EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO ALGUNOS APUNTES DE ANALISIS¹

Elaborado por Marcela Eugenia Alvear Portaccio en el marco del proyecto PARES, bajo la coordinación de Marisol Dalmazzo P. Directora de proyectos de AVP y el aporte de las delegadas integrantes de la Mesa de Trabajo del proyecto².

1. Introducción

En el presente documento se intenta plantear en términos generales el panorama actual del mercado laboral femenino, tratando de mostrar los aspectos más relevantes de la temática. En la primera parte del documento se encuentra una descripción general del entorno macroeconómico, luego algunas características propias del mercado laboral colombiano; seguidamente, se miran los principales aspectos de la ley de reforma laboral y los aspectos de esta que más afectan a las mujeres en el medio laboral. El análisis de la problemática se hace mirando el mercado laboral y las relaciones de género. Posteriormente se entra en el análisis de los indicadores del mercado laboral por género, tasa de participación, de ocupación y de desempleo, luego el análisis por grupos de edad y nivel educativo; por posición ocupacional, por ramas de actividad; el subempleo, la informalidad; y los ingresos por género. Para estos análisis se han tomado los datos de las encuestas de hogares del DANE en el período 2001-2005.

Por último se miran los avances que se han tenido en el caso colombiano en cuanto al tema, y los convenios firmados relacionados igualmente con la temática.

De todas maneras el documento, más que dejar cerrado el tema, lo que pretende es abrir nuevos temas de análisis de la problemática.

2. Posibles causas³ del desempleo en Colombia

Es innegable la recuperación de la economía colombiana, después de haber tocado fondo con la gran recesión de 1999, sin embargo, ha sido insuficiente e inequitativa respecto a la generación de nuevas oportunidades de trabajo, incorporación a los sistemas integrales de seguridad social y reducción sistemática de la pobreza. Hemos crecido en los tres últimos años por encima del promedio histórico nacional (4.5%) de largo plazo, no obstante, ello no es una garantía de que hayamos entrado en la senda del crecimiento sostenible y redistributivo. El crecimiento que se está dando no genera el suficiente empleo ni es de la calidad esperada, de tal manera que el sistema de seguridad social, basado en las cotizaciones de las/os colombianas/os que trabajan,

¹Elaborado por Marcela Eugenia Alvear Portaccio economista magister en Teoría y Política Económica.

²La mesa de Trabajo del proyecto Pares la integran AVP, la Oficina de la Política Pública Mujer y Géneros de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Ciase, la Casa de la Mujer Trabajadora S.B., el Departamento de la Mujer de la CUT, la Mesa Mujer y Economía.

³Desde el punto de vista aritmético el crecimiento del desempleo en el país podría definirse simplemente como que ha habido una expansión de la oferta laboral por encima de la demanda, y que el sistema productivo no tiene capacidad de absorber.

COLOMBIA Equidad en el Empleo

sigue mostrando grandes brechas y un profundo desequilibrio que se expresa en la lenta reducción de la pobreza. Según el trabajo del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado, a pesar de las transformaciones que se han dado en el orden político, económico, institucional que sin lugar a duda han tenido un impacto negativo en la generación de empleo y en el desmejoramiento de las condiciones del mismo, ellas no son suficientes para explicar toda la problemática relacionada con el empleo en el país. Para tratar de abordar la problemática se puede pensar en dos niveles de análisis uno relacionado con la política macroeconómica y el otro relacionado con lo que ha sucedido en el mercado laboral propiamente.

Aspectos macroeconómicos

El principal factor macroeconómico que hay que destacar es la pérdida de dinamismo de la economía. El PIB urbano que entre 1985 y 1991 había crecido al 3.5% promedio anual y entre 1991 y 1995 al 4.56% promedio, entre 1996 y 1999 0.46% y entre el 2000 y 2002 ha crecido al 1.98% y 2003 y; 2004 al 3.97% en promedio, ha mostrado en el último período una leve recuperación de la economía pero con una pérdida indiscutible de impulso creciente. Entre 1996 y 2005 el PIB per cápita cayó aproximadamente 5 puntos porcentuales y de ahí para acá viene creciendo en una proporción menor a 1. Según Montenegro y Peña (1999) y Montenegro (2001) las causas principales de la desaceleración del crecimiento del PIB se encuentran, por un lado, en el déficit fiscal y los problemas de financiación externa, y por el otro, en la aumentada inseguridad ciudadana e inestabilidad jurídica, política y regulatoria.

En cuanto al primer grupo de factores, a partir de 1994 en Colombia se fue presentando un fuerte deterioro del déficit del sector público, lo cual fue desviando parte del ahorro nacional hacia las crecientes necesidades del Estado. En el marco de una política de contención de la inflación, este déficit llevó a un peligroso coctel de políticas: una política fiscal expansiva se mezclaba con una política monetaria restrictiva. Como consecuencia, las tasas de interés internas aumentaron notablemente en términos absolutos y con relación a las tasas externas. Esto aumentó los costos financieros de las empresas y desanimó la inversión, al igual que estimuló el endeudamiento en el exterior, la entrada de capitales y la revaluación del peso colombiano. Inevitablemente, las exportaciones resultaron afectadas y las importaciones crecieron, abriendo una brecha en la cuenta corriente de la balanza con el resto del mundo que llegó a presentar los mayores déficit de los últimos 30 años. Dado que un conjunto importante de agentes económicos se había financiado con endeudamiento, las altas tasas de interés volvieron insolventes a muchos de ellos y esto, a su turno, indujo una grave crisis financiera que requirió la intervención del gobierno. En el frente externo, los dos principales socios comerciales latinoamericanos, Venezuela y Ecuador, pasaron por graves problemas económicos.

Todo lo anterior contribuyó a desacelerar el crecimiento económico y la generación de empleo. Hacia el final de los años 90, si bien se corrigieron algunos de los anteriores factores, se agregó otro importante ingrediente negativo: la inseguridad ciudadana y la inestabilidad política.

DIAGNÓSTICO

En una economía abierta a los flujos comerciales y financieros internacionales, donde el Estado ha reducido intencionalmente su intervención directa en la economía, el sector privado es el llamado a tomar un rol protagónico en materia de generación de empleo. En este contexto, los empresarios privados para desarrollar sus actividades: invertir, producir, y en últimas, generar plazas de trabajo, toman decisiones que son orientadas, por su propia naturaleza, hacia el futuro, hacia las perspectivas que dejan entrever los mercados ya consolidados, hacia las posibilidades de conquistar nuevos mercados, de satisfacer nuevas preferencias de los/as consumidores/as, de introducir nuevas tecnologías, etc., y por consiguiente, son decisiones que vienen influenciadas por las expectativas empresariales y las de los demás agentes económicos.

El debilitamiento del sistema político, la variabilidad regulatoria y de legislación económica, y sobretudo la escalada de la violencia en los últimos años, han hecho que los/as empresarios/as tengan hoy razones de peso para ser cuando menos escépticos acerca del futuro próximo de Colombia.

Hacer negocios en el país se había vuelto más costoso y sujeto a mayores riesgos. La creciente intensidad del conflicto interno había llevado a la destrucción diaria de la infraestructura física del país y, naturalmente, a un aumento significativo de los costos de operación de las empresas.

Según el New York Times, en 1998, con niveles de violencias e inseguridad inferiores a los conseguidos entre 2001 y 2002, las empresas americanas en Colombia dedicaban el 10% de sus costos operacionales a gastos de seguridad, más del doble de lo que hacían en los demás países en desarrollo. Según una encuesta de opinión empresarial de 2001, el costo de la inseguridad en el sector industrial había alcanzado el 3.1% del valor de las ventas. En la actualidad, prácticamente toda actividad desarrollada por fuera de los grandes centros urbanos es sujeta al pago de comisiones a actores que operan al margen de la ley. Y hasta en los centros urbanos las grandes empresas serían obligadas a tributar a la guerrilla de las FARC, según lo dispuesto por la controvertida “ley 002” dada a conocer por el movimiento insurgente.

En estas condiciones era lógico esperar que las empresas dejaran de operar en el país y que las que se quedan no inviertan, o si lo hacen se vean forzadas a cargar mayores costos, es decir, a trabajar ineficientemente y a competir en condiciones desfavorables.

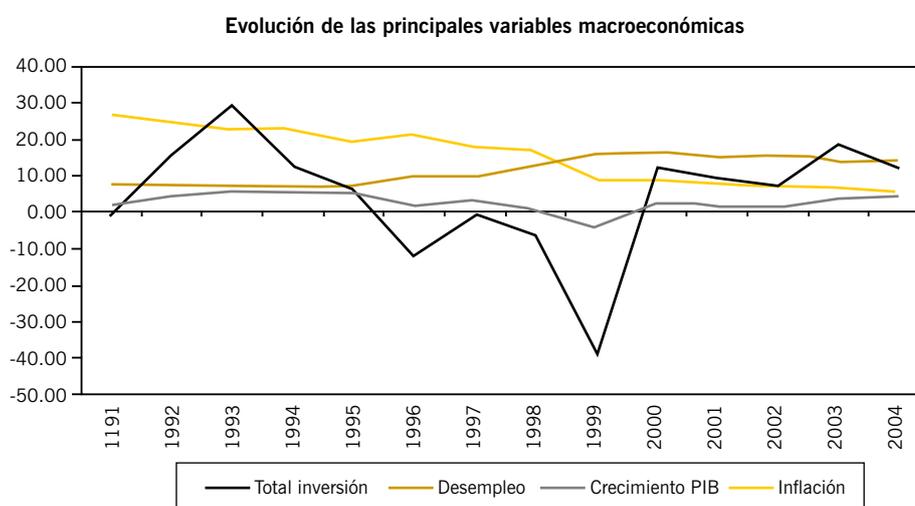
Según una encuesta de opinión empresarial del año 2000, el 78.4% de los industriales entrevistados consideró indispensable fortalecer la seguridad y el proceso de paz para mejorar el clima de inversión. El 8.3% manifestó que era importante la estabilidad política; el 11.3%, la estabilidad de las reglas del juego. En septiembre del 2001, a los mismos empresarios se les pidió indicar las principales dificultades que tenían para realizar sus proyectos de inversión. El orden público y la incertidumbre económica nacional agrupó el 20.5% de las respuestas; la incertidumbre internacional el 4.1%. No debe sorprender, entonces, que la inversión privada, como porcentaje del PIB, haya caído de 8.2 en 1996 a 6.7 en el 2000.

En conclusión, coyunturalmente la falta de un claro escenario económico y político, sobre todo el tema de paz, estaba minando las expectativas de mediano plazo de empresarios e inversionistas. Ello, a su turno, compromete el crecimiento potencial de la economía y el empleo, en especial del empleo formal, y hace que por otra parte, se profundice el empleo informal como

COLOMBIA Equidad en el Empleo

medio de generación de ingresos de la población hace que el desempleo siga elevado, por un lado, pero también la aplicación de un modelo económico ortodoxo con el que se crece. Pero el efecto redistributivo que se supone está implícito no ha funcionado, de ahí que se tenga un desmejoramiento creciente de los indicadores sociales.

Concluyendo: no se puede dejar de mencionar, además, que las medidas de control fiscal adoptadas por el gobierno, si bien indispensables para el crecimiento en el largo plazo, en el corto plazo reducen la demanda interna y el empleo. En el sector público este bajó 6.8% entre 1996 y 2000 y los/as funcionarios/as despedidos engrosaron las filas del desempleo.



Fuente: Construcción de la autora

Aspectos del mercado de trabajo

Según el trabajo del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social, a pesar de las transformaciones que se han dado en el orden político, económico, institucional que sin lugar a duda han tenido un impacto negativo en la generación de empleo y en el desmejoramiento de las condiciones del mismo, ellas no son suficientes para explicar toda la problemática relacionada con el empleo en el país, es por eso que citan las siguientes. Principalmente, dan otras posibles causas que para efectos de este documento sólo se mencionarán.

Aumento cíclico y estructural de la propensión a participar en el mercado de trabajo

Un importante aspecto relacionado con la evolución del desempleo en Colombia ha sido el reciente aumento de la participación laboral: la propensión a participar en el mercado de trabajo esta determinada tanto por un componente de largo plazo, ligado fundamentalmente a aspectos demográficos y socio-institucionales, como por un componente cíclico o de corto plazo. En cuanto al primero, la fase del proceso de transición demográfica en la cual se encuentra el país, la aumentada escolarización, la progresiva secularización de la sociedad colombiana y la

expansión del sector de servicios, que ha puesto a disposición de las mujeres empleos más acordes a su rol social, justifican un crecimiento de la participación laboral en el tiempo.

A partir de 1996, sin embargo, se observa un fuerte incremento de la participación laboral urbana evidentemente causada por eventos cíclicos relacionados con el comportamiento del ciclo económico en general.

Desplazamiento y migración rural-urbana

Por razones de orden público, en los últimos años se ha acentuado la migración y el desplazamiento masivo hacia los centros urbanos del país. Entidades gubernamentales estiman que entre 1995 y 2001 se han desplazado desde las zonas rurales unas 720.000 personas.

¿Qué tanto estos/as migrantes están presionando el mercado de trabajo urbano? La falta de información es un factor que no permite dar una respuesta concreta a la anterior pregunta.

Sabemos que muchos de los/as desplazados/as regresan a su lugar de origen. En el 2001 el índice de retorno fue 11%; sin embargo, en años anteriores fue superior al 30%. Sabemos también que en su gran mayoría constituyen una fuerza de trabajo secundaria, es decir compuesta de niños, mujeres y ancianos, cuyo comportamiento laboral no es fácil de captar a través de herramientas de recolección tradicional como las encuestas de hogares.

Por otro lado sabemos que los/as migrantes recientes, junto con la población nativa, son los más vulnerables al desempleo, tanto en 1996 como en el 2000.

A pesar de la insuficiente disponibilidad de información, entonces, es lógico pensar que los desplazamientos están ciertamente contribuyendo a agravar la presión que ejerce la oferta laboral sobre el mercado de trabajo urbano colombiano.

Desbalance entre demanda y oferta por tipo de calificación

La aumentada deserción educativa de los últimos años y la inversión en maquinaria y equipo que tuvo lugar en Colombia durante la primera parte de los años 90, que a su turno aceleró los cambios tecnológicos y organizacionales ya en marcha en las firmas colombianas, deben haber contribuido a ampliar la brecha entre calificaciones exigidas y ofrecidas en el mercado laboral.

Existen varios indicadores de la falta de correspondencia entre perfiles ocupacionales demandados y perfiles disponibles.

En primer lugar, en años recientes no se observan aumentos significativos en los niveles educativos de la fuerza de trabajo colombiana. Más bien, Colombia ha venido atrasándose en materia educativa, no solamente frente a los países del sudeste asiático, sino en comparación con otras naciones de la misma América Latina (Lora, 2001). Este atraso se ha venido agudizando en los últimos años cuando, como se ha visto, a causa de la difícil situación económica de las familias, muchos jóvenes han desertado intempestivamente de la carrera educativa.

COLOMBIA Equidad en el Empleo

Desafortunadamente, es de esperar que parte de ellos no regresará a los salones de clase cuando los tiempos mejoren. Y los programas gubernamentales de formación mínima para jóvenes desempleados/as nunca podrán sustituir el capital humano básico y general que el sistema educativo formal contribuye a construir.

Por otro lado, se ha observado a partir de los primeros años 90 un aumento de la demanda relativa de trabajo calificado vs. el no calificado y un contemporáneo y notable aumento de los diferenciales de remuneraciones a favor del primer grupo de trabajadores/as.

Otras causas que citan son: la inflexibilidad de las remuneraciones reales y del horario de trabajo; el aumento de la elasticidad empleo-salario; sobrecostos legales a la nómina; política de corto plazo de búsqueda de mayores niveles de productividad por parte de las empresas.

Posibles causas de la situación del empleo en Colombia

Aspectos macroeconómicos

Comportamiento del mercado de trabajo:

- Aumento cíclico y estructural de la propensión a participar en el mercado de trabajo
- Inflexibilidad de las remuneraciones reales y del horario de trabajo
- Aumento de la elasticidad empleo-salario
- Sobrecostos legales a la nómina
- Desplazamiento y migración rural-urbana
- Política de corto plazo de búsqueda de mayores niveles de productividad por parte de las empresas
- Desbalance entre demanda y oferta por tipo de calificación

Principales aspectos de la ley de reforma laboral ley 789 de 2002 y sus posibles impactos en la vida de las mujeres.

Reducción de costos (costos laborales y de ajuste de empleo)		Flexibilización de empleo	Flexibilización de los salarios	Flexibilización del horario de trabajo
1. Ampliación jornada diurna	6. Introduccion regimenes especiales de aportes	4. Reducción indemnización por despido sin justa causa	7. Deslaborizacion parcial del contrato de aprendizaje	2. Jornada laboral flexible
2. Jornada laboral flexible	7. Deslaborizacion parcial del contrato de aprendizaje	5. Reducción indemnización moratoria por falta de pago	10. Abolicion unidad de empresa(*)	
3. Reducción recargo trabajo dominical y festivo	8. Credito para micro, pequeñas y medianas empresas con un componente no reembolsable			
4. Reducción indemnización por despido sin justa causa	9. Subsidio temporal al empleo para la pequeña y mediana empresa			
5. Reducción indemnización moratoria por falta de pago	10. Abolicion unidad de empresa(*)			

Fuente: Observatorio del mercado laboral y la seguridad social. Universidad Externado de Colombia

Según el trabajo la reforma laboral y las mujeres en Colombia “Más trabajo y menos calidad de vida”, los principales aspectos de la reforma laboral que han impactado a la vida de las mujeres han sido:

Jornada de trabajo

- Ampliación de la jornada laboral. Trabajo diurno y nocturno.

El artículo 25 de la ley 789 de 2002 que modificó el artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo, establece una ficción legal según la cual ciertas horas naturalmente nocturnas se tendrán jurídicamente como diurnas para los efectos de la jornada laboral. Con la norma anterior se consideraba trabajo diurno (o trabajo ordinario, como lo denomina la ley) aquel realizado entre las seis de la mañana y las seis de la tarde, la reforma introducida entiende por trabajo ordinario aquel comprendido entre las seis de la mañana y las diez de la noche. A su vez, se entenderá por jornada laboral nocturna la realizada entre las diez de la noche y seis de la mañana.

La importancia de la diferenciación entre trabajo ordinario y trabajo nocturno se traduce en el establecimiento de un mayor pago de la jornada nocturna, dado el sacrificio al tiempo de descanso. **La legislación laboral colombiana establece un recargo del 35% al trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno; y, otro recargo del 25% para el trabajo extra diurno⁴. Con la ampliación de la jornada diurna los recargos serán aplicables a menos horas, entonces el pago por el trabajo nocturno será aplicable cuando la jornada ordinaria se realice entre las 10 de la noche y las seis de la mañana** - antes era aplicable también al realizado entre las 6 p.m. y las 10 p.m.-, al igual que el trabajo extraordinario nocturno, mientras que el pago de horas extras diurnas se causará cuando se labore entre las seis de la mañana y las diez de la noche.

- Flexibilización de la jornada laboral.

La reforma derogó las restricciones contenidas en la Ley 50 de 1990 en lo que se refiere al número de horas de la jornada laboral, en este sentido, **se conservan los turnos sucesivos para jornadas de 6 horas diarias y 36 horas semanales que se habían creado con la ley anterior, pero la aplicación de esta regulación no está limitada a las nuevas empresas, como lo establecía la norma anterior, sino que se extiende a las empresas antiguas.**

Adicionalmente, **las partes del contrato laboral podrán acordar una jornada de 48 horas distribuible en máximo seis días a la semana⁵**, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, oscilando entre un mínimo de **cuatro horas y un máximo de diez, sin que haya lugar al reconocimiento de ningún recargo por trabajo suplementario, dentro de la jornada ordinaria.**

Esta posibilidad de acuerdo entre las partes que plantea la norma en términos reales se traduce en una gran flexibilidad otorgada al empleador o empleadora **para la imposición de jornadas desproporcionadas que atentan contra la dignidad humana, con el fin de lograr las metas económicas de la empresa en una obligación para las trabajadoras y los trabajadores, por cuanto, dada la desigualdad de la relación laboral, ante una solicitud de este tipo por parte del**

⁴CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Artículo 168.

⁵LEY 789 DE 2002, artículo 51, literal d

empleador o empleadora, la única alternativa viable es aceptar las condiciones sin tener posibilidad de ningún tipo de negociación.

❑ Disminución del recargo del trabajo dominical y festivo.

Con la ley en estudio se reformó el artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo, según el cual en el evento del trabajo dominical la trabajadora o el trabajador tenía derecho al pago de un día de salario normal con un recargo del 100%. La reforma disminuye el recargo por trabajo en día de descanso obligatorio al 75%.

Con la norma anterior del Código Sustantivo del Trabajo se reconocía el llamado pago del “triple dominical”, según el cual ***la trabajadora o trabajador tenía derecho al pago de un día de descanso por haber laborado jornada completa, al pago del recargo por laborar en día destinado naturalmente para el descanso (domingo o festivo) y al pago del día que trabajo; así, una persona que antes recibía 300% por trabajar durante un día domingo o festivo, hoy recibirá el 275%.***

Esta disminución en el pago de domingos y festivos claramente afecta a las personas que trabajan durante estos días en la búsqueda de una mayor cantidad de ingresos para satisfacer sus necesidades.

3. Análisis general de la problemática

Después de tres décadas en las que se viene observando un crecimiento sostenido de la participación laboral femenina en América latina en general y en Colombia en particular, en las que esos incrementos vienen siendo a ritmos superiores que la de los hombres, al igual que los niveles de escolaridad y educación; se observan aún obstáculos importantes en la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con respecto a los hombres. Por otra parte, en contextos de ajuste económico, transformación de las estructuras productivas debido al modelo, terciarización de las economías, han desaparecido algunas barreras tradicionales de entrada de las mujeres al trabajo pero otras se han incrementado o se han reproducido más.

Por otra parte, la escolaridad de las mujeres en la década del 90 se ha incrementado a un ritmo superior que la de los hombres, creciendo así el número de mujeres en las ocupaciones profesionales y técnicas, esto es un factor de mejora de las posibilidades y de las condiciones de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Se considera que cuando las mujeres aumentan sus niveles educativos, se incrementa sustancialmente sus tasas de participación, sus ingresos promedio y la posibilidad de acceder a un empleo formal, lo cual implica una mayor probabilidad de acceder a la seguridad social. Sin embargo, dada la informalización de la economía, esta probabilidad va disminuyendo en esa misma medida. No obstante, cuando se examina la relación entre los niveles de escolaridad de hombres y mujeres y las posibilidades y condiciones de inserción laboral se encuentran desigualdades muy fuertes. Los mayores niveles

DIAGNÓSTICO

de educación de las mujeres no les garantizan más y mejores oportunidades de empleo en relación con los hombres, requiriendo credenciales educativas más altas para acceder a las mismas oportunidades de empleo. Con lo anterior está relacionado también el tema de la brecha salarial, en donde las mujeres reciben en promedio salarios inferiores al de los hombres y si se examina por posiciones ocupacionales, esta brecha se amplía aún más.

Por otro lado, dada la dinámica del modelo económico, se ha profundizado aún más la segregación ocupacional ubicando a las mujeres en los segmentos del mercado menos valorizados que a su vez siguen reproduciendo los roles y estereotipos de género.

No siendo suficiente todo lo anterior, es necesario anotar que para la reproducción permanente de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el mundo laboral existen factores derivados de la división sexual del trabajo y del orden de género, que al mismo tiempo asignan a la mujer la función básica y primordial del cuidado en el ámbito de lo privado y de lo doméstico a lo cual se le atribuye un valor social inferior, desconociéndose por completo su valor económico real en términos de contribución a la formación de riqueza de los países.

un cuadro de la problemática

- ⇒ Incremento sostenido de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, pero subsisten aún obstáculos en la inserción y permanencia de las mujeres en el mundo laboral.
- ⇒ Mejoras en las tasas de escolaridad y profesionalización femenina, sin embargo, cuando se examina la relación entre los niveles de escolaridad de hombres y mujeres permanecen desigualdades fuertes en las posibilidades y condiciones de inserción laboral.
- ⇒ Permanece la brecha salarial entre hombres y mujeres
- ⇒ Profundización de la segregación ocupacional.
- ⇒ Informalización de la economía y por ende del mercado laboral.
- ⇒ División sexual del trabajo y del orden de género que reproducen las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo laboral también.

4. Evolución de las tasas de participación, ocupación y desempleo

De acuerdo a la tendencia histórica de las últimas tres décadas, la tasa de participación femenina ha aumentado significativamente, sobre todo a partir de los años 90, profundizándose aún más en la década del 2000.

La mayor incorporación femenina al mercado de trabajo ha sido una tendencia de largo plazo que se ha ido relacionando con factores tales como la transición demográfica, la evolución de la cobertura educativa, pero sobretudo con la profundización del modelo económico actual que ha

COLOMBIA Equidad en el Empleo

determinado la necesidad de contar con mayores ingresos obligando al aumento del número de aportantes por hogar para tratar de garantizar el cubrimiento de las necesidades básicas, así como un nivel de consumo considerado adecuado.

El modelo económico va dictando implícitamente la forma como los diferentes agentes de la sociedad se deben ir incorporando: así es como las mujeres han ido entrando de manera creciente y explícita en las actividades productivas de la economía. Asimismo la evolución de las tasas de ocupación y en general de la actividad económica, han constituido un estímulo importante para el aumento de la tasa de participación femenina, no queriendo decir esto que un mayor crecimiento económico implique un crecimiento del empleo en la misma proporción.

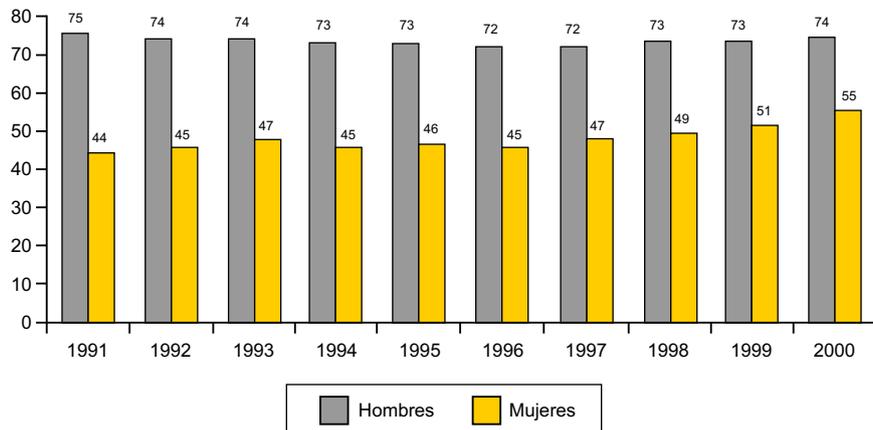
Por otra parte, hay que destacar que la forma como se insertan las mujeres al mercado laboral esta determinada por el perfil del grupo que se trate, entre menor sea el nivel de estudios y menores ingresos la tasa de participación laboral disminuye y aumenta en la medida en que mejoran estos dos factores. Otro aspecto que hay que destacar es la importancia de los aportes del trabajo de las mujeres de más bajos ingresos para la superación de la pobreza de sus hogares, sin embargo como se mencionó anteriormente, son precisamente ellas las que presentan una mayor dificultad para incorporarse al mercado laboral como consecuencia de enfrentar obstáculos para compartir o delegar las responsabilidades domésticas, especialmente el cuidado de los hijos.

Por otra parte, es necesario destacar las condiciones crecientes de desalarización y deterioro de la calidad del empleo, la carencia de garantías laborales las cuales por la lógica misma del modelo se han ido perdiendo y se ha tendido a una precarización que conlleva a bajos ingresos, jornadas extensas de trabajo desproporcionadas al ingreso que logran obtener, carencia de seguridad social, falta de apoyo para el cuidado de los hijos, y son las mujeres precisamente las que mas acceden porque como se mencionó anteriormente hay una tendencia a ubicarse en posiciones ocupacionales de tipo temporal, sin contratos, como trabajadora por cuenta propia, etc. todo esto conduce a la reproducción de patrones inequitativos en las relaciones de género tanto en el ámbito de lo privado como en el ámbito de lo público.

En la década del 90 las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral fluctuaron entre el 44% como valor mínimo en 1991 y el 51% en 1999, como valor máximo, mientras que la tasa de participación masculina estuvo entre el 72% y el 75%, sin embargo ambos comportamientos fueron muy estables, solo en el año 1999 se nota un salto en la tasa global de participación femenina al 51%, es necesario anotar que en ese año entra en crisis la economía, y cuando las economías entran en esa situación se hace necesario la incorporación de nuevos segmentos de la población especialmente mujeres y jóvenes al mercado de trabajo⁶, de ahí se puede explicar un poco el hecho de que un porcentaje significativo de las mujeres que se insertan al mercado de trabajo en las dos últimas décadas lo hace en ocupaciones informales y de mala calidad.

⁶Un incremento en la tasa global de participación que por la definición misma hace que se incremente al entrar nuevos sectores de la población al mercado de trabajo en búsqueda de nuevas oportunidades como una forma de alivio a la pobreza de sus hogares.

Evolucion por sexo de la tasa general de participación: 1991-2000



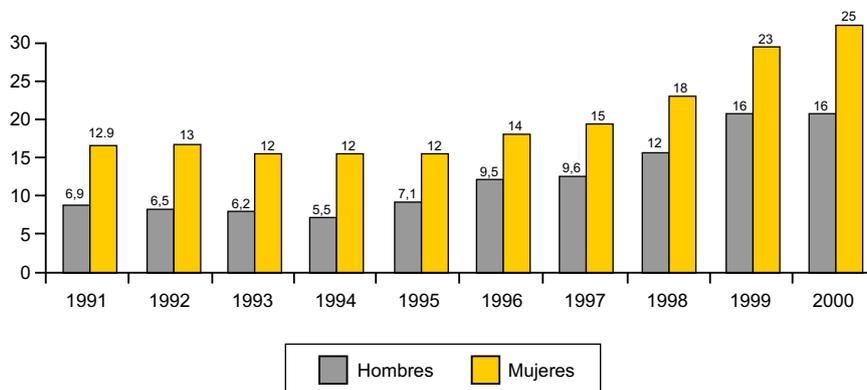
Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

Con respecto a la tasa de desempleo⁷ se puede observar que en ese mismo período de tiempo se encuentra que las tasas de desempleo femenino doblan en algunos casos las tasas de desempleo masculino. De acuerdo a la teoría económica cuando en el corto plazo la propensión de una población a participar en el mercado de trabajo aumenta puede ser por dos razones: el trabajador adicional o el desalentado. Para el primer caso se supone que la participación tiene un comportamiento anticíclico y por lo tanto aumenta cuando la actividad económica disminuye, de ahí que en períodos de decrecimiento económico se incremente la presión en el mercado de trabajo lo cual se manifiesta a través del incremento de la tasa global de participación y por ende en la tasa de desempleo, como consecuencia del desempleo entre los jefes de hogar y/o una baja en los ingresos familiares que impulsan a trabajadores secundarios a adicionarse a la fuerza laboral ya existente, especialmente mujeres, jóvenes y jubilados/as.

Y la teoría del trabajador desalentado que plantea un comportamiento cíclico: durante la crisis económica, los miembros secundarios del hogar dejan de buscar activamente empleo porque consideran que la probabilidad de encontrarlo es muy baja o por que los salarios ofrecidos son menores que el de reserva. Por las cifras parece ser que en Colombia se presenta el primer caso. Precisamente son las mujeres las que salen a buscar la manera de solventar la situación de pobreza en el caso del estrato bajo y de recuperar la pérdida de ingresos en el estrato medio y medio alto.

⁷El período de tiempo que se toma para el análisis obedece a que a partir de 2001 hay un cambio en la metodología de medición de las variables, de ahí que no se pueden hacer comparables, con el siguiente período 2001-2006.

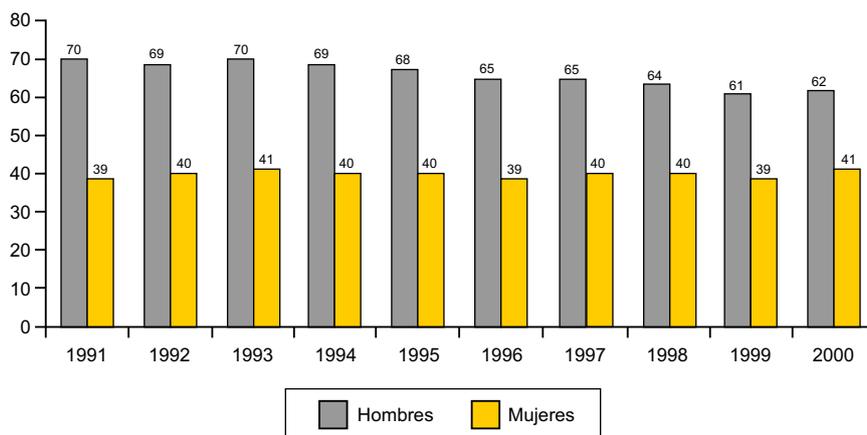
Evolucion por sexo de la tasa de desempleo: 1991-2000



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

Con respecto a la tasa de ocupación, se encuentra un comportamiento más estable en la tasa de ocupación masculina, en el primer quinquenio de la década del 90, entre 70% y 68% y luego en el segundo quinquenio empieza a caer hasta llegar al 62% la explicación en general es la pérdida de dinamismo del economía y la transformación de la estructura productiva, es decir la terciarización de la estructura productiva. Mientras que la tasa de ocupación femenina, mantuvo un comportamiento mas regular a lo largo de toda la década. Lo que se puede afirmar es que claramente hay cierta rigidez en el sistema económico que no permite absorber la oferta de mano de obra, ya que, como se ha visto, hay incrementos en la tasa global de participación y de desempleo, pero la tasa de ocupación permanece casi invariable.

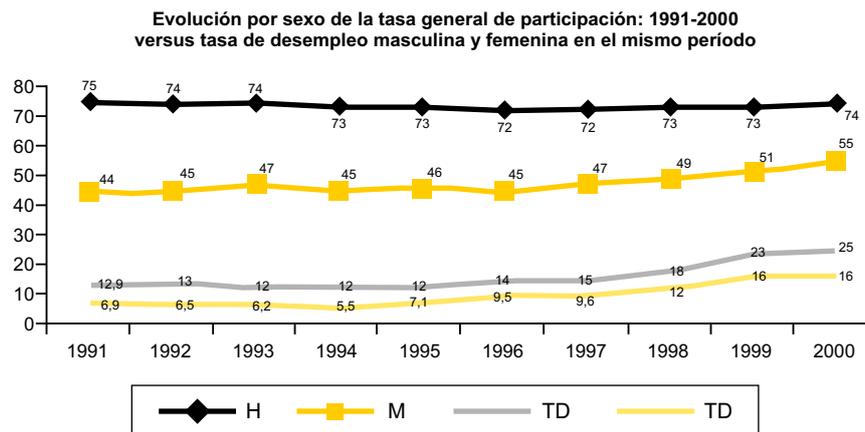
Evolucion por sexo de la tasa de ocupación: 1991-2000



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

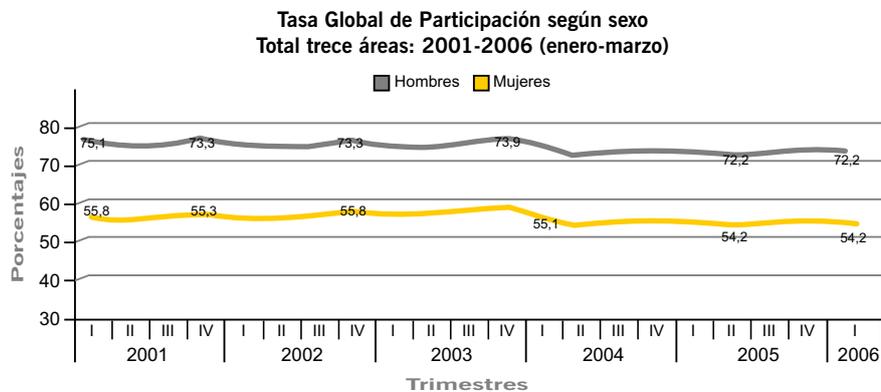
DIAGNÓSTICO

En este gráfico se contrasta el comportamiento de la tasa global de participación masculina y femenina con respecto a la tasa de desempleo también por sexo, viéndose claramente la relación directa que hay entre el incremento en la tasa de participación femenina y el incremento en la tasa de desempleo, y mas aún los diferenciales en porcentaje entre hombres y mujeres de ambas variables.



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

Dado que hubo cambio en la metodología de medición de estas variables, no son comparables los datos con respecto a la década anterior. Sin embargo, cuando se examinan estos se encuentra que a partir del 2001 específicamente en el primer trimestre de cada año la tasa global de participación femenina oscila entre el 66.8% y el 64.2%, mientras que la masculina oscila entre el 76.1% y el 72.2%, dándose cambios mas abruptos al interior del comportamiento de la tasa masculina (ver gráfico). Parece ser, según los datos que se viene dando en la última década, una mayor presión en el mercado laboral producto de la transición demográfica (menor tasa de fecundidad) y el incremento en las tasas de alfabetización y por otro lado el mayor empobrecimiento de la economía que obliga a la salida de otros/as miembros/as del hogar a la búsqueda de nuevos ingresos.

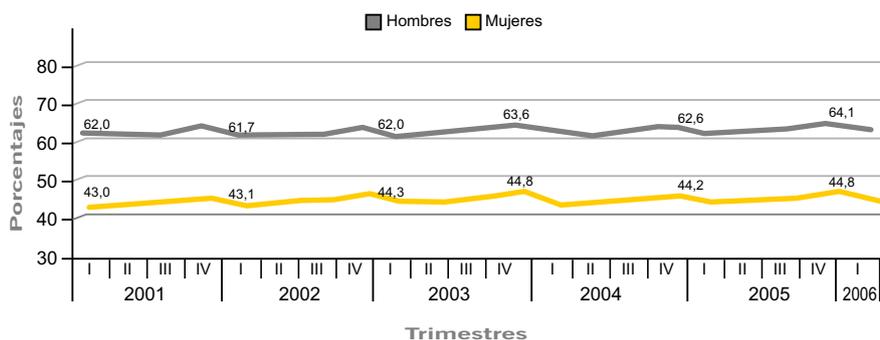


Fuente: DANE Encuesta Continua de Hogares

COLOMBIA Equidad en el Empleo

En cuanto a la tasa de ocupación, oscila, para el caso de las mujeres, entre el 45,1% y el 43% y, en el caso de los hombres, entre el 61,7% y el 64,1%. La diferencia es alta casi de 20% en promedio, sin embargo, se observa que las mujeres han incrementado gradualmente su participación en ciertas posiciones ocupacionales que más adelante se van a analizar, lo que les ha permitido ganar esa participación.

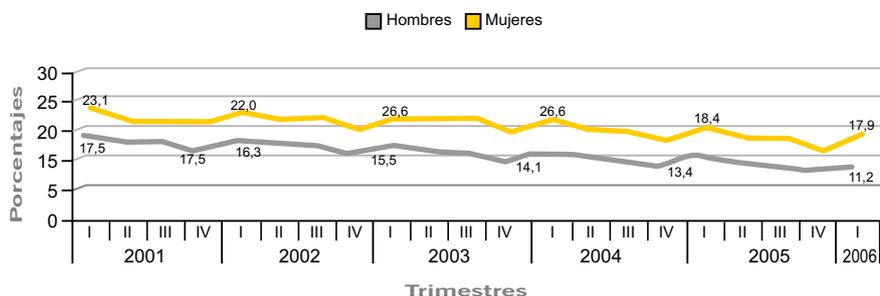
Tasa de Ocupación según sexo
Total trece áreas: 2001-2006 (enero-marzo)



Fuente: DANE Encuesta Continua de Hogares

Por otro lado, en cuanto a la tasa de desempleo, se encuentra que la tasa de desempleo femenina osciló entre el 23,1% y el 17,9% mientras que la masculina estuvo entre el 17,6% y el 11,2%, si bien es cierto que la diferencia entre uno y otro viene cayendo gradualmente continúa siendo mayor el desempleo femenino. La tasa de desempleo es mayor para las mujeres, dado que metodológicamente la tasa es calculada sobre la población económicamente activa y en ésta es mayor el número de hombres, es decir metodológicamente ya existe un sesgo en la definición que se implica subestimaciones en las estadísticas.

Tasa de Desempleo según sexo
Total trece áreas: 2001-2006 (enero-marzo)



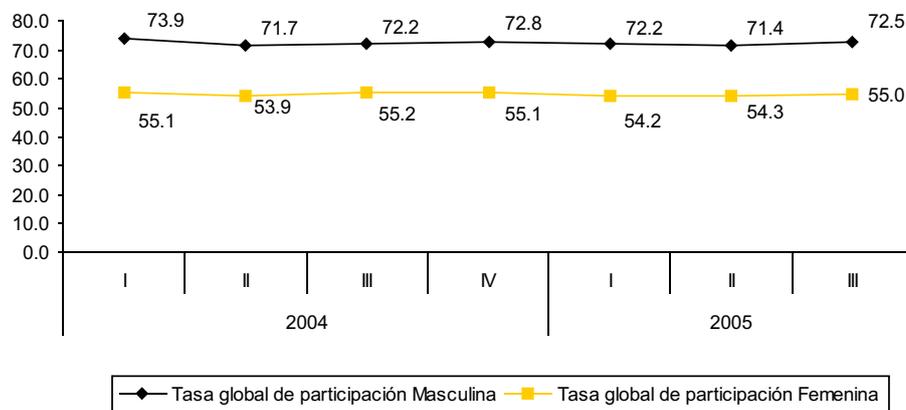
Fuente: DANE Encuesta Continua de Hogares

DIAGNÓSTICO

En el 2004 y 2005⁸, el promedio de la tasa global de participación total fue de 62.71%, mientras que el promedio de la tasa global de participación masculina fue de 72.39% y la femenina de 54.67%, sin embargo, como se ha mencionado anteriormente hay una presión importante en el mercado laboral por parte de las mujeres, esto se puede deducir a partir del crecimiento promedio de la población en edad de trabajar femenina, que en este período, es de 0.61%, mientras que la masculina es de 0.67%. El crecimiento promedio de la población económicamente activa PEA femenina ha sido de 0.57% mientras que la masculina ha sido 0.32%, es decir la fuerza laboral femenina salió más, en el período analizado, a buscar empleo. Como se mencionó anteriormente existe un sesgo en la medición estadística, que al omitirse hace pensar que se cerrarían mucho más las brechas entre las diferentes variables que se han venido analizando.

Es necesario anotar que aparte de los motivos de construcción cultural con respecto a la discriminación y segregación de género que han sido determinantes históricamente, hay otras de tipo económico-estructural que no permiten que haya una buena absorción de la mano de obra ya sea masculina o femenina por parte del sistema productivo actual, debido a la recomposición que se ha venido dando en las estructuras productivas a partir del proceso de apertura y liberalización de la economía. En otros términos, la generación de empleo ha sido inelástica frente a la tasa de crecimiento de la economía.

Tasa global de participación por sexo: 2004-2005

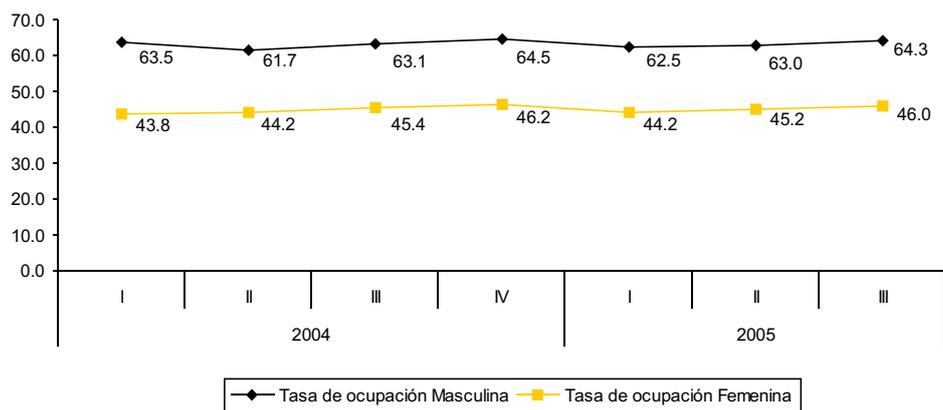


Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

⁸Parece ser que hubo un ajuste en las cifras generadas por el Dane, ya que cuando se va mirar hay una diferencia un poco significativa en los datos para el mismo período de análisis, sin embargo se mantiene la tendencia.

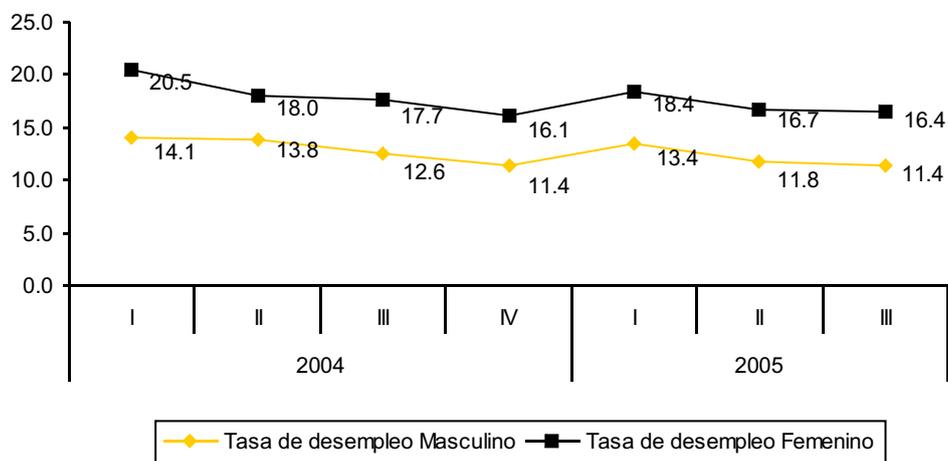
COLOMBIA Equidad en el Empleo

Tasa de ocupación por sexo: 2004-2005

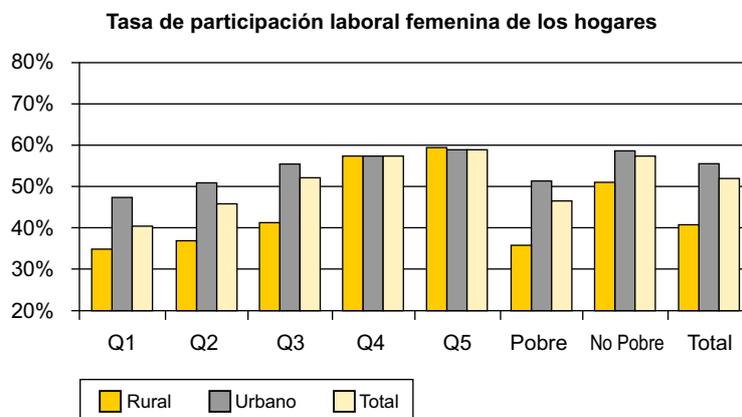


Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

Tasa de desempleo por sexo: 2004-2005



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH



5. Análisis por grupos de edad y nivel educativo

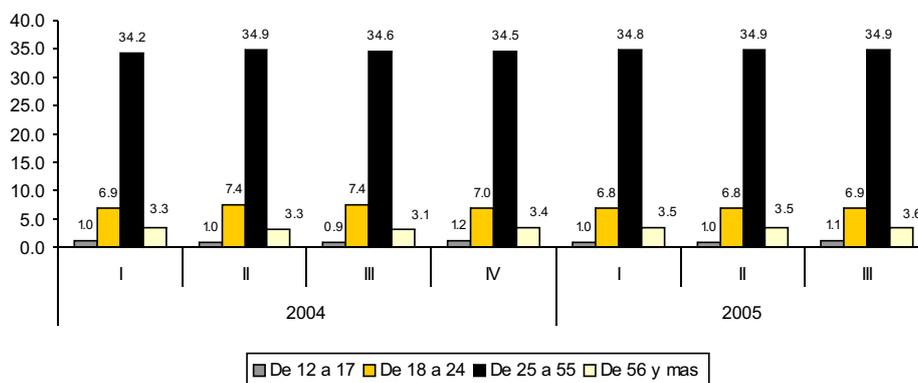
En general se encuentra que tanto para hombres como para mujeres, la edad promedio de ocupación es de 25 a 55 años de edad; comportándose de manera estable, le sigue en orden en ambos casos la población entre los 18 a 24 años, es decir la población joven.

Sin embargo, cuando se entra a mirar esta misma variable por categoría de empleo, es decir formal o informal, se encuentra un aumento acelerado de la incorporación de población cada vez más joven y adulta mayor al mercado laboral. Sobre todo en el caso de las mujeres.

En el año 2001 por ejemplo de la población ocupada en el sector informal⁹ el 42% de las mujeres se encontraban entre los 12 y 15 años, el 45% entre 16 y 18 años, el 47% entre 19 y 55 años y el 38% con más de 56 años. Valores alrededor de los cuales ha girado este comportamiento redistribuyéndose al interior de estos grupos en este período de tiempo, es así como en el 2005 el comportamiento fue de la siguiente forma: 44% entre 12 y 15 años, 44% entre 16 y 18 años, 49% entre 19 y 55 años y 39% con más de 56 años, es decir que al mirarse por categoría de trabajo ha habido una mayor inserción de la población infantil, juvenil y adulta; lo cual va generando un fuerte impacto en la formación del capital humano del país. El sistema económico está generando unas condiciones de desigualdad y pobreza que obligan a salir a la población cada más joven a buscar ingresos para cubrir las necesidades del hogar dejando de asistir al colegio o a la universidad. Y, por otro lado, obliga también a un sector que ya no tiene posibilidades de recalificarse a la búsqueda de opciones laborales con muy malas condiciones de trabajo.

⁹Del 100% de la población ocupada, el 61% se encontraba en esa categoría y el restante 39% en la categoría formal.

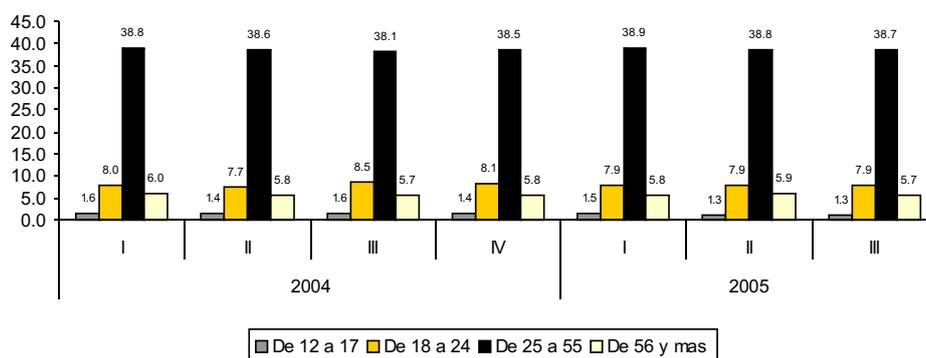
**Distribución porcentual de la población ocupada según grupo de edad y sexo:
2004-2005 / Mujeres**



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

Ahora, como se ha mencionado anteriormente, existen condiciones independientes de discriminación por género que afectan a la población en general porque si se miran las cifras la situación no es mejor tampoco para los jóvenes y los adultos mayores. La diferencia está en las barreras de entrada que tienen que atravesar las mujeres para poder insertarse en el mundo laboral ya sea formal o informal precisamente porque existen otros factores de orden cultural que dificultan u obstaculizan las posibilidades de trabajo de las mujeres y son precisamente la responsabilidad otorgada socialmente del cuidado de los hijos/as, y todo lo relacionado con las labores domésticas¹⁰ adicionales al aporte de ingresos para las necesidades del hogar, ya sea porque es cónyuge o porque es madre cabeza de familia para quienes la situación es mucho menos favorable.

**Distribución porcentual de la población ocupada según grupo de edad y sexo:
2004-2005 / Hombres**



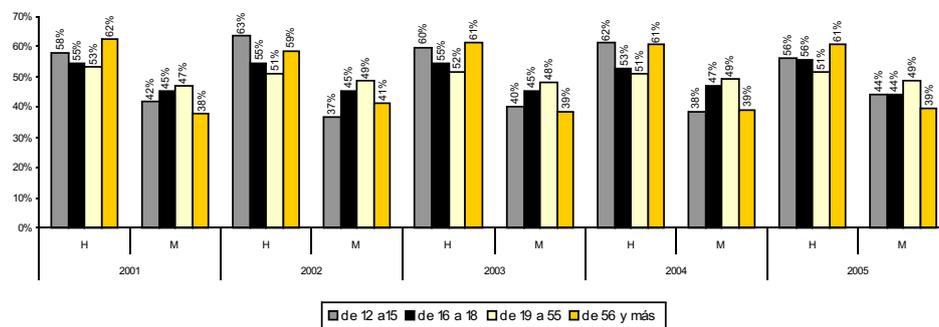
Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

¹⁰La denominada doble, triple o quintuple jornada de trabajo que es la de garantizar la ética del cuidado de su familia y que social e históricamente han sido las mujeres las que la han asumido.

DIAGNÓSTICO

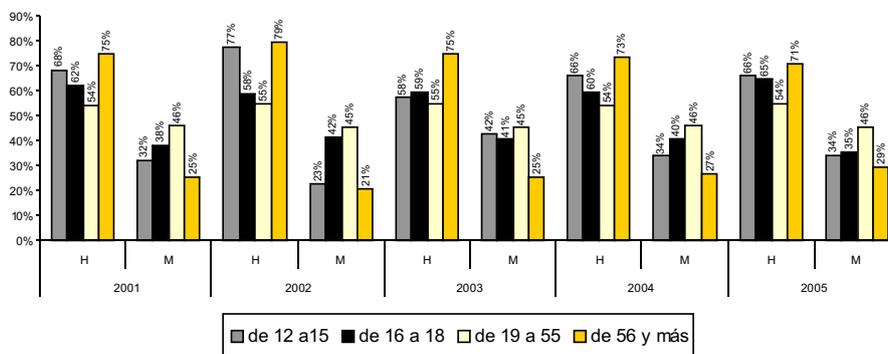
En el sector formal de la economía también se encuentra un incremento acelerado de la incorporación de población cada vez más joven de ambos sexos, sin embargo se observa que en promedio es en la categoría informal en donde se ha dado una mayor inserción por las características mismas de la categoría, lo cual tiene otros fuertes impactos además de la pérdida de capital social en el largo plazo, como son la falta de seguridad social y la falta de mano de obra calificada que enfrente los retos que plantea el mercado laboral¹¹ hacia el futuro lo que hace pensar en un panorama mucho más ensombrecido que el que se atraviesa actualmente.

Distribución de la población ocupada informal por grupo de edad



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

Distribución de la población ocupada formal por grupo de edad



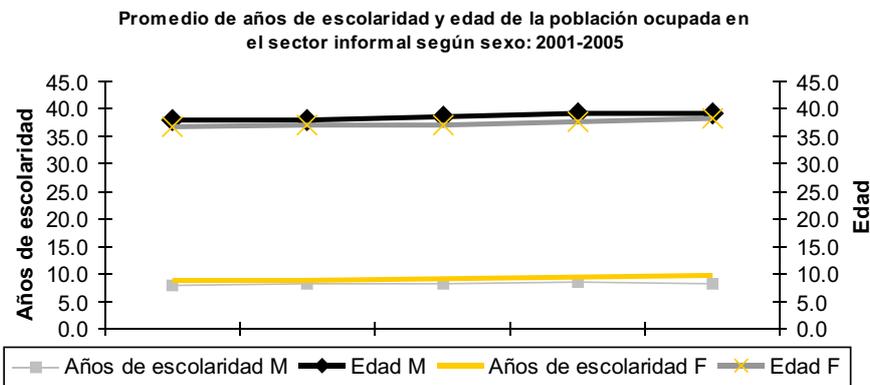
Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

Respecto a los años de escolaridad de la población ocupada, se encuentra que es mayor la tasa de educación femenina total 9.9 con respecto a la de los hombres 9.7, sin embargo cuando se mira por categoría de empleo se encuentra que en el sector formal son mayores los años de escolaridad femeninos 12.7 frente a 11.8 de los hombres y la edad promedio es menor en las mujeres que en los hombres.

¹¹Los retos de una economía del conocimiento, del desarrollo tecnológico, de sectores productivos consolidados, y que por la situación actual del país en términos de distribución y de crecimiento económico agravada por el conflicto armado no se ven claramente propuestas de política y por ende de política económica que puedan subsanar realmente la situación en un horizonte temporal ni lejano ni cercano.

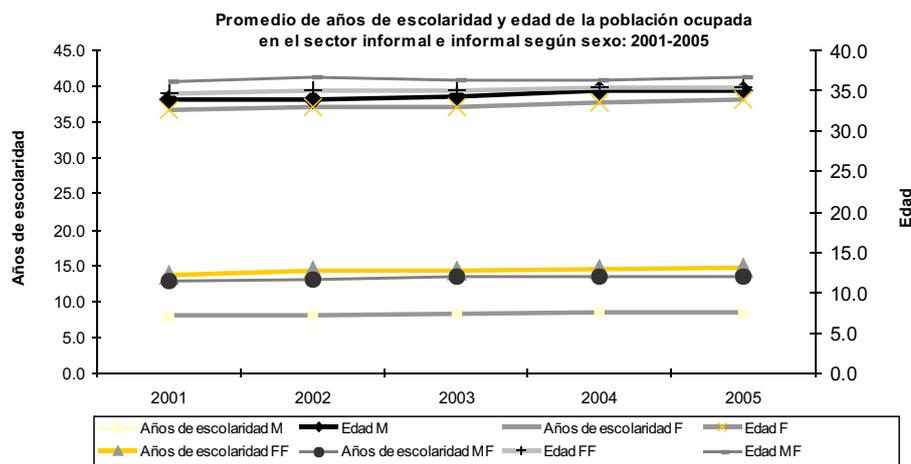
COLOMBIA Equidad en el Empleo

Mientras que en el sector informal los años de escolaridad son igual para hombres y mujeres es decir 8.2 y la edad es muy cercana.



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

Lo otro que es importante mencionar es la relación entre los años de escolaridad, edad y la remuneración según sexo, de acuerdo al trabajo desarrollado por Tenjo¹² quien, utilizando análisis econométricos, encuentra que las tasas de retorno en la educación son menores para las mujeres y que por tanto las normas aplicadas por los/as empleadores/as para la determinación del salario son diferentes para hombres y para mujeres. Para finales de los noventa estas tasas de retorno tienden a igualarse, pero las brechas, aún cuando tienden a estrecharse, se mantienen a favor de los hombres por factores que encuentran asociados con discriminación. Señalan los autores: “La parte del diferencial salarial que es explicada por discriminación no ha mostrado ninguna tendencia a la baja y durante la década de los noventa ha mostrado su tendencia a crecer, situándose en 1999 en su nivel más elevado”.

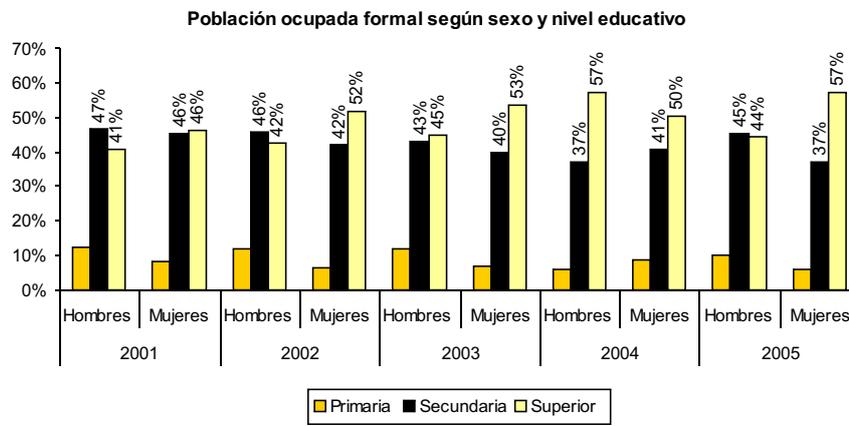


Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

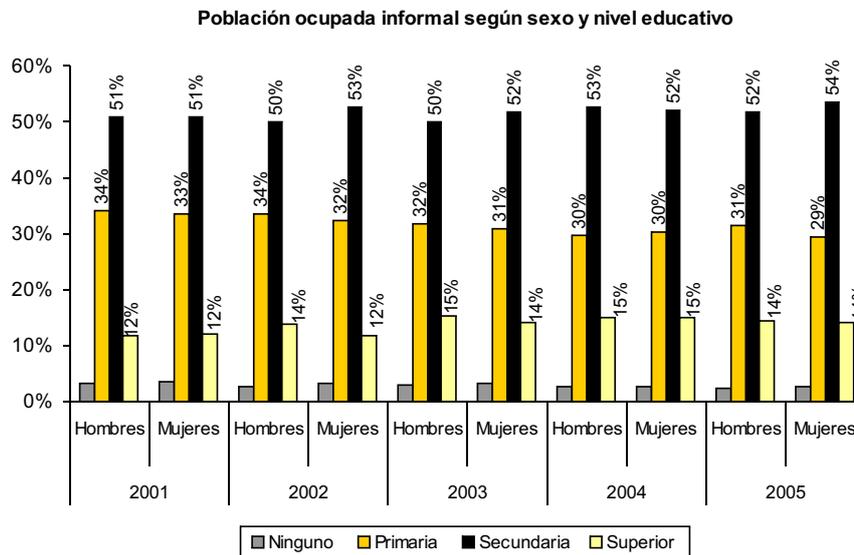
¹²Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación. Tenjo Jaime, Ribero Rocío, Bernat Luisa Fernanda. Documento CEDE 2005-18

DIAGNÓSTICO

Como se mostró anteriormente los años de escolaridad promedio total de las mujeres es superior a la de los hombres y cuando se desagrega por categoría, se encuentra que la diferencia aumenta a favor de las mujeres. En cierta forma confirmado porque cuando se examina la participación porcentual de la población ocupada por nivel educativo se encuentra que el 53% en promedio de las mujeres que se encuentran en la informalidad tienen sólo hasta estudios secundarios, mientras que en promedio el 55% de las que tienen estudios superiores están en el sector formal y la situación es similar para los hombres en ambas categorías.



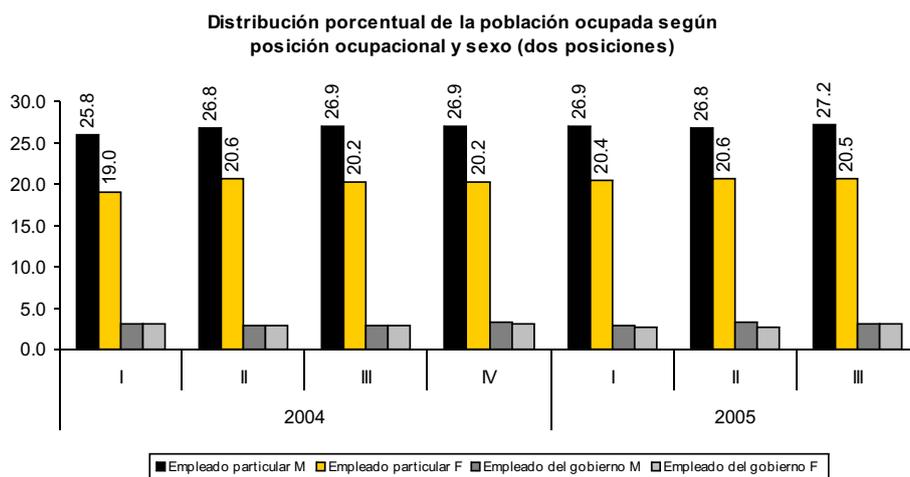
Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

6. Análisis por grupos de edad según posición ocupacional

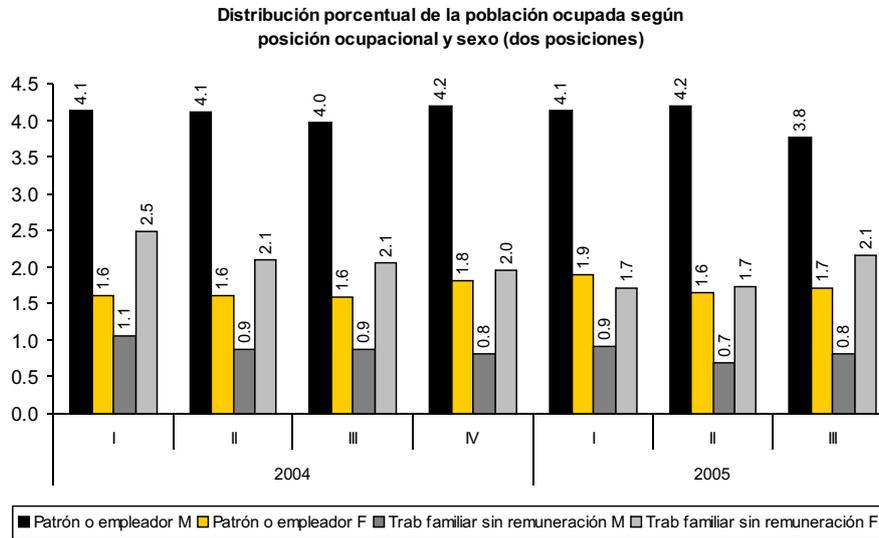
Cuando se mira la distribución de la población ocupada según la posición ocupacional se encuentra, por una parte, la tendencia a una mayor segregación ocupacional femenina, y por otro lado, el acceso limitado a los recursos que tienen las mujeres a la posibilidad de conformar empresas¹³. Para el primer caso, se puede observar por ejemplo que de la población ocupada masculina en promedio el 0.8 se dedica al trabajo familiar sin remuneración mientras que en promedio el 2.1 de la población femenina se ocupa en esos trabajos, en el caso del empleo doméstico no hay población masculina ocupada en ese trabajo mientras que en promedio el 5.5% de la población femenina esta ubicada en ese sector. Para el segundo caso, se encuentra que, en promedio, sólo el 1.6% de la población femenina es jefa o empleadora frente al 4.1% de la población masculina, lo cual pone en relieve un problema de asimetrías en el acceso a recursos para la generación de empresas por parte de las mujeres.



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

Por otra parte, se podría pensar que la manera como están distribuidas las posiciones ocupacionales muestran la recomposición que ha venido sufriendo la estructura productiva, lo cual se confirma cuando se analiza por rama de actividad en dónde está ubicada la población y por ende el mercado laboral. Se observa como la proporción de la población de mujeres y hombres ubicada en el sector gobierno es muy pequeña, en promedio el 3%, mientras que los empleados por cuenta propia en promedio son el 34% de la población ocupada por posición ocupacional.

¹³Si bien es cierto, que por factores estructurales en general, el acceso a los recursos en el país están limitados para la mayor parte de la población, debido a factores de concentración de la riqueza, al comportamiento de rent seeking del sector financiero y por ende para las mujeres va a haber una mayor limitación.

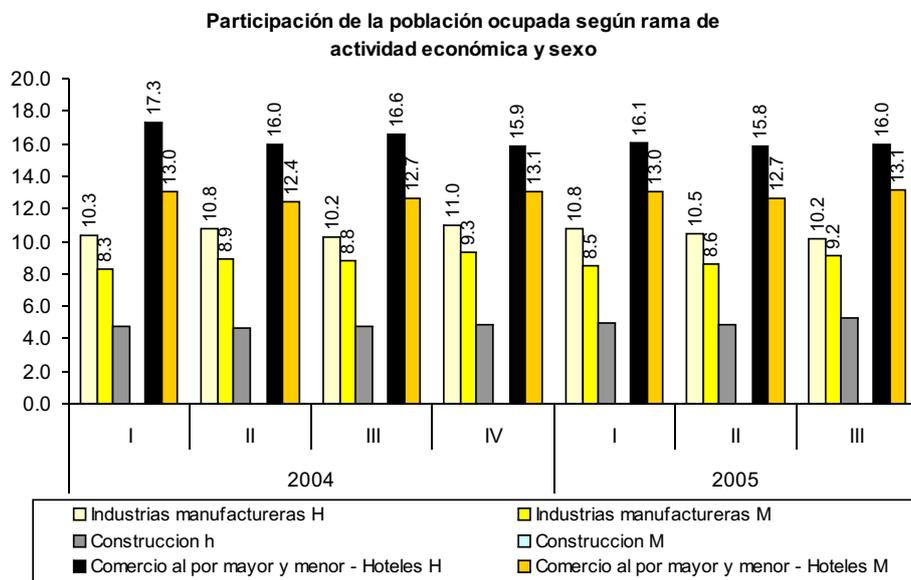


7. Análisis por rama de actividad

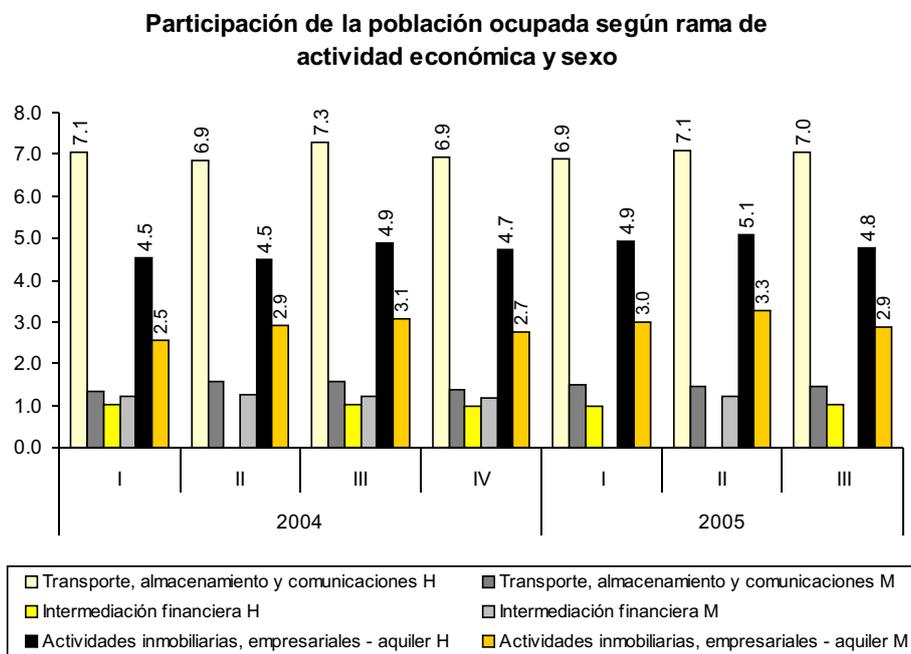
Por rama de actividad, se encuentra que hay algunos sectores de la producción a los cuales las mujeres no han podido acceder aún, como el de la construcción y, en mucha menor medida, han accedido a sectores como el transporte, almacenamiento, comunicaciones y en el de la intermediación financiera. Eso muestra claramente los aspectos culturales, en este caso, roles y estereotipos de género para el desempeño de ciertos trabajos, mientras que en áreas como los servicios sociales, comunales y personales, en el comercio y en servicios en general y en algunos puestos de operarias industriales en sectores muy específicos como el de flores y confecciones, las mujeres son las que más acceden. Hay que resaltar además que son sectores en donde existe una precarización, inestabilidad y desalarización creciente de las condiciones laborales.

En promedio el 13% de la población ocupada mujer, se encuentra en el sector del comercio, el 3% en el sector de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, y el 8.3% se encuentran en el área de la industria manufacturera. Los hombres ubicados en el sector manufacturero, el 10.8%; en transporte, almacenamiento y comunicaciones, 8%; en la construcción, 4.5%; en comercio¹⁴, 16% y en servicios comunales, sociales y personales, 7%

¹⁴ Obsérvese que es precisamente en la rama del comercio al por mayor y al detal en donde se están generando mayores empleos, transportes, almacenamiento y comunicaciones, que es básicamente lo que corresponde al sector terciario de la economía. Ahora el hecho de que las mujeres en una gran proporción por posición ocupacional, estén ubicadas como se vio anteriormente en trabajo familiar sin remuneración y luego por rama de actividad esté en servicios sociales, personales y comunitarios nos indica algo relacionado con la subestimación en términos económicos del trabajo que desempeñan las mujeres.

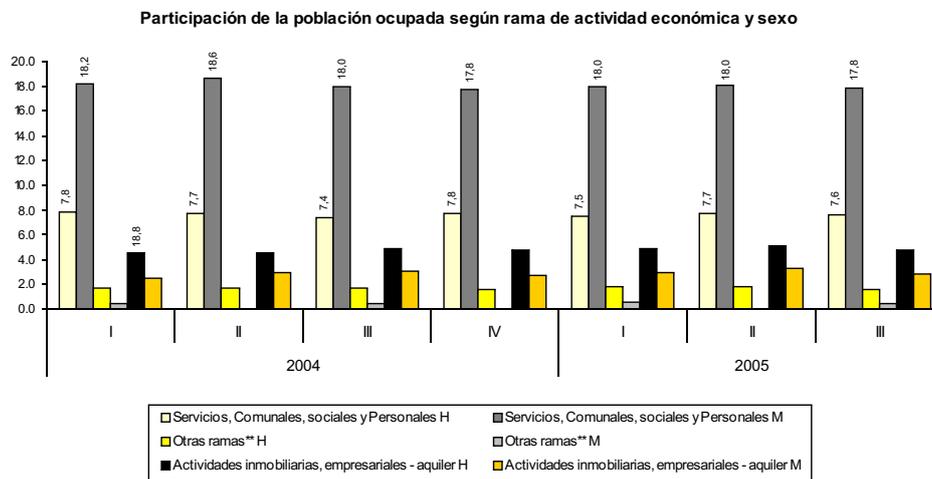


Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

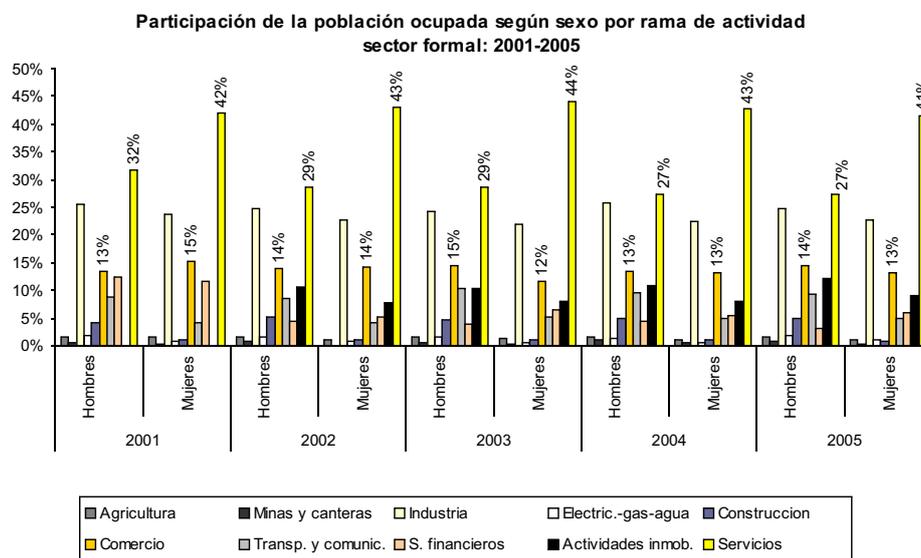


Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

DIAGNÓSTICO



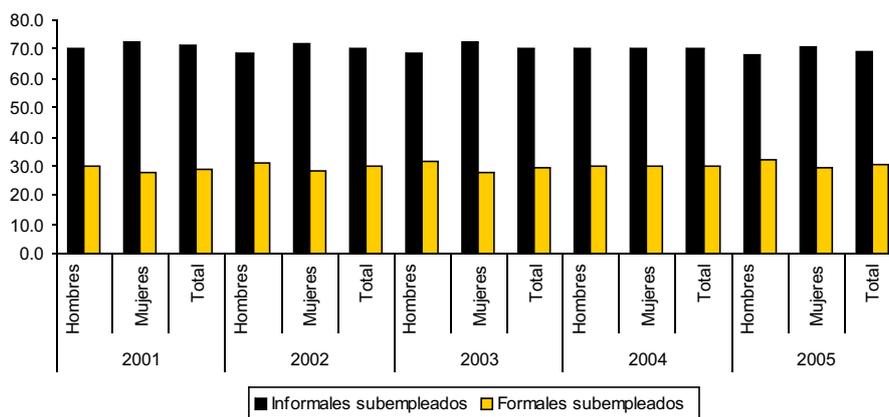
El siguiente gráfico de barras muestra como entre el 2001 y el 2005 se ha consolidó el empleo femenino en las ramas de los servicios en promedio el 42% y en el comercio en promedio el 14%, teniendo una participación exigua en las demás ramas de actividad productiva.



Subempleo

El 70% de la población subempleada esta ubicada en el sector informal el restante 30% está ubicada en el sector formal de la economía. Siendo similar la proporción tanto para hombres como para las mujeres.

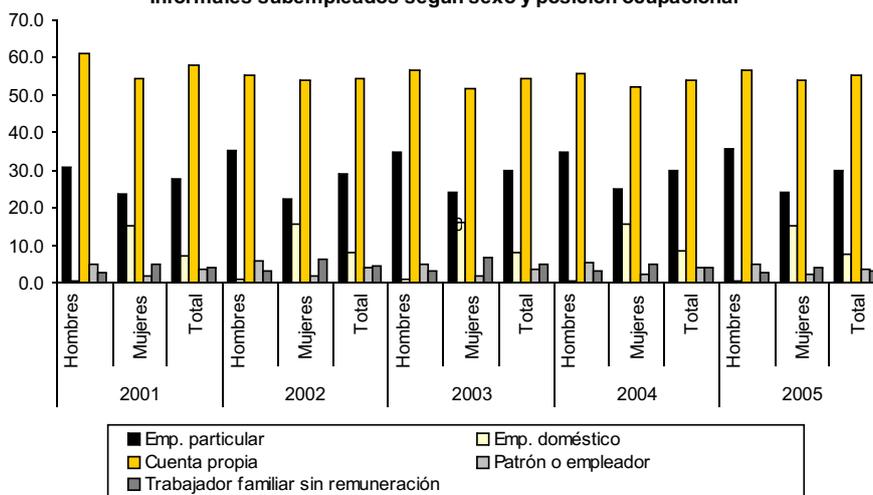
Distribución de la población subempleada según sexo



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

Por categoría de empleo en el sector informal, en promedio, el 54.4% de la población subempleada son trabajadores por cuenta propia, en el caso de las mujeres son el 55% en promedio y en el caso de los hombres el 56% en promedio. Por otra parte, en promedio, 7.8% de los informales subempleados están ubicados en el trabajo doméstico de los cuales el 15% son mujeres y el 0.7% son hombres.

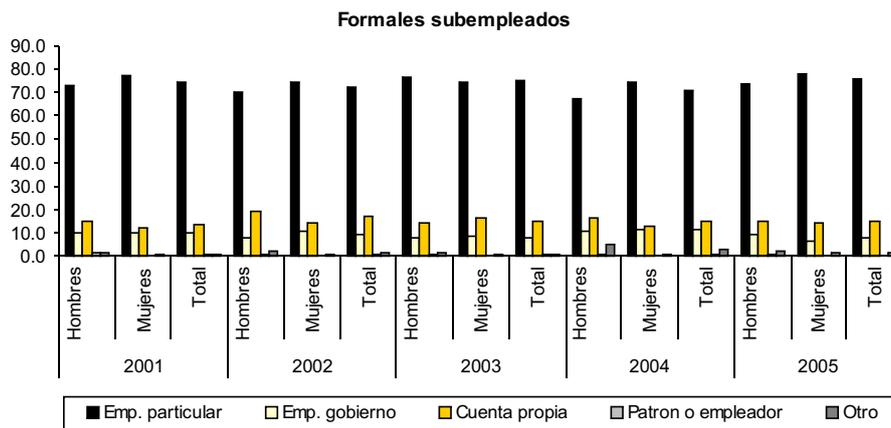
Informales subempleados según sexo y posición ocupacional



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

DIAGNÓSTICO

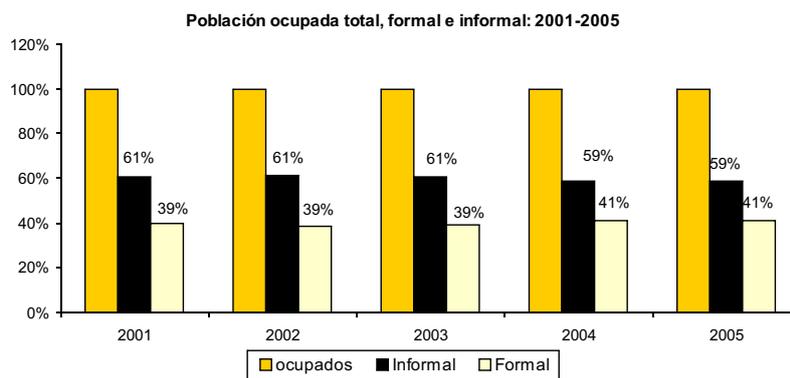
En el sector formal la mayor parte de la población subempleada se encuentra en los/as empleados/as particulares tanto para hombres como para mujeres. Entendible por la nueva legislación laboral, que establece turnos de trabajo que obligan a las personas a tener mayor tiempo libre y por supuesto menores ingresos, lo que los hace y las hace sentir subempleados por tiempo, por remuneración y por capacidad, sobretodo esta última, en el caso de las mujeres.¹⁵



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

Informalidad

De acuerdo a los datos, en el primer quinquenio del 2000 se ha dado una profundización de la informalidad en el mercado laboral, y con una mayor afectación para las mujeres, como veremos más adelante. En el 2001, del total de la población ocupada, el 61% se encontraba en el sector informal y el 39% restante en el sector formal, es decir, paulatinamente ha habido una redistribución al interior del mercado laboral que se ha ido acelerando cada vez más.



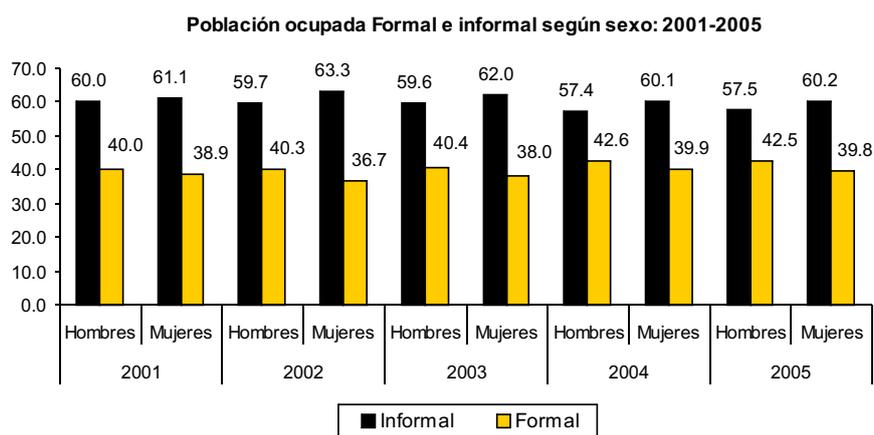
Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

¹⁵ Alvear y Sánchez encontraron que entre 1994 y 2001 la mayor percepción de subempleo por parte de las mujeres se daba por capacidad, siendo la mayor variación porcentual frente a la misma categoría masculina 236% y 80% respectivamente. Lo cual permite inferir que dada la nueva normatividad esta categoría de subempleo ha debido aumentar, al igual que la de menores ingresos dada la desalarización y precarización de los salarios.

COLOMBIA Equidad en el Empleo

Cuando se examina por sexo, se encuentra que, en promedio, el 60% de las mujeres se encuentran laborando en la informalidad e igualmente los hombres. Es una tendencia general del mercado que está respondiendo a una serie de medidas de política económica como ha sido la política de flexibilización laboral cuyo marco de acción está dado en la ley de reforma laboral 782 de 2002,¹⁶ el reacomodamiento de la estructura productiva y, en general, medidas de política económica que han incentivado la precarización y violación de derechos laborales de la población con un impacto todavía no cuantificado realmente en términos de línea de pobreza, de concentración de recursos y riqueza y de pérdida de capital social hacia el mediano y largo plazo. Si bien es cierto que estas cifras intentan medir una variable que está definida por una metodología, es importante plantear la necesidad que existe de una redefinición de la informalidad porque, como se verá más adelante, los sectores que están insertados dentro de la informalidad actualmente por edad, por nivel educativo, por posición ocupacional, corresponden a segmentos de la población clasificada como de bajos ingresos. Sin embargo, se está dando una creciente informalización laboral en otros segmentos de la población como el profesional y de estudios de posgrados, que por sus características se podría considerar también dentro de la categoría de lo informal.

Sin embargo se puede hablar de una brecha de informalidad entre hombres y mujeres dado que cuando se examina por posición ocupacional, en promedio, el 68% de las ocupaciones femeninas son informales. Además en cuanto a la calidad del empleo de las mujeres en el sector informal se encuentra que esta es mucho menor comparada con la de los hombres, como se verá más adelante, los ingresos son mucho menores, cuentan con menor cobertura de seguridad social y están sobrerrepresentadas en los segmentos más precarios, como son el servicio doméstico y los/las trabajadores/as no remunerados.

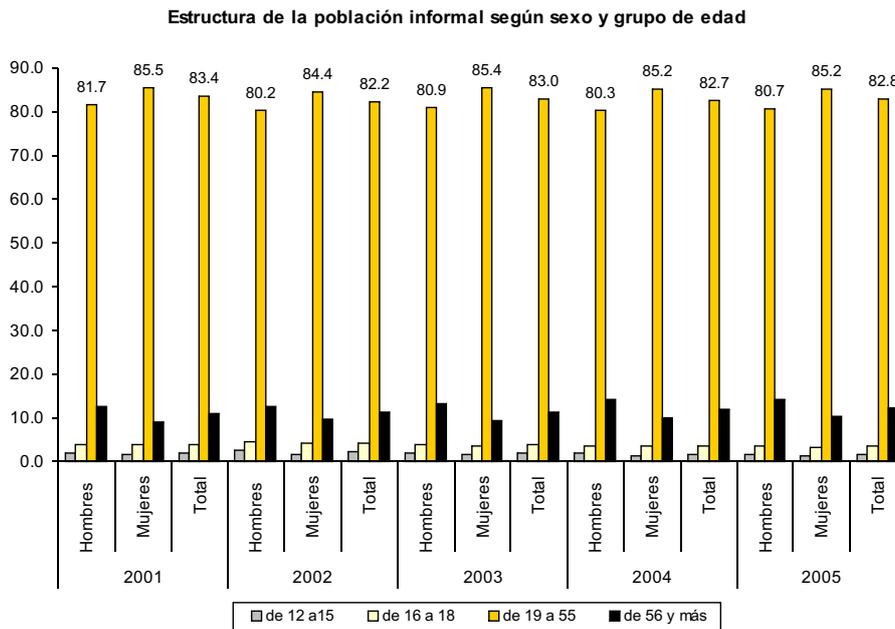


Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

¹⁶Pero cuyo antecedente se establece en la ley 100 de 1993 y en la ley 50 de 1990, cuando se empiezan a modificar las estructuras institucionales para dar vía libre al proceso de apertura y liberalización económica.

DIAGNÓSTICO

Por grupo de edad la estructura de la población informal se encuentra en promedio en un 82% entre los 19 y 55 años de edad, estando puntos por encima en el caso de las mujeres, es decir, un 85% y 5 puntos aproximadamente por debajo; en el caso de los hombres es decir un 80% en promedio, lo cual podría estar indicando que hay una mayor afectación hacia las mujeres de la problemática¹⁷.

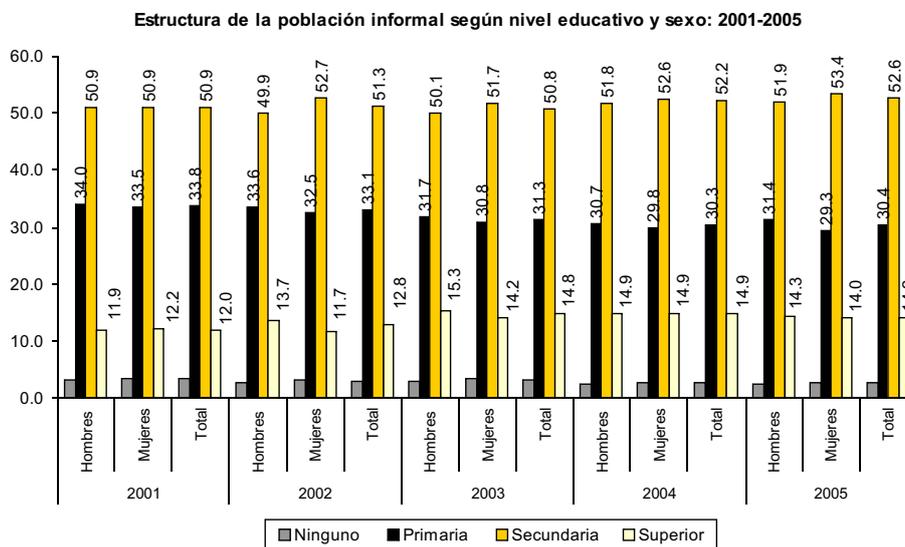


Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

Ahora, de acuerdo al nivel educativo, la estructura de la población que se encuentra en la informalidad corresponde, en la mayor proporción, a personas con educación primaria y secundaria y, en menor proporción, superior. Lo preocupante es que la inserción de la población con educación superior en la informalidad es creciente. Esto en cierta forma permite observar que quien está engrosando las filas de la informalidad es el segmento de la población infantil y joven, que deben abandonar sus estudios para ser un aportantes adicionales de ingresos en el hogar y que en promedio son mujeres, jóvenes y niñas porque, en promedio total, es el 50% de la población que se encuentra en secundaria. Sin embargo en el caso de las mujeres ese promedio es del 52%, y en los hombres, del 49%. Similar comportamiento se da en los otros niveles educativos.

¹⁷Se habla de problemática porque en esta categoría de empleo hay indiscutiblemente una pérdida de calidad de vida y de condiciones de vida digna para la población, que tiene consecuencias en la salud, y en la forma como se va construyendo el nuevo tejido social. Que va alimentando el círculo vicioso de la pobreza, de la pérdida de oportunidades y obviamente de la pérdida de libertad.

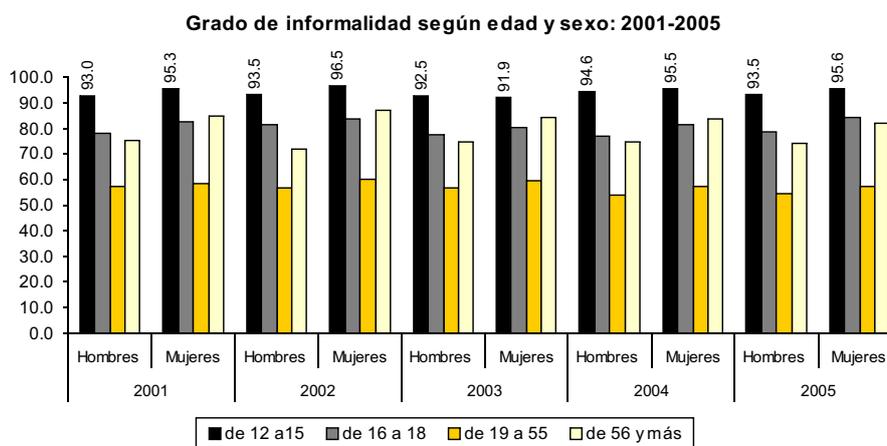
COLOMBIA Equidad en el Empleo



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

El grado de informalidad según edad es un indicador que nos permite ver y corroborar los segmentos de población que se han insertado en el mercado de trabajo y se insiste mucho en cómo se relaciona esto con la pérdida de capital humano y social por lo menos para los próximos 50 años, es decir dos generaciones y media que van a estar en condiciones mucho más precarias que las actuales, sobretodo porque no se vislumbran propuestas políticas que permitan tomar una senda de crecimiento sostenido y hacer una política redistributiva que responda a las necesidades de esta sociedad.

Así se puede observar que, en promedio, existe un alto grado de participación en la informalidad de población entre los 12 y 15 años, igualmente entre los 16 y 18 años y la población de más de 56 años de edad, siendo un poco mayor para el caso femenino.

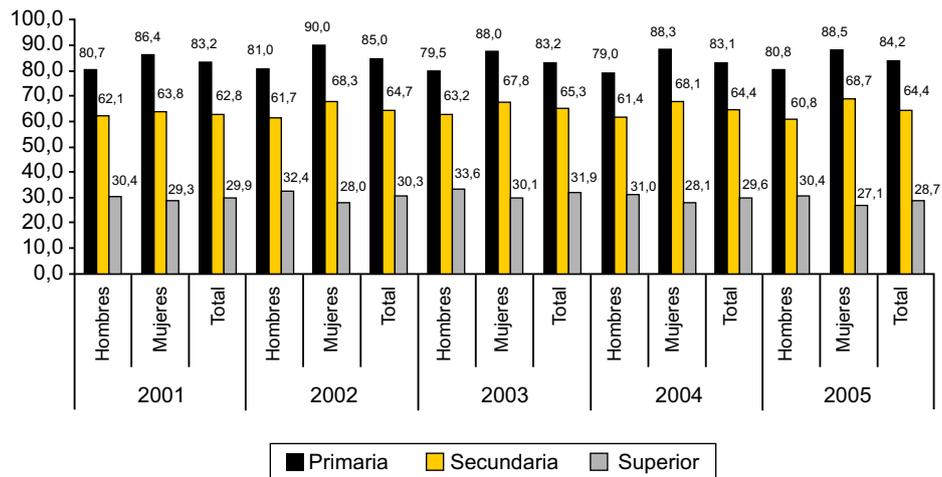


Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

DIAGNÓSTICO

Este gráfico permite corroborar la estructura de la población informal según nivel educativo. Es mayor el grado de participación en la población informal de niñas con apenas algunos años de estudio en la primaria y en la secundaria, pero igualmente creciente con las de estudios superiores.

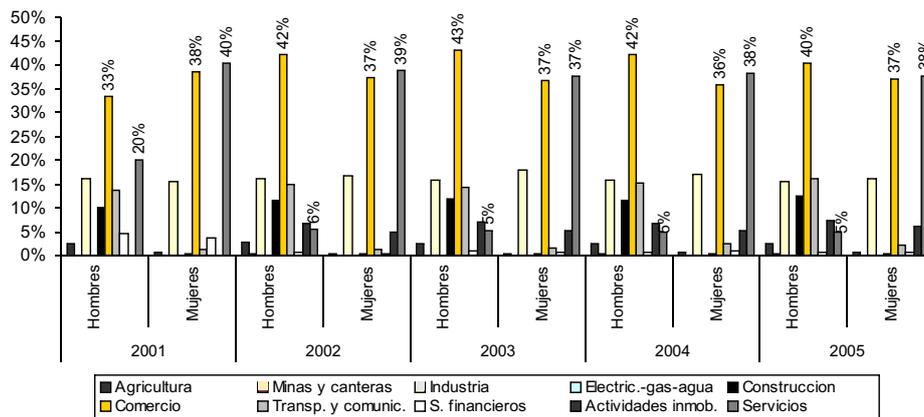
Grado de informalidad según nivel educativo y sexo: 2001-2005



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

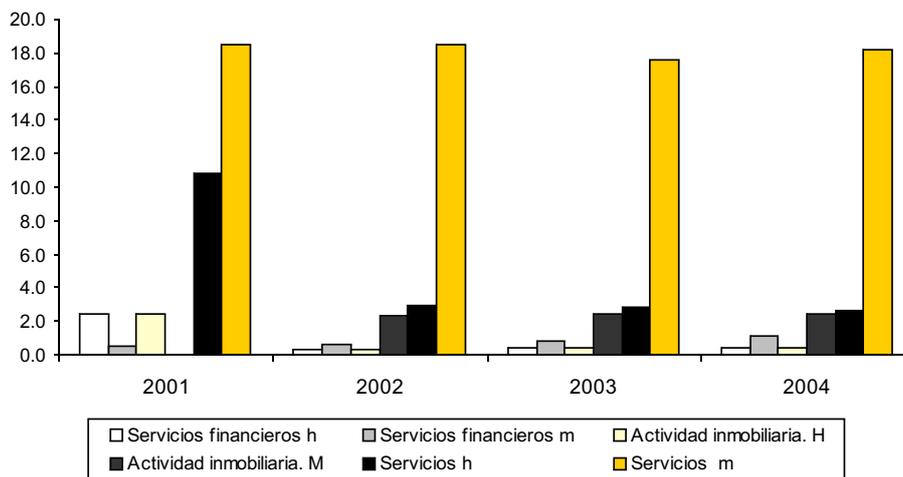
De acuerdo a la rama de actividad la mayor parte de la población femenina que se encuentra en la informalidad está ubicada en los sectores de comercio y servicios, 37% en promedio en el primer sector y 40% en el segundo sector, mientras que los hombres ubicados en el comercio, 40% en promedio.

Participación de la población ocupada según sexo por rama de actividad sector informal: 2001-2005



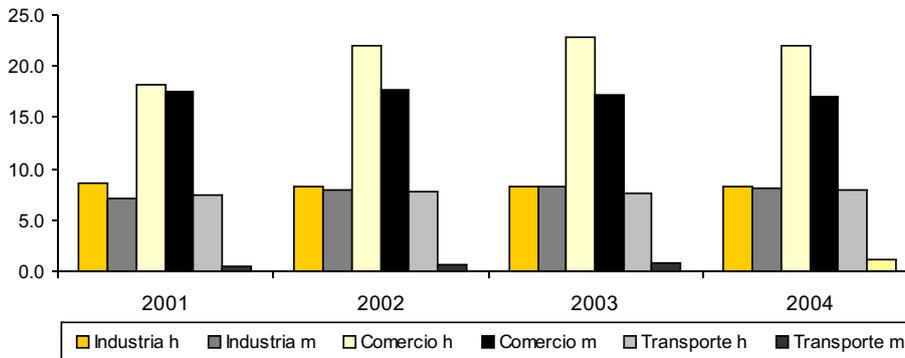
Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

Distribución porcentual de la población ocupada informal según rama de actividad y sexo



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

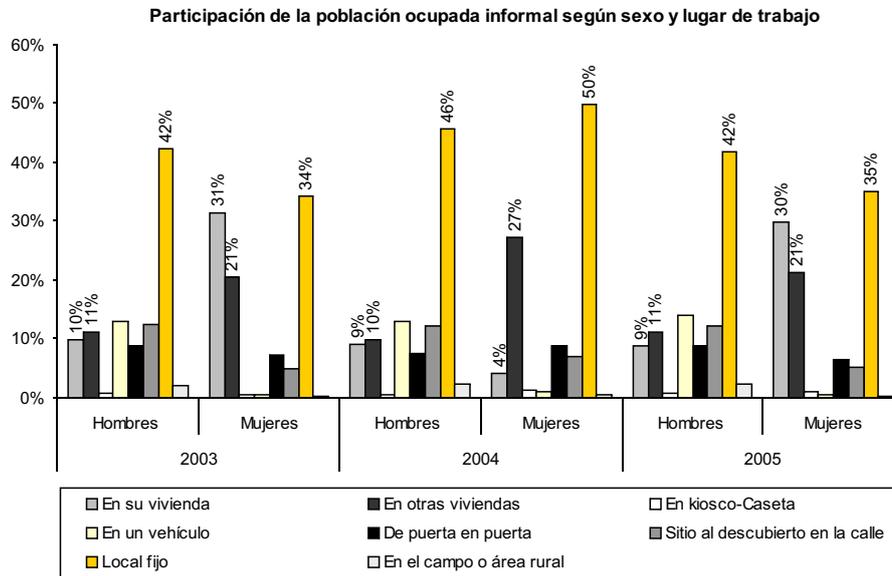
Distribución porcentual de la población ocupada informal según rama de actividad y sexo



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

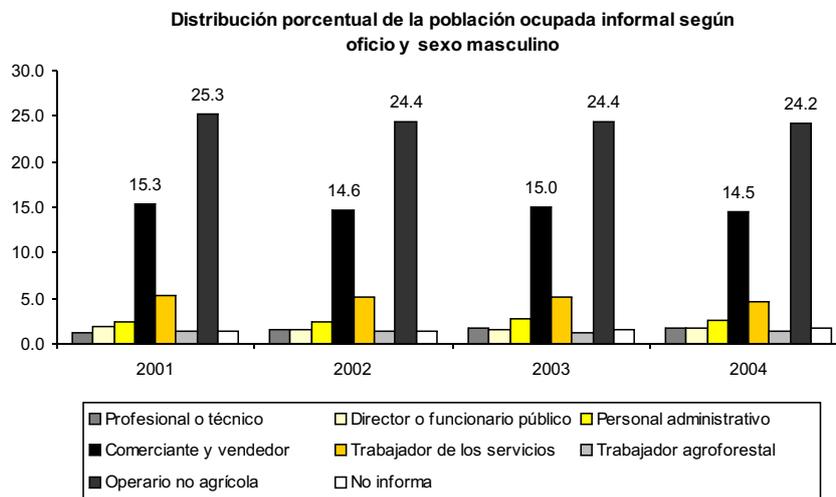
De acuerdo al lugar de trabajo, se da un cambio permanente de lugar de acuerdo a las oportunidades que se vayan generando, característica misma de la categoría. En el 2003, el 31% de las mujeres desempeñaban su trabajo en su casa, el 21% en otras viviendas y el 34% en un local fijo y al año siguiente se da una reacomodación: cae al 4% la proporción de mujeres que desempeñan el trabajo en su casa, pero sube al 27% la de las que lo desempeñan en otras viviendas y al 50% la de que lo desempeñan en un lugar fijo. Al siguiente año vuelve y sube la de que lo desempeñan en su casa al 30% y baja la de que lo desempeñan en un lugar fijo al 35%. En el caso de los hombres, hay un comportamiento más estable, ya que ellos desempeñan su trabajo principalmente en un lugar fijo.

DIAGNÓSTICO



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

De acuerdo al tipo de oficio que desempeñan en el sector informal, se encuentra que los hombres están ubicados en operario no agrícola, comerciante y vendedor 22% en promedio para el primero y 14.5% para el segundo.

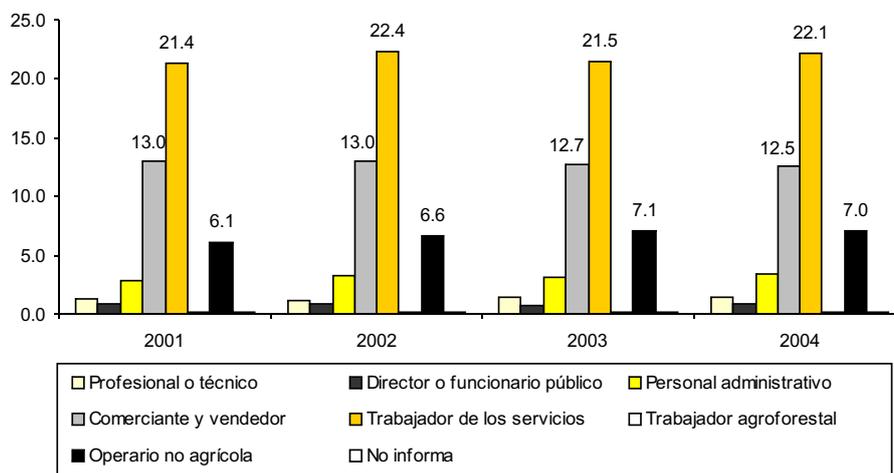


Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

En el caso de las mujeres, el 22% en promedio se encuentra en trabajadora de servicios, el 13% en el comerciante y vendedora y un 7% en operaria no agrícola.

¹⁸En el caso de las mujeres operarias no agrícolas desempeñan sus oficios como operarias en sus casas, en talleres satélites, para la industria de las confecciones principalmente.

Distribución porcentual de la población ocupada informal según oficio y sexo femenino

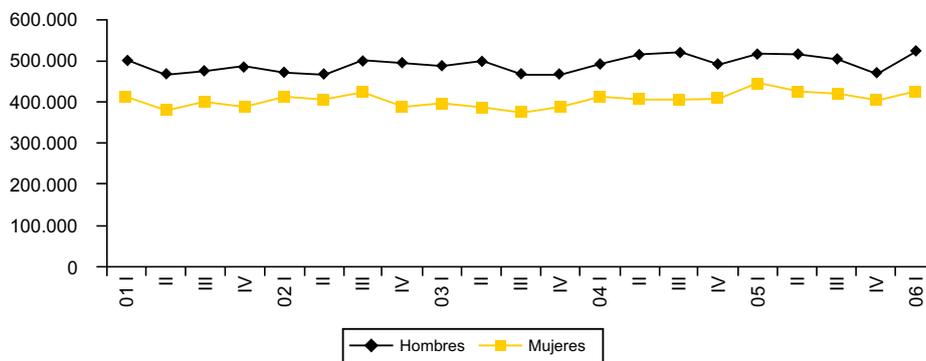


Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

8. Análisis por ingresos

La diferencia de ingresos entre hombres y mujeres es muy marcada, especialmente en el sector informal. En general, las mujeres reciben menos ingresos en todos los segmentos del mercado laboral. En promedio, los hombres ganan 492.000 mientras que las mujeres ganan 402.000 en promedio, un 81% de lo que ganan los hombres, obviamente esto ha variado de período, de acuerdo al comportamiento de los salarios en general.

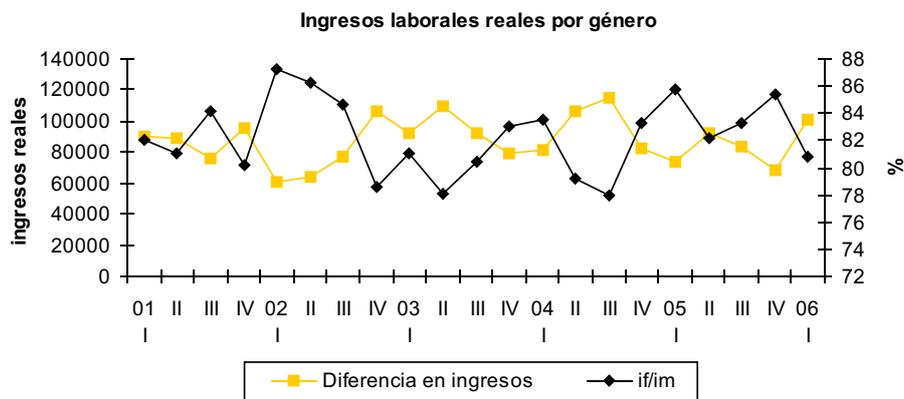
Ingresos laborales reales por género



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

DIAGNÓSTICO

Es así como se observa, que mientras mayor sea la diferencia en el ingreso real entre hombres y mujeres la correspondencia del salario femenino con respecto al masculino será menor, es decir hay una relación inversa entre diferencia en el salario y proporción de equivalencia. En el año 2001 la diferencia entre los ingresos masculino y femenino era de 90352 y la proporción de equivalencia era del 82% mientras que en el 2004 la diferencia era de 106763 y la proporción de equivalencia era del 79%. Es decir, entre menor sea la diferencia en términos de ingresos la brecha de equivalencia se va cerrando.



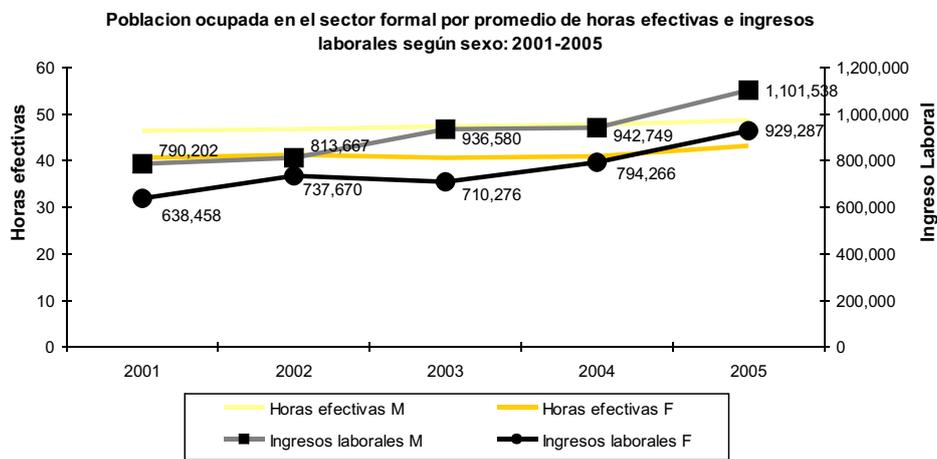
Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

Como se mencionó anteriormente, la diferencia es mucho mayor en el sector informal. En promedio, los ingresos de las mujeres equivalen al 65% del ingresos de los hombres en el mismo sector, mientras que en el formal la diferencia va disminuyendo, correspondiendo el ingreso femenino al 82% del masculino.

Sector formal				
0,807968089	0,906599383	0,758371949	0,842499966	0,84362682
151.744	75.997	226.304	148.483	172.251
0,192031911	0,093400617	0,241628051	0,157500034	0,15637318
1	1	1	1	1
Sector informal				
0,720540913	0,671788204	0,665698226	0,682844565	0,6825644
102.564	133.531	146.248	158.350	166.135
0,279459087	0,328211796	0,334301774	0,317155435	0,3174356
1	1	1	1	1

Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

Cuando se examina los ingresos laborales y las horas efectivas en el sector formal, se encuentra que para el caso de las mujeres, en términos de ingreso, este corresponde al 82% del ingreso masculino en promedio, con un promedio de horas efectivas de trabajo de 41.38 horas. Sin embargo, hay períodos en donde esas diferencias se incrementan.



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

En el sector informal la situación es mas preocupante, el ingreso laboral femenino equivale al 68% del masculino con 39 horas efectivas de trabajo, que si bien es cierto que estas últimas son menos que en el sector informal, hay que pensar en las condiciones y garantías en las que se desempeña ese trabajo.

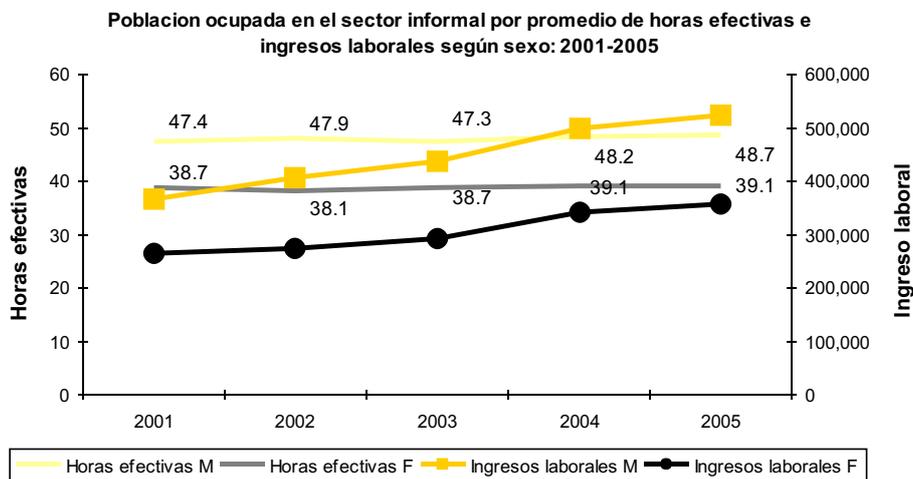
Si bien es cierto que la brecha de los ingresos laborales entre hombres y mujeres ha venido disminuyendo, todavía se observa que es muy alta con respecto a la promedio en el mundo.

Como se ha mencionado repetidamente, es al interior del sector informal en donde se dan los mayores diferenciales de ingresos, especialmente en el trabajo por cuenta propia y en el servicio doméstico.

Por otra parte es necesario enfatizar que existe también una desigualdad salarial importante entre mujeres en cada uno de los segmentos del empleo.

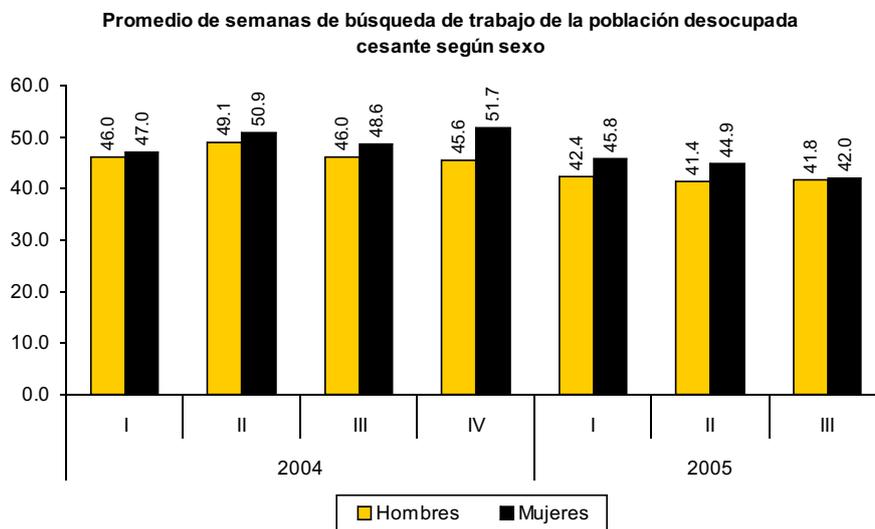
La otra relación que se ha mostrado anteriormente es la existente entre el nivel educativo y la brecha de ingreso. Como se mencionó anteriormente las tasas de retorno de la educación no son las mismas para hombres y mujeres. Por contrario la brecha salarial mas importante entre ambos sexos se da entre aquellos que tienen estudios postsecundarios. Este hecho está relacionado con la segmentación ocupacional por género marcada en el mercado laboral. Por un lado, es importante la participación de mujeres con estudios postsecundarios en ramas productivas y grupos ocupacionales en los cuales los salarios promedios son más bajos: enfermeras, maestras de la básica. Y las posibilidades de ascenso y promoción en las carreras profesionales son difíciles.

DIAGNÓSTICO



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

Por otra parte, en cuanto al promedio de semanas de búsqueda de trabajo, se tiene que las mujeres tardan 50 semanas en promedio para encontrar un trabajo, mientras los hombres tardan en promedio 45 semanas, 5 menos que las mujeres.



Fuente: Construcción de la autora con datos del DANE ECH

9. Avances existentes respecto a la temática

En el caso colombiano, los avances respecto a planes de igualdad de oportunidades, se han tenido desde la política distrital de mujer y género. Se han planteado y desarrollado una serie de estrategias para lograr ejercer cambios paulatinos en la temática, por lo menos en el área del distrito capital.

Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. Artículo 25, Constitución Política de Colombia.

Una de las causas de la existencia de inequidades y desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo ha sido la distribución de tareas y roles en función del sexo, constante histórica en el desarrollo de las diversas modalidades de organización social.

Esta división del trabajo asumida como natural y reforzada por valores culturales, termina generando una especialización en las tareas realizadas por las mujeres y los hombres: el trabajo masculino se orienta a la producción de objetos y mercancías transables en el mercado, mientras que el trabajo de las mujeres queda oculto en la esfera doméstica, no reconociéndosele valor de cambio, ni su aporte a la construcción de riqueza social.

La división del trabajo en función del sexo se traduce en una jerarquización en cuanto a la valoración social otorgada a las funciones que mujeres y hombres desempeñan, sustentando relaciones desiguales de poder que trasciendan el ámbito doméstico y caracteriza también el ámbito público. Así, surgen los conceptos de trabajo productivo y trabajo reproductivo; el primero, asociado a la producción mercantil y el segundo, al trabajo orientado a la generación de bienes y servicios para la reproducción y el cuidado en el ámbito privado.

En las sociedades de mercado, sólo el trabajo productivo es valorizado debido a su retribución monetaria. El trabajo reproductivo no es remunerado, y se sigue considerando como responsabilidad principal de las mujeres.

Consecuencia del proceso de industrialización y de la demanda de mano de obra, se incentiva el ingreso de las mujeres al mercado laboral, principalmente a los sectores de la industria y la manufactura. Esta inserción se da con dos características que aún se perpetúan: menores niveles de remuneración y contratación asociada a sus roles tradicionales. Bajo el presupuesto de que las actividades realizadas al interior de las unidades familiares no constituyen trabajo, las mujeres han asumido dobles y triples jornadas.

La generación de empleo en la economía formal y en las entidades públicas ha sido un propósito de los planes de desarrollo durante varios años; así, los beneficios de la contratación estable, la seguridad social para las trabajadoras y sus familias, una jubilación oportuna y el derecho a la

sindicalización se convirtieron en objeto de las reivindicaciones en materia de derechos económicos de las mujeres.

Como consecuencia del actual modelo de desarrollo centrado en lo económico y propuesto desde una lógica patriarcal, se reconoce el surgimiento del fenómeno de la feminización de la pobreza, caracterizado, entre otros, por la ubicación de las mujeres en las áreas de menor productividad o en la informalidad con largas jornadas laborales sumadas a responsabilidades domésticas, para las cuales no se cuenta con el apoyo de los servicios del Estado, bajos salarios y pérdida de derechos laborales incluyendo la no contratación por razones de embarazo o de lactancia.

Adicionalmente las políticas de ajuste estructural han tenido como consecuencia procesos de desinversión social, los cuales han sido compensados por el trabajo comunitario voluntario de las mujeres y su trabajo no remunerado en la reproducción social.

Convenios Internacionales

* Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Consideraciones

Los Estados Partes en la presente Convención,

()

“Considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos”.

Artículo 11.

“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.*
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusiva a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.*
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.*

COLOMBIA Equidad en el Empleo

- e) *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
- f) *El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.”*

*** Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona, al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) *Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:*
 - i) *Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*
 - ii) *Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;*
- b) *La seguridad y la higiene en el trabajo;*
- c) *Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;*
- d) *El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.*

*** Convenio 100 de la OIT Sobre la igualdad en la remuneración**

1.1.1.1 Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) *la legislación nacional;*

b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;

c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o

d) la acción conjunta de estos diversos medios.

*** El Convenio 111 de la OIT Sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958, establece la definición de discriminación como:**

“a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”

Colombia, al ser miembro del Convenio, se comprometió a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Dentro del marco de dicha política, el compromiso del Estado requiere que se asegure su aplicación en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación, que dependan de una autoridad nacional.

10. Conclusiones

Si bien es cierto que se ha logrado cerrar un poco la brecha de género en algunos aspectos del mercado laboral colombiano, no deja de ser todavía entristecedor el panorama actual y desalentador el futuro, sobretodo porque realmente si se puede observar una tendencia clara de pérdida de oportunidades para la mayor parte de la población, principalmente las mujeres, la población infantil y los jóvenes en general. Cuando se intenta mirar en detalle se encuentra que los y las más pobres lo serán cada día más, lo compromete seriamente la formación de capital humano y social hacia el futuro, porque no se ve en perspectiva un planteamiento político, y por ende de política económica, que pueda hacer cambiar la trayectoria actual o, por lo menos, transformarla en algo más digno para la condición de la gente.

11. Glosario

La distribución de la población según los conceptos de fuerza de trabajo es la siguiente:

Población total (P.T.): se estima por proyecciones con base en los resultados de los censos de población

Población en edad de trabajar (P.E.T.): constituida por las personas de 12 y más años en la parte urbana, y de 10 años y más en la parte rural.

Población económicamente activa (P.E.A.): también se llama fuerza laboral y son las personas en edad de trabajar, que trabajan o están buscando empleo.

Esta población se divide en:

Ocupados/as (O): Son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones:

1. Trabajó por lo menos una hora remunerada en la semana de referencia.
2. Los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo.
3. Trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora.

Desocupados/as (D): son las personas que en la semana de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones:

1. Desempleo abierto:

1. Sin empleo en la semana de referencia.
2. Hicieron diligencias en el último mes.
3. Disponibilidad.

2. Desempleo oculto:

1. Sin empleo en la semana de referencia.
2. No hicieron diligencias en el último mes, pero sí en los últimos 12 meses y tienen una razón válida de desaliento.
3. Disponibilidad.

Desempleo

Razones válidas:

- No hay trabajo disponible en la ciudad.
- Está esperando que lo llamen.
- No sabe como buscar trabajo.

- Está cansado de buscar trabajo.
- No encuentra trabajo apropiado en su oficio o profesión.
- Está esperando la temporada alta.
- Carece de la experiencia necesaria.
- No tiene recursos para instalar un negocio.
- Los empleadores lo consideran muy joven o muy viejo.

Razones no válidas:

- Se considera muy joven o muy viejo
- Actualmente no desea conseguir trabajo.
- Responsabilidades familiares
- Problemas de salud.
- Está estudiando.
- Otra razón.

Subempleo y Condiciones de empleo inadecuado

1. Subempleo por insuficiencia de horas

Ocupados que desean trabajar más horas ya sea en su empleo principal o secundario y tienen una jornada inferior a 48 horas semanales

2. Condiciones de empleo inadecuado

- Por competencias: puede incluir todas las personas que trabajan y que durante el período de referencia, desean o buscan cambiar su situación de empleo actual para utilizar mejor sus competencias profesionales y están disponibles para ello.
- Por ingresos: puede incluir todas las personas ocupadas que, durante el período de referencia, deseaban o buscaban cambiar su situación actual de empleo, con objeto de mejorar sus ingresos limitados.

Ocupados temporales: Están constituidos por las personas que ejercen un trabajo de forma esporádica o no continua, trabajando sólo por ciertas épocas o períodos o cuando tienen un contrato de trabajo hasta por un (1) año

Porcentaje de PET: Este indicador muestra la relación porcentual entre el número de personas que componen la población en edad de trabajar, frente a la población total.

$\%PET = PET/PT$

Tasa global de participación (TGP): Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.

COLOMBIA Equidad en el Empleo

TGP $PEA/PET * 100$

Tasa de desempleo (TD): Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

TD $D/PEA * 100$

Tasa de ocupación (TO): Es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET).

TO $OC/PET * 100$

Tasa de subempleo (TS): Es la relación porcentual de la población ocupada que manifestó querer y poder trabajar más horas a la semana (PS) y el número de personas que integran la fuerza laboral

TS $S/PEA * 100$

12. Bibliografía

Alvear Portaccio, Marcela. *Algunos impactos de la política de ajuste económico aplicada en Colombia sobre las mujeres*. Universidad Nacional, seminario política social. 2003.

Abramo Laís y Valenzuela, María Elena. *América Latina: Brechas de equidad y progreso laboral de las mujeres en los 90*. OIT: 2001.

Dane, Datos encuesta continua de hogares.

Farné, Stefano. *Observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social*. Cuadernos de trabajo 2 y 3. Universidad Externado de Colombia: Junio 2002.

Gaviria, Alejandro. *Ley 789 de 2002 ¿funcionó o no?*. Documento Cede 2004-45

Isaza Castro, Jairo. *Women workers in Bogota's informal sector: gendered impact of structural adjustment policies in the 1990s*. Archivos de economía DNP. 2003.

Núñez, Jairo. *Éxitos y fracasos de la reforma laboral en Colombia*. Documento Cede 2005-43

Oficina de mujer y géneros. Plan de igualdad de Oportunidades 2001.

Pollack, Molly. *Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque de género*. CEPAL: julio de 1997.

Ribero, Rocío. *Gender dimensions of non formal employment in Colombia*. Documento Cede 2003.

Rosales, Lucía. *Reseña sobre la economía informal y su organización en América Latina*. Global Labour Institute: 2004.

Uribe Mallarino, Consuelo. *La reforma de pensiones en Colombia y la equidad de género*. CEPAL: Noviembre 2004.

Tenjo, Jaime y otras. *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación*. Documento Cede 2005-18.





DIAGNÓSTICO

ARGENTINA

Equidad en el Empleo

Natalia Martínez
Liliana Rainero



ARGENTINA

Equidad en el Empleo

Contenido

	<u>Pag.</u>
1. Introducción _____	161
2. Contexto económico, político y social _____	162
3. El mercado laboral en Argentina _____	163
4. Las argentinas en el mercado laboral _____	164
a. Activas y Desocupadas _____	164
b. Brecha de ingresos _____	167
c. Inserción en la estructura ocupacional _____	167
d. La informalidad _____	170
e. Responsabilidades familiares y uso del tiempo _____	171
f. El servicio doméstico remunerado _____	173
5. Legislación laboral _____	174
a. Las responsabilidades familiares y laborales _____	174
b. Igualdad entre mujeres y varones _____	177
c. Derechos específicos de las mujeres _____	178
d. El servicio doméstico remunerado _____	179
6. Planes y Políticas de Empleo _____	180
7. Algunas reflexiones finales _____	184
8. Bibliografía _____	186

1. Introducción

El presente documento, tiene como objetivo presentar un diagnóstico de la situación del empleo y la ocupación de las mujeres en la Argentina a través de la sistematización y actualización de trabajos ya existentes en la materia.

Se enmarca en el Proyecto “Iniciativa Regional: Igualdad para las Mujeres en el ámbito Laboral”, coordinado por ALTERVIDA, en cooperación con la Red Mujer y Hábitat-LAC. PARES, emblema del proyecto, pretende, a lo largo de sus tres años de implementación, fundamentalmente contribuir a la sensibilización de autoridades y actores clave sobre los potenciales efectos negativos en la mujer de la liberalización del comercio y la privatización de servicios públicos que pueden derivar en la feminización del trabajo precario; contribuir al desarrollo de las capacidades locales en el área de los derechos de empleo con medidas específicas en la promoción de la equidad de género, y el acceso de las mujeres a salarios para empleos no agrarios en Argentina, Paraguay, Colombia, y Perú; y promover experiencias y lecciones aprendidas en la aplicación de diferentes abordajes a través de la articulación entre organizaciones de la sociedad civil y las instituciones de gobierno. Este proyecto es co-financiado desde la Unión Europea.

Para la elaboración del documento, se recurrió a diversos informes que sobre la materia existen en el país, aunque fundamentalmente se trabajó a partir de los reconocidos y valiosos aportes en la temática de Laura Pautassi, Eleonor Faur, Natalia Gherardi, y Claudia Giacometti, que constan en la Serie Mujer y Desarrollo de la CEPAL, así como en el Informe sobre Género y Derechos Humanos del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. También han sido de gran utilidad los informes elaborados por el equipo de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO), los elaborados por la Articulación Feminista Marcosur (AFM), y los valiosos trabajos de los/las investigadores/as del CIEPP.

La principal fuente de datos que utilizan todos estos informes y documentos es proveída por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) a través de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), e información complementaria que proporciona la Secretaría de Programación Económica del Ministerio de Economía¹.

El documento consta de cuatro grandes apartados: contexto nacional, características principales del mercado laboral argentino y la situación de las mujeres en el mismo, legislación, y políticas públicas. En la sección final, reflexionamos sobre las principales características que parecieran obstaculizar la equidad en el empleo en nuestro país.

¹ Esta información proporcionada permite describir el total del mercado de trabajo urbano. La población urbana representa en Argentina el 89% de la población total (Pautassi, 2001: 12).

2. Contexto económico, político y social

Diversos autores/as acuerdan en señalar, que a partir de mediados de los setenta, la Argentina asiste a un proceso global de transformación con significativas implicaciones en la estructura social, en el modelo de acumulación y en las bases de legitimación de las relaciones entre el Estado y la sociedad civil. (Barbeito, Lo Vuolo, 1992; Fernández Soto, 2000; Isla, Lacarrieu, Selby, 1999). Los ejes centrales de la política económica, emprendidos por la última dictadura militar, sentaron las bases para profundos cambios en las relaciones sociales fundamentales. Este proceso introdujo inmensas transformaciones en la dinámica del mercado de trabajo, con importantes repercusiones en la distribución de las riquezas.

En esta línea, Fernández Soto señala que *“los estímulos fiscales establecidos por los regímenes de promoción industrial, la regresividad del sistema impositivo, y la concentración de los gastos del Estado en un número reducido de contratistas, contribuyeron a acrecentar la riqueza de grupos económicos nacionales y transnacionales, promoviendo y consolidando los procesos de centralización y monopolización del mercado”* (Fernández Soto, 2000: 73). Este proceso de reestructuración global del capital, señala la autora, vendría a verificar el impacto diferenciado que provocó el ajuste en la sociedad: a pesar de que se reducía significativamente la inversión y el ingreso, ciertos grupos económicos concentraban cada vez más riqueza. De esta manera, junto al proceso de enriquecimiento de un sector minoritario de la sociedad, aumentaba el proceso de empobrecimiento de la gran mayoría restante.

En este sentido, las estadísticas hablan por sí solas: siguiendo la información oficial del segundo semestre del 2004, se constata que 40,2% de la población está por debajo de la línea de pobreza, y el 15% es considerado indigente². El fenómeno afecta con particularidad al noreste argentino (NEA), con un 59,5% y 26,2% de personas por debajo de la línea de pobreza e indigencia respectivamente, y noroeste (NOA), con 53,4% y 21,4% respectivamente³.

Todos estos casos de pobreza e indigencia son levemente superiores a los relevados por organismos oficiales antes de la crisis del 2001. Esto significa que el período de crecimiento económico experimentado desde el 2003 aún no ha sido capaz de revertir la magnitud de estas variables a los niveles anteriores a diciembre del 2001 (Social Watch, 2005: 160).

² El INDEC considera indigentes a los hogares carentes de recursos suficientes para una canasta de alimentos que satisfaga necesidades energéticas y proteicas mínimas.

³ Según INDEC, y la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), la situación más crítica se verifica en las provincias de Corrientes y Chaco (NEA), y Jujuy y Santiago del estero (NOA), donde los niveles de pobreza por ingreso rondan 60%, y la indigencia alcanza el 30%.

3. El Mercado Laboral en Argentina

La contradicción entre importantes niveles de crecimiento del PBI y la persistencia de altos niveles de pobreza e indigencia encuentra una de sus principales causas en la evolución de las condiciones laborales.

La Argentina ha asistido en la década de los noventa a un importante proceso de precarización del trabajo, que se ha expresado en claros intentos de generar cambios en la legislación laboral, a través de la aprobación de diversas leyes que incluyen la reducción de los costos laborales y el despido, y la contratación de empleados sin garantías de estabilidad; contribuyendo al aumento de las ganancias de los sectores empresariales. Estas medidas se producen vinculadas al proceso de debilitamiento, fragmentación y reconversión del movimiento sindical (Fernández Soto, 2000:73).

Por otra parte, aunque los niveles de desocupación y subocupación disminuyeron, aún se mantienen sumamente elevados, y esto funciona como mecanismo de presión que evita una mejora sustancial de las condiciones laborales de los/las trabajadores/as.

Tabla 1- Desocupación general y real, y subocupación (%)

PERÍODO	DESOCUPACIÓN	DESOCUPACIÓN REAL*	SUBOCUPACIÓN
	Nivel General		
01-2003	20,4	26,6	17,7
02-2003	17,8	23,0	17,8
03-2003	16,3	21,4	16,6
04-2003	14,5	19,7	16,3
01-2004	14,4	19,5	15,7
02-2004	14,8	19,1	15,2
03-2004	13,2	17,6	15,2
04-2004	12,1	16,2	14,3
01-2005	13,0	16,6	12,7
04-2006	8,7	-	-

Fuente: Social Watch, 2005. Actualizado con nota de la Voz del Interior del 21 de marzo, 2007. Con datos del INDEC, EPH.

*El cálculo de la desocupación real proviene de incluir como desocupados/as a los/las beneficiarios/as del Plan Jefes y Jefas de Hogar, que reciben un subsidio a cambio de prestaciones.

El desempleo recae principalmente sobre la población joven (menores de 25 años), las mujeres en edades centrales, y en los varones de 50 años y más (con mayor incidencia en los jefes de hogar).

Por otra parte, la persistencia de las altas tasas de desempleo y subempleo contribuye a que el salario real de los/las trabajadores/as se mantenga por debajo de los niveles anteriores a la crisis de diciembre de 2001. En la Tabla 2, se puede observar la evolución del salario nominal y real según la condición del/la trabajador/a.

Tabla 2 - Índice de Salarios nominales y reales, según condición del/la trabajador/a
Valores a último día de cada mes. Diciembre 2001 = 100

MES	NIVEL GENERAL		SECTOR PRIVADO				SECTOR PÚBLICO		IPC
	Nominal	Real	Registrado/a		No registrado/a		Nominal	Real	
			Nominal	Real	Nominal	Real			
Ene-02	99,61	97,38	99,67	97,43	99,17	96,95	99,81	97,57	102,30
Jun-02	99,55	76,29	100,54	77,05	96,31	73,81	100,04	76,66	130,49
Dic-02	107,45	76,23	116,86	82,91	94,12	66,77	100,56	71,34	140,95
Jun-03	115,70	80,43	130,54	90,75	94,68	65,82	104,82	72,87	143,85
Dic-03	120,42	82,42	135,32	92,62	104,23	71,34	106,23	72,71	146,11
Jun-04	127,97	84,78	146,96	97,36	108,12	71,63	109,35	72,44	150,94
Oct-04	130,51	84,90	149,18	97,04	113,42	73,78	110,58	71,93	153,73
Ene-05	136,48	86,76	158,34	100,65	117,41	74,63	112,52	71,53	157,31

Fuente: Social Watch, 2005. Con datos del Instituto de Estudios y Formación, Central de los Trabajadores Argentinos, en base a EPH.

Como puede observarse, el proceso de contracción de los ingresos afecta con mayor intensidad a los/las trabajadores/as del sector informal que conforman el 47,5% del total de los/las asalariados/as⁴. De esta forma, sólo el salario real de los/las trabajadores/as registrados del sector privado se encuentra en los niveles del 2001. Los/las trabajadores/as no registrados del sector privado y los del sector público, han perdido 25% y 28% de su poder adquisitivo respectivamente, además de carecer de cobertura sanitaria y provisional. (Social Watch, 2005:161).

4. Las argentinas en el Mercado Laboral

a. Activas y desocupadas

A fines de la década del ochenta, la tasa de actividad de las mujeres mayores de 15 a 65 años era del 32%. En 1991, para el total de los aglomerados urbanos trepó al 37,3%, y al 42,3% en 2001. Entre 2003 y 2005, como puede observarse en la Tabla 3, la participación femenina se ha mantenido constante, con un leve descenso. Este proceso refleja una significativa disminución de la brecha de actividad entre varones y mujeres. Así, mientras la tasa de actividad masculina se ha mantenido relativamente constante desde 1990, con una pequeña disminución en los últimos años, la tasa de actividad femenina (contabilizando las activas sobre el total de mujeres) se ha incrementado alrededor del 20% entre 1990 y 2003. Estos números traducen una tendencia mundial de incremento en la actividad económica de las mujeres, señalada en el último informe de la OIT, que se verifica especialmente en la región de América Latina⁵.

⁴EINDEC, EPH, Primer trimestre, 2005.

⁵La Tasa de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres en la región es de 52.4 %, exactamente el mismo porcentaje que corresponde al promedio mundial. En cuanto a las diferencias en la actividad económica de mujeres y hombres, en la región se verifica que 69 mujeres por cada 100 hombres son económicamente activas. Este número se encuentra por debajo de la situación de las Economías Desarrolladas y UE, Europa Central y Oriental (no UE) y CEI, y Asia Oriental, (80 mujeres por cada 100 hombres), y por encima de Asia Meridional, (42 por cada 100), Medio Oriente y África del Norte, (37 por cada 100). OIT (2007), Pp. 3.

Tabla 3- Evolución de la Tasa de actividad según sexo, y brecha de género Población de 15 a 65 años de edad. IV Trimestre 2003/2005

PERIODO	TASA DE ACTIVIDAD		
	Varones	Mujeres	Brecha de Género ⁶
IV-2003	81,9%	56,8%	0,69
IV-2004	80,7%	55,8%	0,69
IV-2005	80,9%	56,9%	0,70

Fuente: CTIO, 2005. Con datos de DGEyEL, SPTyEL, en base a la EPH (INDEC).

En cuanto al perfil de las mujeres que participan, se observa que las comprendidas entre los 25 y 59 años (mujeres casadas, pero sobre todo jefas de hogar con o sin menores)⁷ son las que mayor participación tienen en el mercado laboral. Lo mismo sucede en el caso de los varones.

Por otro lado, y a diferencia de lo que sucede con los varones, su participación es mucho más elevada mientras mayores son sus niveles de formación. Así, en el 2005, mientras el 77,5% de los varones entre 15 y 65 años que no tienen los estudios primarios completos participan en el mercado laboral, sólo el 45,7% de las mujeres con el mismo nivel de instrucción lo hacen. En cambio, esta situación tiende a equipararse cuando se trata de estudios universitarios completos, dado que la participación de los varones (96,11%) supera la de las mujeres en un 10% (87,1%). (CTIO, 2005:5).

Según Espino y Salvador (2006: 10), para comprender estas tendencias es necesario tener en cuenta que el mayor nivel educativo está relacionado no sólo con la posibilidad de encontrar una ocupación en mejores condiciones y remuneración, sino también con la oportunidad de contar con infraestructura y servicios que alivien las tareas domésticas y el cuidado de los/las hijos/as. En los sectores de menor nivel educativo, en cambio, las autoras señalan que prevalecen estereotipos que asignan a las mujeres roles de exclusividad en el hogar, lo que puede llegar a restringir su decisión de trabajar fuera de esos hogares.

Por otra parte, para comprender esta tendencia ascendente de la participación de las mujeres, diversas autoras (Pautassi, 2001; Faur y Gherardi, 2005) acuerdan en señalar que la crisis ocupacional, y la disminución de los ingresos reales de la población económicamente activa han deteriorado significativamente las condiciones de trabajo del tradicional “jefe de familia”, lo cual en muchas ocasiones, ha significado un imperativo a la salida al mercado de trabajo de la “fuerza de trabajo secundaria” (Pautassi, 2001:13). De esta manera, en los hogares de parejas que conviven, ha perdido peso el modelo familiar de la pareja varón proveedor - mujer ama de casa, y ha ganado peso el modelo de hogar de dos proveedores (Faur, Gherardi, 2005: 210-211).

Por otro lado, la afluencia femenina en la fuerza de trabajo remunerada se ha producido en el contexto de una importante recesión económica, que como ya hemos visto anteriormente, trajo aparejado un nivel de **desocupación** que superó los dos dígitos por más de una década, y que se ubica entre el 9% y el 15% desde el 2000. Pese a que una de las novedades de esta crisis de

⁶La brecha de género es la diferencia proporcional entre indicadores correspondientes a mujeres y varones en determinada categoría. Cuando el valor es igual a uno, la proporción de varones y mujeres en determinada situación es similar, es decir hay paridad. Cuando es inferior a la unidad expresa una brecha negativa para las mujeres. Cuando es mayor que uno, denota una brecha positiva a favor de las mujeres”. (CTIO, 2005: 4)

⁷Espino Alma, Salvador Soledad (2006), Pp. 8.

ARGENTINA Equidad en el Empleo

empleo ha sido la desocupación de varones de edades medias -entre los considerados *jefes de hogar* por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH)- lo cierto es que las mujeres han estado proporcionalmente más afectadas que los varones por esta crítica situación⁸ (Tabla 4). La EPH, indica que la mayor tasa corresponde a las mujeres menores de 29 años y asciende a 22,7%. Aunque es necesario tener en cuenta que esta cifra no incluye como desocupadas a las mujeres menores de 29 años beneficiarias del *Plan Jefes y Jefas de Hogar* - que analizaremos en el apartado de Planes y Políticas de Empleo. Si se considera que aproximadamente las dos terceras partes de los beneficiarios de este programa son mujeres, el impacto de la desocupación en las mujeres jóvenes es aún mayor (Social Watch, 2005:160).

Tabla 4- Evolución de la Tasa de desocupación según sexo, y brecha de género Población de 15 a 65 años de edad. IV Trimestre 2003/2005

PERÍODO	TASA DE DESOCUPACION		
	Varones	Mujeres	Brecha de género ⁶
IV-2003	12,6%	17,4%	1,38
IV-2004	10,5%	13,5%	1,29
IV-2005	8,6%	12,3%	1,43

Fuente: CTIO, 2005. Con datos de DGEyEL, SPTyEL, en base a la EPH (INDEC).

Por otra parte, históricamente la subocupación ha sido más aguda entre las mujeres que entre los varones y ha aumentado fuertemente en la década de 1990. Sobre todo, ha sido notorio el aumento de la subocupación de las mujeres con bajo nivel educativo. De un 18,3% de estas mujeres que estaban subocupadas en 1990, se pasó a un 35% en 1999. Por el contrario, la subocupación de mujeres con nivel educativo superior o universitario, permaneció en valores casi constantes del 17% en esa década (Pautassi, 2001: 15).

No obstante, como se puede ver en la Tabla 5, en los últimos años la brecha de género en el subempleo ha disminuido. Evidentemente, este proceso se relaciona con la crisis de empleo que también afectó con fuerza a los varones, y no forma parte de una mejoría relativa de la situación de empleo entre las mujeres. En este sentido, como muy bien señala Laura Pautassi, la *"feminización" de la fuerza de trabajo que se verifica en Argentina puede ser otro aspecto de su "precarización"* (Pautassi, 2001: 14).

Tabla 5- Evolución de la subocupación femenina y brecha de género Mayores de 14 años. Total de aglomerados urbanos: 1991, 1997, 2001

PERÍODO	Tasa de Subocupación femenina	Brecha de género
1991	13,6	2,8
1997	18,3	1,9
201	21,8	1,7

Fuente: Faur, Gherardi, 2005. Con datos de INDEC-UNICEF, 2003.

Finalmente, creemos conveniente señalar que los indicadores de desempleo no entregan una visión completa de las condiciones de los mercados de trabajo. Por ejemplo, las estimaciones

⁸Esto no es característico de Argentina solamente, más bien se trata de una tendencia mundial. Según datos de la OIT, en 2006 las mujeres del mundo tenían más probabilidades que los hombres de estar desempleadas. La tasa de desempleo femenino fue de 6,6%, comparada con la de 6,1% de los hombres. La dificultad para encontrar trabajo es mayor en el caso de mujeres jóvenes entre 15 y 24 años. (OIT, 2007:4).

sobre desempleo no incluyen a las/los trabajadoras/es desalentadas/os: personas que quieren un empleo pero no lo están buscando en forma activa porque consideran que no hay ninguno disponible para ellas/os, porque su movilidad laboral está restringida o porque enfrentan situaciones de discriminación. Si consideramos que las mujeres enfrentan mayores tasas de desempleo, que tienen menores oportunidades que los hombres, y que con frecuencia enfrentan barreras sociales para entrar a los mercados de trabajo, es muy probable que también estén más desalentadas que los hombres (OIT, 2007: 5).

b. Brecha de ingresos

En todas las categorías ocupacionales, las mujeres perciben menores ingresos que los hombres. Esas diferencias en las remuneraciones aumentan con la edad y la calificación, siendo mayor la diferencia en niveles superiores de instrucción: el ingreso promedio de las mujeres representa el 60% del de los varones en iguales condiciones educativas.

Las mayores brechas de ingresos se perciben a partir de los 40 años, y las diferencias más importantes se destacan en las actividades por cuenta propia, en el sector servicios, comercio o industria, y en personas con mayores niveles de formación (Pautassi, 2001:17).

De esta manera, en el sector privado las mujeres cobran salarios mensuales promedio que son el 64% de lo que cobran los varones, y el salario mensual promedio de las asalariadas con más alto nivel educativo es el 53% del de los varones (CTIO, 2005:7). Esta situación, como reflejan los datos de la Tabla 6, es aún más crítica en cargos de alta jerarquía⁹.

Tabla 6- . Brecha salarial de género en los puestos de jerarquía total y del sector privado segundo trimestre 2005

CARGO	Total		Sector Privado	
	Brecha Salarial Mensual	Brecha Salarial Horaria	Brecha Salarial Mensual	Brecha Salarial Horaria
Directores	0,59	0,75	0,65	0,74
Jefes	0,81	0,98	0,75	0,76

Fuente: CTIO, 2005. Con datos de DGEyEL, SPTyEL, en base a la EPH (INDEC).

c. Inserción en la estructura ocupacional

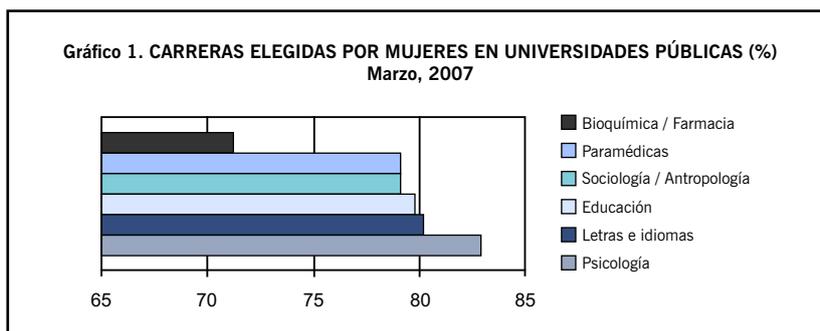
i. Segregación horizontal y jerarquización

Si se observa la estructura ocupacional en el mercado laboral, una de sus principales características es la fuerte segregación vertical y horizontal por género. Es decir, existe un perfil diferencial respecto del tipo de trabajo y los niveles de jerarquía de las ocupaciones a las que acceden mujeres y varones.

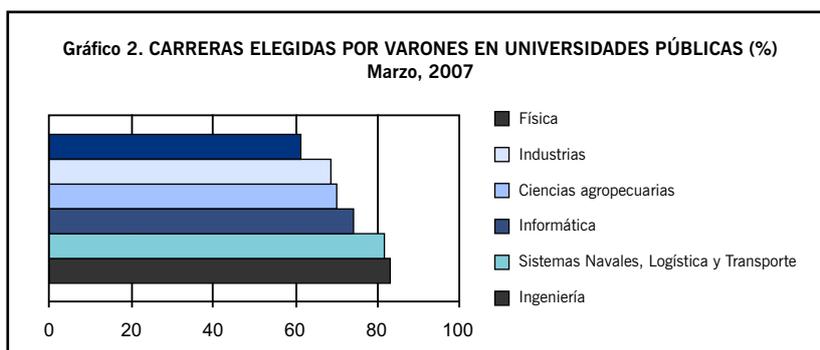
⁹Esta situación no coincide con la tendencia mundial reflejada en el último informe de la OIT, que señala que a pesar de que se ha demostrado que los países que tienen una brecha salarial relativamente grande entre los géneros para ocupaciones de baja calificación replican esta tendencia en el caso de ocupaciones de alta calificación, en la mayoría de los países la brecha es más grande en el caso de las ocupaciones de baja calificación. (OIT, 2007: 13).

ARGENTINA Equidad en el Empleo

Según Espino y Salvador (2006: 15), la segregación laboral se suele atribuir en gran parte a factores de demanda. Esto quiere decir que los empleadores, “juzgan a las mujeres según ciertos estereotipos de género, en función de los cuales se les atribuyen determinadas “virtudes” o “defectos” para ocupar los diferentes puestos de trabajo” (Espino y Salvador, 2006: 15). Las autoras sin embargo, otorgan el origen de la segregación ocupacional a la división sexual del trabajo dentro y fuera del hogar. Aunque aclaran que ello no implica quitarle relevancia a otros factores como el de las atribuciones que la sociedad hace que determinan social y culturalmente qué oficios y espacios económicos son propios y apropiados para mujeres y hombres. Por su parte, también es importante tener en cuenta los factores considerados de oferta, entre los que se encuentran las decisiones y preferencias de las mujeres y las familias. En estas decisiones es de vital importancia el proceso de socialización diferencial de mujeres y varones, el cual cumple un rol fundamental en la asignación de roles de género. Por ejemplo, dicho proceso suele ser uno de los factores fundamentales en la explicación de la elección de ciertas carreras profesionales (Gráficos 1 y 2). Como señaló Modesto Alonso, investigador de la Universidad de Buenos Aires, “como explicación a el predominio femenino en la psicología suele mencionarse el interés de las mujeres por lo humanístico, las profesiones de ayuda y el autoconocimiento, y una extensión de su vocación tradicional por la docencia”¹⁰.



Fuente: Periódico La Nación, 2007. Con datos del Ministerio de Educación de la Nación

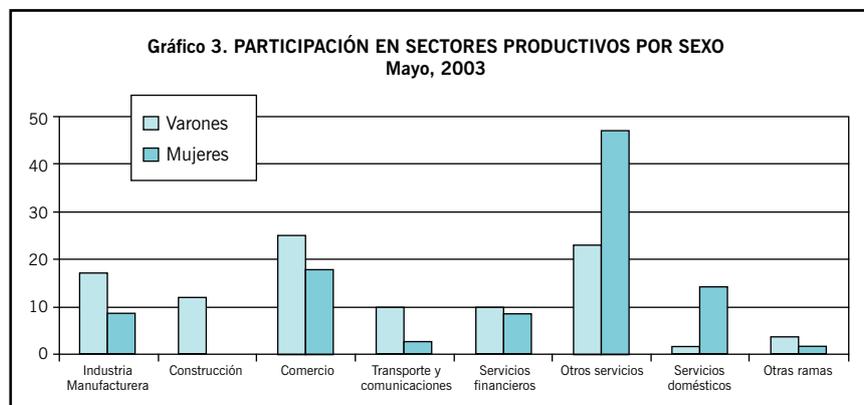


Fuente: Periódico La Nación, 2007. Con datos del Ministerio de Educación de la Nación

¹⁰ Extraído de la nota “Profesiones para unas y otros. Los estereotipos y el mercado influyen en la vocaciones”, del periódico La Nación, del 11 de marzo, 2007. Pp. 2.

La elección diferencial de carreras profesionales entre varones y mujeres no debería alertarnos sino fuera porque casualmente las elecciones de las mujeres están vinculadas a una inserción laboral asociada a los más bajos ingresos, a los menores perfiles de calificación e incluso a las actividades artesanales mayoritariamente de aplicación en el ámbito doméstico.

De esta manera, observamos que las mujeres se ocupan principalmente en el servicio doméstico, la enseñanza, y los servicios de salud. En cambio, como se puede observar en el Gráfico 3, la construcción, el transporte y el almacenaje, parecerían ser ocupaciones masculinizadas dada la escasa presencia femenina en las mismas.



Fuente: Faur, Gherardi, 2005. Con datos de la EPH, INDEC.

A su vez, esta tendencia es alarmante en ocupaciones que requieren capacidades ligadas al apoyo tecnológico, en donde las mujeres están prácticamente ausentes (Tabla 7).

Tabla 7. Participación en Trabajos Especializados y Puestos de Dirección Según Sexo

Tareas	Mujeres	Varones
Directivas	37,0%	63,0%
Técnicas y científico profesionales	51,0%	49,0%
Operativas	34,7%	65,3%
No calificadas	55,2%	44,8%
De apoyo tecnológico	1,8%	98,2%

Fuente: Faur, Gherardi, 2005. Con datos de la EPH, INDEC.

De esta manera, se observa cómo la segregación laboral afecta en doble sentido a las mujeres, tanto porque las excluye de ciertas ocupaciones, como de los puestos de trabajo situados en la cúspide de la jerarquía organizativa del trabajo. Además, se confirma que la segregación laboral -vertical y horizontal- junto a la discriminación económica son en la práctica fenómenos asociados y dan lugar a la brecha de ingresos por trabajo entre varones y mujeres: en los sectores donde trabajan más mujeres los salarios son menores (Espino y Salvador, 2006: 16).

ARGENTINA Equidad en el Empleo

Por su parte, existe en el mercado de trabajo una fuerte segregación vertical puesto que las mujeres son promovidas a cargos de jefatura en menor proporción que los varones. De esta manera, observamos que sólo el 37% de las mujeres asalariadas alcanzan cargos directivos - aún cuando como señalan Faur y Gherardi, esta categoría agrupa puestos de dirección muy diversos entre sí, como por ejemplo a directoras de escuelas primarias, junto a altos ejecutivos de empresas de primera línea (Faur y Gherardi, 2005:217).

d. La informalidad

El total de trabajadores/as informales o no registrados/as en la Argentina casi se ha duplicado en sólo una década, y las mujeres son sus principales referentes. Según datos de la EPH, desde octubre de 1994 a octubre del 2006, los/las trabajadores no registrados/as pasaron de 2,103 millones a casi cinco (4,7)¹¹. De ese total, las mujeres constituyen aproximadamente el 52% (Faur, Gherardi, 2005: 218). Si además tenemos en cuenta que la participación femenina es menor que la masculina, proporcionalmente las probabilidades de insertarse en el mercado informal, son mayores para las mujeres. En definitiva, los impactos de la flexibilización laboral en la Argentina no fueron equitativos en el total de la población.



Fuente: Faur, Gherardi, 2005. Con datos del Observatorio del MERCOSUR.

La condición de trabajadoras no registradas excede ampliamente a las trabajadoras por cuenta propia con bajos niveles de productividad. Entre las asalariadas del sector privado, la inserción de las mujeres es mayoritariamente precaria en el total de los aglomerados urbanos detectados por la EPH: el 54,1% de estas trabajadoras no tienen cobertura de salud, ni contrato estable de trabajo. Por su parte, el nivel de protección de las empleadas en el servicio doméstico en el 2004 era de tan sólo 4,5% (Espino y Salvador, 2006: 22).

De más está decir que la informalidad y precariedad laboral condicionan el ejercicio de los derechos de las mujeres. Sin "trabajo en blanco", las mujeres no acceden a líneas de crédito, no poseen obra social, no tienen vacaciones, licencias por maternidad o enfermedad, o transferencia de recursos económicos que faciliten la crianza de sus hijos/as.

¹¹Información recogida de la nota del periódico La Voz del Interior "4,7 millones trabajan en la informalidad", del 21 de marzo, 2007. Esta información no estaba segregada por sexo, por lo que nuestras conclusiones en esta materia deben mantenerse para el período de 1994 al 2003, recogidas en Faur, Gherardi, 2005.

e. Responsabilidades familiares y uso del tiempo

Como indica Laura Pautassi, el empleo remunerado (trabajo productivo) y el trabajo realizado en el ámbito del hogar (reproductivo), surgen como categorías diferenciadas a partir del desarrollo de las economías capitalistas industriales, las cuales provocaron una división entre las esferas pública (relativa al mercado) y privada (relativa al hogar) (Pautassi, 20001:13).

En la Argentina, esta frontera ha ido adquiriendo características diferenciadas según los gobiernos, los contextos y momentos históricos por los que el país ha atravesado: situaciones donde los hogares han tenido que asumir actividades productivas; situaciones donde el mercado o el Estado se han responsabilizado de tareas reproductivas cuidados de los/las niños/as, ancianos/as, etc.

Sin embargo, desde la década del noventa y tras las diversas crisis que ha sufrido la Argentina a lo largo de estos años, muchas responsabilidades públicas sufrieron una suerte de “privatización”, que se tradujo en reducciones presupuestarias en salud y educación, entre las más importantes. Las consecuencias de estas reducciones, sumadas al progresivo deterioro del nivel de ingresos que se produjo en el país y que recayeron fundamentalmente en los sectores populares, provocaron adaptaciones en los arreglos familiares que repercutieron en mayores responsabilidades en las mujeres, principales proveedores de las actividades reproductivas.

En efecto, el trabajo no remunerado o socialmente útil (maternidad, cuidado de enfermos, ancianos, empresas familiares, trabajo comunitario) es el que ocupa la mayor parte del tiempo productivo de las mujeres¹². Como señala María Ingeles Durán, el 80% del trabajo no remunerado recae sobre la mujer¹³. Y este tipo de trabajo cobra una importancia significativa en el sector salud, en tanto el trabajo voluntario de cuidado y contención de enfermos constituye un aporte fundamental al funcionamiento del sistema¹⁴.

Específicamente, las responsabilidades domésticas y familiares que recaen casi exclusivamente en las mujeres, y que están vinculadas principalmente a la tenencia de hijos/as, han sido y siguen siendo fuertes condicionamientos para su inserción en la vida pública, especialmente en el mercado laboral. La Tabla 8, grafica que a mayor cantidad de hijos/as, menor es la participación de las mujeres en el mercado laboral.

¹²En un reciente estudio realizado para la ciudad de Montevideo, cuyos resultados son consistentes con los obtenidos en otros estudios a escala regional e internacional, las mujeres dedican el 67% de sus tiempo al trabajo no remunerado y el 33% al remunerado, mientras que el caso de los varones es justamente el inverso: dedican el 69% de su tiempo al trabajo remunerado, y 31% al no remunerado (Aguirre, Batthyány, 2005: 120). Por otra parte, en un estudio realizado que compara dos barrios de la ciudad de Córdoba, de distinto nivel socioeconómico, se verificó que tomando el total de horas trabajadas por varones y mujeres (un día laboral y otro feriado) y calculando el promedio de las mismas, los datos ilustran que las mujeres dedican al trabajo doméstico casi tres veces mas que los varones. (Falú, Morey, Rainero, 2002:28-29).

¹³Tomado de la entrevista realizada por Ana Mariani, para el periódico La Voz del Interior, del 12 de noviembre, 2006.

¹⁴A pesar de su relevancia para el desarrollo de la economía, el trabajo doméstico no remunerado no forma parte de las cuentas nacionales. Ello a pesar de que por ejemplo, en un estudio realizado por la Consultora Equis, si se calculara el aporte que hacen las mujeres al Producto Bruto Interno (PBI) nacional, en base a datos oficiales, estaríamos hablando de 16.000 millones de dólares, equivalente al 10% del PBI. (Sabanés Plou, 2006).

Tabla 8. Tasa de actividad de mujeres jefas y cónyuges según cantidad de hijos/as menores de 6 años en el hogar

Población de 15 a 49 años. Segundo Trimestre, 2005	
Cantidad de Hijos/as	Tasas de Actividad
Sin hijos/as	68,6%
Con un/a hijo/a	59,9%
Con dos hijos/as	51,1%
Con tres hijos/as o más	37,3%

Fuente: CTIO, 2005. Con datos de DGEyEL, SPTyEL, en base a la EPH (INDEC).

En efecto, el cuidado de los/las niños/as es casi exclusivamente una ocupación de las madres. Según Esquivel¹⁵, los/las niños/as de cero a cuatro años permanecen la mayor parte del día con sus madres en el 82% de los casos, mientras que la permanencia con el padre es del 3,4% en promedio.

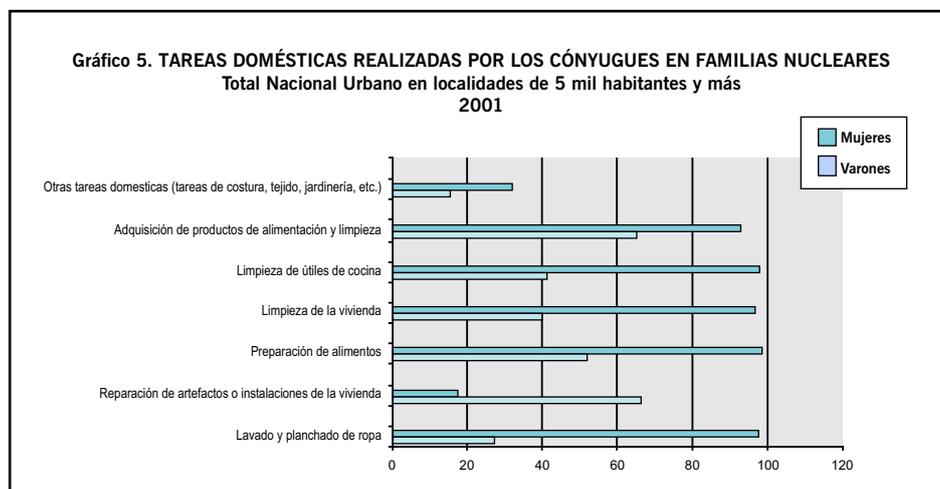
De esta manera, se vendría a confirmar que a pesar del aumento de la participación económica de las mujeres casadas, las tareas relativas al ámbito del hogar continúan siendo casi exclusiva responsabilidad de las mujeres. Es decir, se observa que los varones lentamente están asumiendo algunas actividades ligadas a la crianza de los hijos, y algo menos en las de mantenimiento del hogar¹⁶. Sin embargo, lo hacen de manera esporádica y con una actitud más asociada a la colaboración que a la de una efectiva responsabilidad compartida.

Esta situación se comprueba si se observan en el Gráfico 5 los tipos de tareas domésticas que realizan los varones y las mujeres (sin tener en cuenta el tiempo promedio dedicado a cada tarea ni la frecuencia con la que la realizan). Los varones se ocupan, en primer lugar, de la reparación de artefactos o instalaciones de la vivienda; luego, de las compras, la cocina, el lavado de platos, la limpieza, y el lavado y planchado de ropa. En cambio, el porcentaje de mujeres que realiza las tareas domésticas supera el 90% en todas las tareas, salvo en la reparación de artefactos del hogar (17,3%), única práctica en la que son superadas por los varones. Casi todas las mujeres cocinan (98,2%), lavan los platos (97,8%), lavan y planchan la ropa (97,4%), limpian la vivienda (96,5%) y hacen las compras (92,7%). Además, las mujeres duplican a los varones en la realización de otras tareas, como costura o jardinería (el 31,9% de las mujeres frente al 15,5% de los varones).

Como señala el Foro de Redes, Articulaciones y Campañas Feministas de América Latina y el Caribe en la Declaración de Quito, fruto de la X Conferencia Regional de la CEPAL, *“Quien está en la esfera pública, tiene necesidades privadas, reproductivas. Son las mujeres, las responsables de la satisfacción de esas necesidades. Son las abuelas, las madres, las hermanas, y a veces las niñas y jóvenes de la familia, las responsables de satisfacer esas necesidades. Son las Marías que cuidan la salud de la familia sin que nadie les reconozca ese trabajo. Son las Marías que atienden a todos aún a costa de su propia salud, de sus propias oportunidades educativas y laborales, de su propio placer. Y es la doble jornada, la no reconocida, una de las mayores dificultades para la participación política”*.

¹⁵V. Esquivel (2003), Condiciones de vida y mercado de trabajo. Una perspectiva de género sobre los efectos de la crisis argentina, Instituto de Ciencias de la Universidad General Sarmiento, Mimeo. Citado por Faur, Gherardi (2005:225).

¹⁶Para acelerar el compromiso de los varones en las tareas domésticas, la diputada nacional Marcela Rodríguez presentó un proyecto de ley al Congreso que pretende reformar el artículo 199 del Código Civil, que se refiere a los derechos y deberes de los cónyuges, agregándole una frase: *“Los esposos) deben, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y la atención de sus hijos”*. (La Voz del Interior, 21 de noviembre, 2006.)



*Familias en las que ambos cónyuges participan en las tareas domésticas. (Faur, Gherardi, 2005:225)

Fuente: Faur, Gherardi, 2005. Con datos de Siempro, ECV.

f. El servicio doméstico remunerado¹⁷

El servicio doméstico remunerado es el sector prioritario de ocupación de las mujeres argentinas de hogares pobres, es el que tiene las peores condiciones de regulación del trabajo, y el que percibe los más bajos ingresos.

En efecto, este sector está excluido de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), y se regula por un Estatuto del Servicio Doméstico que data de 1956¹⁸. A su vez, en lo que respecta a la seguridad social, la reforma realizada en el 2000 permitió que las trabajadoras con una dedicación menor de dieciséis horas pudieran aspirar a una jubilación y tener acceso a las prestaciones del Sistema Nacional de Salud (SNS), pero bajo su costo y responsabilidad. Finalmente, en relación a las remuneraciones percibidas, el servicio doméstico está en condiciones más desfavorables que el segmento más vulnerable de los asalariados del sector privado.

Por otra parte, en cuanto a sus tasas de desocupación, a partir del 2000, el estancamiento de la economía y la caída de la demanda laboral afectaron el nivel de ingresos disponibles en los hogares empleadores de servicio doméstico y provocaron una caída del empleo en el sector, que pasó del 7 por ciento del empleo total en 1999 a alrededor del 6 por ciento en 2003, y del 17,5 por ciento de la ocupación femenina al 14,8 por ciento.

Además, en este mismo período creció la inestabilidad del empleo doméstico, lo cual se observa en el aumento de la proporción de las ocupadas con una antigüedad menor al año. Como resultado de este proceso -sumado a la pérdida de poder adquisitivo de los salarios-, se incrementó la cantidad de personas ocupadas que buscaban tener otra ocupación. En un contexto de caída de la demanda de empleadas domésticas aumentó la incidencia del subempleo horario.

¹⁷ En este apartado hemos trabajado a partir de los datos presentados por Faur, Gherardi (2005), Pp. 219-221.

¹⁸ Este aspecto será analizado en la siguiente sección de Legislación Laboral.

5. Legislación Laboral¹⁹

La **Constitución Nacional** (CN) de la Argentina establece que el trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes que le asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor (Art. 14 y 14-bis-CN).

La Argentina no posee un Código del Trabajo, sino que presenta un conjunto de normas y decretos del Poder Ejecutivo que comprenden la Ley N° 20.744, “Ley de Contrato de Trabajo” (LCT) de 1974; la Ley N° 24.013 de 1991, que inició un largo proceso de reforma de las condiciones laborales que continúa hasta la actualidad; las Leyes N° 24.465, 24.467, y 24.557 de 1995; la Ley N° 25.013 de 1998; y la Ley N° 25.250 del 2000- que regulan todo lo referido a las relaciones laborales.

De esta manera, el contrato individual de trabajo está regulado por la Ley de **Contrato de Trabajo (LCT)** que incluye un título especial (título VII) dedicado al trabajo de las mujeres (artículos 172 a 186), que hacen especial énfasis en la protección de la maternidad. Esta ley es aplicable a los/las trabajadores/as en relación de dependencia, con excepción de los/las dependientes de la administración pública nacional, provincial y municipal, los/las trabajadores/as del servicio doméstico, y los/las trabajadores/as agrarios/as que se rigen por estatutos especiales.

Por otra parte, en materia de discriminación, Argentina ratificó los Convenios N° 100, 111, 156, y la Recomendación 165²⁰ de la OIT.

a. Las responsabilidades familiares y laborales

A continuación, presentamos las normas relativas a la atención de las responsabilidades familiares y su articulación a las responsabilidades laborales.

i. Protección de la maternidad

En su artículo 177, la LCT garantiza la estabilidad en el empleo a las mujeres durante el período de gestación. Esta garantía opera como un derecho adquirido a partir del momento que la mujer notifique al empleador/a la fecha probable de su parto.

Además esta ley establece una presunción de despido por causa de embarazo, cuando el mismo fuese dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre que la mujer haya cumplido con su obligación de notificar la fecha presunta del nacimiento, no pudiendo efectuar esta notificación con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados. En tal caso, se impone una indemnización agravada equivalente a un año de remuneraciones que se acumulará a la indemnización por despido sin justa causa. A pesar de ello, queda un período en que la mujer embarazada -durante sus dos primeros meses de gestación- queda desprotegida, al no poder notificar válidamente su embarazo.

¹⁹ En los apartados siguientes, relacionados con el análisis de legislación laboral vigente, se sigue el trabajo de L. Pautassi, E. Faur y N. Gherardi (2004).

²⁰ El Convenio 156 (Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981) y la Recomendación 165, no se refieren a las mujeres, sino a trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares, de manera de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato con respecto a trabajadores de uno y otro sexo que tengan responsabilidades. Agradecemos al equipo de la CTIO por advertirnos sobre este punto.

La anterior disposición rige también para el despido por causa de matrimonio de la trabajadora, si el mismo se produjese dentro de los tres meses anteriores o los seis posteriores a la fecha de celebración, siempre que haya sido notificado al empleador en forma fehaciente, no pudiendo efectuar esta notificación con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados. La sanción equivale a una indemnización de un año de remuneraciones (Art. 182, LCT).

ii. Licencias por maternidad o paternidad

Las normas argentinas prohíben el trabajo de la mujer durante 90 días -45 días anteriores y 45 posteriores al parto. Además, la trabajadora puede optar por la reducción de la licencia otorgada anterior al parto, aunque ésta no podrá ser inferior a los 30 días, y el resto del período de licencia puede acumularse en el período de descanso posterior al nacimiento de su hijo/a.

A su vez, su salario es reemplazado por una asignación familiar de igual monto, por lo que el costo no es asumido directamente por el/la empleador/a, sino que opera un programa de seguro social en forma de asignaciones familiares²¹.

Con posterioridad al vencimiento de los períodos de prohibición de trabajo por maternidad, la trabajadora puede optar por continuar con su trabajo, rescindir su contrato recibiendo el 25% de su remuneración en concepto de indemnización por cada año de servicio, o quedar en situación de excedencia voluntaria por un plazo mínimo de tres meses y un máximo de seis²² (Art. 183 a 186 LCT). En todos estos casos la trabajadora deberá contar con una antigüedad mínima de un año, y cuando culmine el período de excedencia voluntario podrá reincorporarse al mismo cargo que tenía antes del parto, o en un cargo superior o inferior al indicado de común acuerdo con la trabajadora.

Si la excedencia no fuera admitida será indemnizada como si se tratara de un despido injustificado, salvo que el/la empleador/a demostrara la imposibilidad de reincorporarla, con lo cual se le abona sólo una indemnización del 25%. Además, los plazos de excedencia no se computan como tiempo de servicio. De esta manera, dado que en esta situación no se percibe remuneración ni asignación familiar, en la práctica esta alternativa no es usualmente utilizada por las mujeres, que más bien optan por reintegrarse al trabajo apenas concluye su licencia por maternidad.

Por otra parte, la Ley N° 24.715 de 1996 establece que las trabajadoras que tengan un/a hijo/a con síndrome de Down, tendrán derecho a seis meses de licencia, sin goce de sueldo desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad. Sin embargo, percibirá una asignación familiar cuyo monto será igual a la remuneración que ella habría percibido si hubiera prestado servicios.

Además, el Art. 179 de la LCT establece que: *“toda trabajadora, madre de lactante, podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la*

²¹ Para el goce de estas asignaciones la trabajadora requiere una antigüedad mínima continuada en el empleo de tres meses (Art. 11, Ley N° 24.714, 1996).

²² En 1999, por el Decreto 1363 de 1997, el beneficio de la excedencia se hizo extensivo a las trabajadoras en el sector público. Y el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Público, firmado en 1999, extiende la licencia por maternidad a 100 días, aún para madres adoptivas; licencia por 30 días para el padre adoptivo, y extensión de la licencia por paternidad a 5 días y un incremento al doble para los períodos de descanso remunerado para la lactancia. Abramo et al. 2000, citado por Pautassi, Faur, Gherardi, 2004:52.

jornada de trabajo y por un período no superior a un año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado”. Y en algunos convenios colectivos se estableció que los descansos pueden ser reemplazados por una disminución de la jornada laboral²³.

En todos estos casos, el padre está excluido de la posibilidad de asumir licencia por nacimiento o el beneficio de excedencia, lo cual tiene claras repercusiones en la división del trabajo dentro del hogar. En principio, sólo le corresponde una licencia de dos días corridos por nacimiento del/la hijo/a, considerada la misma como licencia especial (Art. 158 LCT).

Sin embargo esta situación parece haber sido afectada por la Modificación del Artículo 186 de la Ley 20744, aprobada por la Cámara de Diputados el 29 de noviembre del 2006, aunque todavía no ha sido considerado por la Cámara de Senadores. Esta modificación dispone que el artículo 177 de la ley, esté dedicado a los *derechos de paternidad, estableciendo una licencia por paternidad de “quince (15) días corridos después del nacimiento de su hijo o de los dos (2) días de efectuada la notificación del otorgamiento de la guarda con fines de adopción. En caso de ser adoptante único, el período de la licencia será de cuarenta y cinco (45) días corridos, a partir de los dos (2) días de efectuada la notificación del otorgamiento de la guarda. En los supuestos de parto o guardas con fines de adopción múltiples, el plazo del párrafo anterior se incrementará en cinco (5) días corridos por cada hijo, a partir del segundo inclusive. El período de licencia será de cuarenta y cinco (45) días corridos contados desde el nacimiento del hijo o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, cuando la madre del hijo del trabajador falleciere durante la licencia por maternidad o guarda con fines de adopción. El uso de esta licencia cancela el derecho al goce de la prevista en el inciso c) del artículo 158. Durante los períodos de licencia previstos en este artículo, el trabajador, en sustitución de la remuneración a cargo del empleador, percibirá del sistema de seguridad social una asignación cuyo monto será igual al del salario que corresponda al período de licencia”²⁴.*

iii. Guarderías sin costo para el/la trabajador/a

El Art. 179 de la LCT impone a los/las empleadores/as la habilitación de salas maternas y guarderías en función del número de trabajadoras ocupadas. Sin embargo, este artículo aún no ha sido reglamentado.

De todas maneras, la Ley N 11.317 establece que si existen 50 trabajadoras mayores de 18 años, existe la obligación de instalar salas maternas y guarderías. Además, por la Ley N 20.582, se dispuso la instalación de jardines maternas zonales para menores de 18 años. Pero ambas disposiciones todavía no han sido reglamentadas y no están coordinadas entre sí.

Por otra parte, en 1990 se estableció el derecho de las madres de siete o más hijos/as a percibir una pensión mensual, inembargable y vitalicia, cualquiera fuese su edad y estado civil (Decreto N 2360 de 1990, que reglamenta la Ley N 23.746).

²³ Rial (1992), citado por Pautassi, Faur, Gherardi (2004:51).

²⁴ Se puede bajar la Modificación desde <http://www.hcdn.gov.ar/>

iv. Licencias por enfermedad y cuidado de hijos/as

Sólo el Art. 183 LCT habilita el derecho de ejercer voluntariamente el estado de excedencia por causa justificada debido a la necesidad de cuidado de un/a hijo/a enfermo/a menor de edad a su cargo. Sin embargo, esta opción es de validez exclusiva de las madres. A pesar de ello, existen convenios colectivos de trabajo que incluyen prescripciones que facultan también a los padres a ejercer este derecho.

b. Igualdad entre mujeres y varones

La LCT en su Art. 17 señala que *“por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”*. Y en este mismo sentido, la Ley N° 20.392 de 1973 establece que *“no se podrán establecer diferencias de remuneración entre mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”*. A su vez, el Decreto N° 1.363 de 1997 ordena la revisión de los regímenes que regulan el empleo público para incorporar las previsiones que permitan garantizar el cumplimiento de los principios que garantizan la igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres.

A su vez, el Pacto Federal del Trabajo firmado en 1998, suscripto entre representantes del gobierno nacional y de las provincias y ratificado posteriormente por Ley N° 25.212 del año 2000, incorpora un Plan para la Igualdad de Oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral²⁵. En 1999, el primer convenio colectivo de trabajo en el sector público, incorporó diversos mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección del personal, y previó la incorporación de un plan de igualdad de oportunidades.

Por otra parte, desde los sindicatos, se elaboró la Ley N° 23.551 referente a las Asociaciones Sindicales de Trabajadores que establece que *“Las asociaciones sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a sus afiliados”*.

Finalmente, la Ley N° 25.013 de 1998 estableció el “despido discriminatorio”, originado por motivos *“de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología u opinión política o gremial”*. Sin embargo, el Decreto N° 1.111/98 vetó parcialmente dicha ley ya que mantuvo sólo los causales discriminatorios por raza, sexo y religión, y desestimó los motivos relativos a la nacionalidad, orientación sexual, ideología y opinión política o gremial.

i. Iguales oportunidades en el acceso a puestos de trabajo

La LCT establece la no-discriminación como principio general, aunque se mantiene la regulación del trabajo de mujeres como un título especial. En 1991 se derogó la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres que preveía el Art. 173 de la LCT, aunque todavía subsisten las disposiciones que prohíben a las mujeres realizar trabajos penosos, peligrosos o insalubres -Art. 176 LCT- y de encomienda de trabajos a domicilio -Art. 175 LCT.

²⁵ Esto será analizado en la siguiente sección de Planes y Políticas de Empleo

ARGENTINA Equidad en el Empleo

Por otro lado, en materia de empleo público, se establece que: “el personal tiene derecho a la igualdad de oportunidades en el desarrollo de carrera administrativa, a través de los mecanismos que se determinen. Las promociones a cargos vacantes sólo procederán mediante sistemas de selección de antecedentes, méritos y aptitudes” (Art. 18 Ley N° 25.169 de 1999).

En cuanto a las asociaciones sindicales, a través de procedimientos de democracia interna, se promueve en sus estatutos la efectiva participación de los/las afiliados/as en la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales y la representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.

ii. Medidas de acción afirmativa en materia de empleo

En la Argentina no existen normas específicas relativas al establecimiento de cuotas para la cobertura de cargos o para el acceso a determinados puestos de trabajo.

Sin embargo, en materia sindical se estableció en el 2002, en el Art. 1° de la Ley N° 25.674, que cada unidad de negociación colectiva, debía contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad. En el caso de desempeño de cargos electivos, el Art. 3° estableció que la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales debería ser del 30% mínima, cuando el número de mujeres alcanzara o superara ese porcentual sobre el total de los trabajadores. En caso de no superar ese porcentaje, el cupo para cubrir la participación femenina debería ser proporcional a esa cantidad y las listas que se presenten tendrían que incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección, sin cuyo requisito no se podría oficializar ninguna lista.

Por otra parte, algunas medidas de fomento del empleo proponen reducir los aportes de los/las empleadores/as a la seguridad social, si contratan a mujeres. Una de esas medidas estableció una rebaja en las contribuciones a la seguridad social de hasta el 50% a aquellos que contrataran a personas “mayores de 40 años, mujeres, discapacitados y ex-combatientes de Malvinas”. Afortunadamente, este artículo fue derogado por el Art. 21 de la Ley N° 25.013.

Sin embargo, la normativa argentina mantiene ciertas rebajas a las contribuciones patronales en casos de contratación de “grupos especiales de trabajadores”. En este sentido, la Ley N° 25.250 establece que el empleador que incremente su nómina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado, gozará de una reducción en sus contribuciones patronales (un tercio de las contribuciones vigentes). Esta reducción se elevará a la mitad de las contribuciones cuando se contrate a un varón de 45 años o más, a una mujer jefa de hogar de cualquier edad, o a un/a menor de 24 años. Finalmente, un decreto del Poder Ejecutivo incluyó en ese grupo a las mujeres mayores de 40 años. Además de la reducción de contribuciones, el Art. 3° establece que el Ministerio de Trabajo apoyará activamente con un subsidio destinado al pago de las remuneraciones a quienes contraten a los citados grupos de trabajadores.

c. Derechos específicos de las mujeres

La legislación argentina en materia de regulaciones laborales reproduce el tratamiento de la mujer y de los menores o jóvenes como grupos especiales de trabajadores. Así, el título referido al

trabajo de las mujeres protege lo referido a la maternidad y el principio de la no-discriminación en general.

En relación con el acoso u hostigamiento sexual en el puesto de trabajo solamente se encuentra reglamentado para los/las trabajadores de la administración pública (Ley N° 22.140/80, Decreto 2385/93). Sin embargo, esto parece haberse modificado desde que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo consideraron que “el hostigamiento sexual y toda conducta abusiva y persecutoria del personal en perjuicio de empleados de menor jerarquía constituye una causal de despido justificado”²⁶ aún en el sector privado.

De todas maneras, es preocupante que aún no se sancione una ley específica al respecto²⁷, puesto que la Argentina encabeza junto a Francia, Rumania, Canadá e Inglaterra el ranking de acoso sexual en ámbitos laborales. Según este estudio el 16,6% de las trabajadoras afirma haber sido víctima de incidentes de carácter sexual²⁸.

d. El servicio doméstico remunerado

Como ya hemos visto anteriormente, el servicio doméstico está regulado por el Estatuto Especial de 1956 y no se aplica la LCT. En principio no habría grandes dificultades si se protegieran los derechos de los/las trabajadores/as de la misma manera. Pero si se comparan las disposiciones del Decreto N° 326/56 con las de la LCT se observan fuertes discriminaciones hacia los/las trabajadores/as en el servicio doméstico.

Específicamente, el Decreto N° 326/56 rige las relaciones de trabajo de los/las empleados/as en el ámbito doméstico, que no implican para el/la empleador/a un beneficio económico directo. Además, no es aplicable a quienes presten sus servicios por menos de un mes, trabajen menos de 4 horas al día, o menos de 4 días a la semana para el/la mismo empleador/a. Estos/as trabajadores/as también están excluidos/as de la LCT, por lo que no están protegidos/as por ningún régimen legal.

El Estatuto de 1956 establece que las personas empleadas en el servicio doméstico sin retiro, tienen derecho a un reposo nocturno diario de 9 horas, descanso diario de 3 horas entre tareas matutinas y vespertinas, descanso semanal de 24 horas corridas o dos medios días por semana, vacaciones, licencia por enfermedad, habitación amueblada e higiénica y 1 hora semanal para asistir a servicios de culto.

Respecto del preaviso y la indemnización por despido, el sistema del Decreto N° 326/56 posee una protección menor que la establecida en la LCT. El preaviso establecido por el decreto es de cinco días de anticipación si la antigüedad del empleado fuera inferior a dos años y diez cuando fuere mayor (Art. 8). En la LCT, por el contrario, el preaviso es de quince días cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo de más de 30 días y hasta tres meses, de un

²⁶Se trata de la resolución de los jueces Miguel Maza y Graciela Fernández de la sala II de la Cámara en el caso iniciado por la demanda del despido “señor M” contra el Grupo ILSA. Información extraída de la nota del periódico La Voz del Interior “El acoso sexual es causal de despido”, del 3 de abril del 2007.

²⁷Existen sin embargo, diversos proyectos. Tiene media sanción en el Senado el proyecto elaborado por el ex ministro de la Corte Suprema, Gustavo Bossert, y el ex ministro de Justicia, Ricardo Gil Lavedra, que fue presentado por la diputada oficialista Diana Conti. Además se presentó otro proyecto a la Cámara de Diputados, presentado por Norma Morandini, Marcela Rodríguez, Hermes Binner, entre otros.

²⁸Encuesta realizada por la OIT en 36 países en 1996. Información extraída de la nota del periódico Página 12, Suplemento Las 12, “Así en el trabajo como en la calle” del 24 de noviembre del 2006.

mes cuando tuviese una antigüedad de hasta cinco años, y de dos meses cuando fuere superior (Art. 231 LCT, texto según Ley N° 25.013). Respecto de la indemnización por despido, la base de cálculo que establece el Decreto N° 326/56 es la mitad de la base tomada en cuenta por la LCT. En el Decreto N° 326/56 la indemnización equivale a medio salario por año de antigüedad (Art. 9) contra una indemnización de un salario por año de antigüedad en la LCT (Art. 245 LCT). En concreto, una persona con un año de antigüedad recibe como indemnización de medio sueldo en el caso del Decreto N° 326/56, y de un sueldo en el caso de la LCT.

A pesar de esta notoria discriminación hacia los/las empleados/as del servicio doméstico, recién en el 2000 se comenzaron a movilizar algunos sectores que promovieron un régimen de promoción de la regularización del empleo doméstico. De esta manera, se estableció que los/las empleadores/as podrían incorporar a los/las trabajadores/as del servicio doméstico al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP), y a una cobertura médica básica por medio de un aporte mínimo. Entre las prestaciones que recibe el/la trabajador/a se contemplan la jubilación por vejez, el retiro por invalidez o pensión por fallecimiento, y una cobertura de salud.

6. Planes y Políticas de Empleo

Como advierten Faur y Gherardi, los planes y políticas de empleo en la Argentina fueron usualmente diseñados e implementados exclusivamente por el gobierno nacional. En la actualidad, sin embargo, esta competencia se ha trasladado también a los gobiernos provinciales (Faur, Gherardi, 2005: 240-241).

De esta manera, sobre todo a partir del 2001, la cantidad de políticas de empleo de ejecución provincial fue en aumento. Una de las principales razones, deviene del Compromiso Federal para el Crecimiento y la Disciplina Fiscal, asumido por el gobierno nacional y las provincias en noviembre del 2000, por el cual el gobierno de la Nación asignó una partida presupuestaria al financiamiento de programas sociales y de empleo mediante transferencias a las provincias.

Dadas las diversas crisis económicas e institucionales por las que ha atravesado la Argentina desde la década del noventa, las principales políticas y planes de empleo que se implementaron, han estado dirigidas fundamentalmente a los sectores más empobrecidos.

De estas políticas, las que influyen especialmente en la situación laboral de las mujeres, como principales beneficiarias, son las siguientes:

- Pacto Federal del Trabajo (1998)
- Programa Servicios Comunitarios (1996-2000)
- Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos (FORMUJER) (2000)
- Proyecto Incorporación de la dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina (GPEAL) (2002)
- Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados (PJyJHD) (2002)

- Programa de capacitación Mujer, Equidad y Trabajo (MET) (2002)
- Programa de Emergencia Laboral (PEL)
- Familias por la Inclusión Social

El **Pacto Federal del Trabajo**, sancionado en 1998, es una de las primeras medidas que explícitamente se orienta a promover la equidad en el empleo entre varones y mujeres. En efecto, el Pacto suscribe e incorpora el *Plan para la igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral*, y crea la *Comisión Tripartita Argentina de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral* (CTIO) en octubre de 1998, y relanzada en noviembre del 2000. Esta Comisión Tripartita está integrada por representantes del Ministerio de Trabajo, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos -Secretaría de Derechos Humanos-, Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Cultos -Embajadora de la Representación Especial para Temas de la Mujer-, Ministerio de Salud y Ambiente, Consejo Nacional de la Mujer (CNM), y Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales de la Presidencia de la Nación, además de representantes de las cámaras empresarias, de los sindicatos, y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Dentro de los programas de generación de empleo, uno de los primeros impulsados por el CNM con la explícita intención de incorporar la perspectiva de género, fue el **Programa Servicios Comunitarios**. Este programa, que se plasmó en la resolución N° 368/97 de la Secretaría de Empleo y Capacitación Laboral (SEyCL), estaba dirigido a personas desocupadas con trayectoria laboral, y promocionaba la incorporación de mujeres desocupadas, al plantear como requisito para la presentación de los proyectos, que el 80% de los beneficiarios sean mujeres, preferentemente jefas de hogar. El empleo que se ofrecía era temporal (de 3 a 6 meses) y la prestación económica para el/la beneficiario/a era menor a 200 pesos argentinos, según la cantidad de horas trabajadas (Espino, Salvador, 2006:26).

El programa **Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos**, también conocido como **FORMUJER** por sus siglas, es un Programa Regional que se viene desarrollando desde fines de 1998 en tres países: Argentina, Bolivia y Costa Rica. El programa es coordinado y supervisado técnicamente por CINTERFOR/OIT, y cuenta con el financiamiento del BID-FOMIN. OIT es la responsable de asistir técnicamente a los programas nacionales y garantizar la construcción conjunta de metodologías y productos. En la Argentina se inició en enero del 2000 y entre sus objetivos, el programa se propuso contribuir a aumentar la productividad y las oportunidades de empleo para las mujeres de bajos ingresos mediante la formación técnico-profesional, con la finalidad de apoyar su contribución al desarrollo y colaborar con el proceso de reducción de la pobreza.

Como forma de apoyar la implementación de políticas de combate a la pobreza que enfatizan la generación de trabajo como la mejor forma de superarla, pero que al mismo tiempo promuevan la igualdad de género, la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe inició en julio de 2002 la ejecución del proyecto **Incorporación de la dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina (GPEAL)**, con el apoyo del gobierno de Holanda, dirigido a contribuir a la incorporación de la dimensión de género en las políticas de reducción de la pobreza y de generación de empleo en seis países de la región:

ARGENTINA Equidad en el Empleo

Argentina, Bolivia, Honduras, Nicaragua, Paraguay y Perú. Posteriormente se incorporaron: Brasil, Chile y Ecuador. Uno de los componentes básicos de este Proyecto es la realización de estudios y diagnósticos nacionales sobre las interrelaciones entre el género, la pobreza y el empleo, que contribuyan a aumentar la base de conocimiento sobre estos fenómenos, y que puedan aportar al diseño y a la implementación de las políticas dirigidas a erradicar la pobreza, promover el empleo y la igualdad de género (Espino, Salvador, 2006:25-26). En el caso de Argentina, se analizó el programa de empleo Jefes y Jefas de Hogar Desocupados y se estudió la situación de las empresas recuperadas.

En 2002, como consecuencia de la crisis social, política y económica desatada en el país, el gobierno nacional diseña e implementa el **Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados (PJyJHD)**. El objetivo general del Plan es proporcionar un ingreso mensual no remunerativo a jefas o jefes de hogar desocupados que permita fortalecer el rol de la familia como ámbito principal de contención, con capacidad de mantener o de reinsertar en el sistema educativo a sus hijos/as menores de 18 años o hijos/as discapacitados de cualquier edad, facilitar su cuidado sanitario y paralelamente, insertar a los beneficiarios en el mercado laboral. De esta manera, los/las beneficiarios/as del programa deben cumplir determinadas actividades en carácter de contraprestación, que son asignadas por los consejos consultivos locales creados a tal fin, junto a los municipios.

Como consecuencia de la implementación de este plan, la participación relativa del gasto en programas de empleo ejecutados por la Nación se incrementó del 33,1% en 2001, al 91,3% en 2002, y el gasto en programas de empleo provinciales disminuyó. Según Faur y Gherardi, esto se explica por el efecto de sustitución generado por el PJyJHD. En la medida en que el PJyJHD fue absorbiendo los programas de empleo anteriormente aplicados, muchos desaparecieron y otros siguieron funcionando de modo residual, a fin de cubrir a la población que no resultaba beneficiaria del PJyJHD (Faur, Gherardi, 2005:242). De esta manera, el Plan permitió bajar en 4 puntos porcentuales la tasa de desempleo, y ya en el 2003 se consolidó como el plan de mayor cobertura y contención que ha existido en el país (Espino, Salvador, 2006:26).

Según datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), en septiembre del 2004 los/las beneficiarios/as del programa eran 1.629.426.91, del cual el 67,7% eran mujeres. Pero a pesar de que ello implicó una mejora relativa en la vida de las mujeres en términos de ingresos, puesto que la mayoría de las beneficiarias eran inactivas, el Plan carece de una perspectiva de género en su diseño y ejecución. Al respecto, Laura Pautassi²⁹ señala que el programa se asemeja a los ejecutados durante la década de los noventa, que se conciben "neutros" en términos de género, no sólo en la consideración de los/las beneficiarios/as y la promoción de sus oportunidades, sino también en sus instancias de decisión y ejecución.

Por otra parte, en el marco del Programa Federal implementado por el CNM que funciona en forma descentralizada mediante las áreas de la mujer que existen en los ámbitos de gobierno provinciales y municipales bajo la coordinación del CNM, se inició en marzo del 2002 la elaboración del **Programa Nacional Mujer, Equidad y Trabajo (MET)**. El objetivo general del programa es favorecer, desde la perspectiva de la equidad y la igualdad de oportunidades, el

²⁹ Laura Pautassi (2004), Beneficios y beneficiarias: análisis del Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados en Argentina", en María Elena Valenzuela (ed.) Políticas de Empleo para superar la pobreza. Argentina, Santiago de Chile, OIT. Citada por Faur, Gherardi, (2005), p. 244.

desarrollo de capacidades y actitudes de las mujeres para mejorar su posición en el mundo del trabajo.

A tal efecto, mediante el componente *Apoyo a las Iniciativas Locales* de este programa, se han aprobado más de 22 proyectos destinados a dar empleo a mujeres rurales en 18 provincias argentinas. El MET utiliza como fondo financiador de proyectos, el **Plan Nacional Manos a la Obra**, del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. Organiza talleres de asistencia técnica y capacitación para formadores/as o facilitadores/as. Como uno de los subproductos y en el marco de la ejecución de este programa se diseñó una Red de Mujeres Emprendedoras.

A pesar de la intención explícita de concentrar los diversos programas sociales en un solo plan, (Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados) en forma paralela a la creación y la puesta en funcionamiento del PJyJHD, el Ministerio de Trabajo repuso el **Programa de Emergencia Laboral (PEL)**, con el objetivo declarado de *"atender a aquellos grupos de trabajadores desocupados que no reúnen las condiciones para acceder a dicho Programa"*. Por medio de este programa, autorizó la aprobación de actividades comunitarias para 300 mil beneficiarios/as mensuales como máximo, que percibirían por ello la suma de 150 pesos por mes.

Por otra parte, el gobierno nacional a través del Ministerio de Desarrollo Social, ha impulsado un nuevo programa, llamado **Familias por la Inclusión Social**, focalizado por el ingreso en el hogar y no por la condición laboral. Este programa pretende incorporar a beneficiarias mujeres del PJyJHD, en su condición de madres de familia. Se espera que 750 mil mujeres con tres o más hijos menores de diecinueve años, que son beneficiarias del PJyJHD se incorporen al programa Familias. El Programa consiste en transferir dinero a las familias beneficiarias, y exigir el cumplimiento de contraprestaciones de salud y educación de los niños y las embarazadas. De esta forma, en el PJyJHD quedarán sólo aquellas personas que estén en condiciones de "reinsertarse laboralmente".

Del análisis de los planes y políticas de empleo, podemos concluir que a pesar de que algunos de éstos procuran mejorar las condiciones para el empleo femenino, no son específicamente diseñados para mujeres desde una perspectiva de género, ni tampoco fomentan empleos genuinos.

En palabras de Faur y Gherardi: *"lejos de afianzar una política de empleo tendiente a mejorar las condiciones de trabajo y empleo de las mujeres, la política social del Estado argentino parece reforzar la discriminación que las mujeres han sufrido históricamente, al atribuir la responsabilidad del cuidado de los/las hijos/as exclusivamente a las mujeres, como un problema del ámbito privado"* (Faur, Gherardi, 2005: 247).

En este sentido, una evaluación general de las políticas instrumentadas nos confirma la circunscripción de las mujeres como *grupo vulnerable*. Pero como afirman Espino y Salvador (2006: 21) no se trata de beneficiar exclusivamente a las mujeres, sino que las políticas deben apuntar a la realidad diferenciada que enfrentan tanto las trabajadoras como los trabajadores y actuar para equilibrar oportunidades y resultados considerando al mismo tiempo las limitaciones y las responsabilidades de unas y otros. Se trata de diseñar políticas tendientes a facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral, e impulsar medidas que brinden servicios para apoyar el cuidado de las/os hijas/os (por ejemplo, con guarderías) y promuevan la participación compartida de madres y padres (Valenzuela, 2004:47).

7. Algunas Reflexiones Finales

De un primer análisis del mercado laboral en la Argentina, destaca el aumento constante de la tasa de actividad de las mujeres. Sin embargo, también es significativo que a medida que la brecha de género en la participación económica se ha ido reduciendo, los derechos sociales de las trabajadoras han sufrido un importante retroceso. Lamentablemente, la inserción de las mujeres al mercado de trabajo remunerado se ha hecho en condiciones de gran vulnerabilidad y precariedad.

Como hemos visto, aún persisten fuertes diferencias salariales, y todavía es muy baja la participación de las mujeres en las instancias directivas o gerenciales en los empleos. Además, siguen siendo mayoría entre las desocupadas o las que realizan tareas de baja calificación y escaso valor social: el empleo femenino se ubica mayoritariamente en el sector del servicio doméstico³⁰.

Por otra parte, la legislación laboral ha acompañado los procesos de precarización y flexibilización laboral con normas que disminuyeron la protección de derechos para los/as trabajadores/as, y ello no ha podido ser revertido por las políticas de empleo, o de transferencia de ingresos que se han implementado en los últimos años.

Una de las explicaciones dadas a esta situación, indica que pese a la incorporación masiva de mujeres en el mercado de trabajo, las actividades domésticas y el cuidado de los/las hijos/as siguen siendo su principal responsabilidad.

Las acciones estatales en este sentido, no han alcanzado para revertir esta situación. Aún no se han centrado concretamente en aliviar las responsabilidades familiares mediante políticas de cuidado infantil de acceso universal, por ejemplo. Y todavía son escasas las políticas públicas enfocadas en el necesario cambio cultural en torno a la co-responsabilidad de varones y mujeres en la vida doméstica y el cuidado de los/las hijos/as. Por el contrario, las políticas sociales suelen reforzar la imagen de la "mujer-madre" en detrimento de modelos paritarios entre ambos sexos. Y como señala el último documento de la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL, presentado en la X Conferencia realizada en Quito, Ecuador, *"sólo a través de medidas explícitamente orientadas a lograr la igualdad en las esferas pública y privada se podrán alcanzar los objetivos del milenio y, particularmente, el objetivo 3, relativo a promover la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer"*.

Por otra parte, a pesar de que existen proyectos de Ley al respecto³¹, hasta ahora no hay consenso para contabilizar en las cuentas nacionales el trabajo doméstico no remunerado. Y mientras el trabajo doméstico no remunerado no se visibilice y valore socialmente, se obstaculizan las oportunidades de un desarrollo autónomo y satisfactorio para las mujeres.

³⁰El trabajo doméstico es la fuente ocupacional más importante de las mujeres pobres en América Latina. Concentra al 15% de la fuerza de trabajo femenina en la región, y se registra una alta proporción de mujeres de origen indígena y afro-latinoamericanas. En este sentido, este segmento tiende a expresar la triple discriminación que experimentan las mujeres más excluidas: por su condición socioeconómica, género y etnia (Valenzuela, 2004:28).

³¹Para nombrar algunos, existen los proyectos de María E. Barbagelata, María José Lubertino, Eduardo García, Ariel Basteiro, entre otros; y el proyecto de María Cristina Perceval.

DIAGNÓSTICO

Para fortalecer la autonomía, y autoestima de las mujeres a través del trabajo remunerado sin los enormes costos que hoy deben afrontar, se requieren profundas transformaciones en la relación actual del trabajo productivo y público, con el reproductivo y privado. En palabras de Cristina García: “La igualdad en el mundo del trabajo sólo puede lograrse si ambos, varones y mujeres, llegan en iguales condiciones”³².

³²García, Cristina; “Análisis del Mercado Laboral en Argentina desde una Perspectiva de Genero”.
[Http://www.ispm.org.ar/clubes/investigacionargentina/index.htm](http://www.ispm.org.ar/clubes/investigacionargentina/index.htm)

8. Bibliografía

- Aguirre, Rosario, Batthyány, Karina (2005). *Uso del tiempo y trabajo no remunerado*, UNIFEM, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.
- Barbeito, Antonio, Lo Vuolo, Rubén (1992). *La modernización excluyente. Transformación económica y estado de bienestar en Argentina*, UNICEF, CIEPP, Losada. Buenos Aires, Argentina.
- CTIO (2005). *Mujer y Trabajo. Materiales de Trabajo*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Programa de Fortalecimiento de Derechos y Participación de las Mujeres Juana Azurduy, Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, Presidencia de la Nación, Buenos Aires, Argentina.
- Espino, Alma, Salvador, Soledad (2006). *Género y Oportunidades Laborales en el MERCOSUR: Elementos para un Diagnóstico*. En el marco del Proyecto “Feministas en el Proceso de Integración Regional MERCOSUR, Incidencia Política Para una Agenda Social de Integración”. Articulación Feminista Marcosur, OXFAM, Chile.
- Falú, Ana, Morey, Patricia, Rainero, Liliana (2002). *Ciudad y Vida Cotidiana. Asimetrías en el uso del tiempo y del espacio*, Editado por Ana Falú, Patricia Morey, y Liliana Rainero. Córdoba.
- Faur, Eleonor; Gherardi, Natalia (2005). “El derecho al trabajo y la ocupación de las mujeres”, en Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, *Informe sobre Género y Derechos Humanos. Vigencia y respeto de los derechos de las mujeres en Argentina*. Editorial Biblos. Buenos Aires, Argentina.
- Fernández Soto, Silvia (2000). “Regímenes políticos y sistemas de políticas sociales en la Argentina actual: una perspectiva histórica”, en Hintze, Susana (comp.), *Estado y Sociedad: Las políticas sociales en los umbrales del siglo XXI*, Eudeba, Buenos Aires, Argentina.
- García, Cristina. “Análisis del Mercado Laboral en Argentina desde una Perspectiva de Género”. <http://www.ispm.org.ar/clubes/investigacionargentina/index.htm>
- Giacometti, Claudia (2005). *Las Metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de Argentina*. Serie Mujer y Desarrollo N° 72, CEPAL, Santiago de Chile, Chile.
- Isla, Alejandro; Lacarrieu, Mónica; Selby, Henry (1999). *Parando la olla: Transformaciones familiares, representaciones y valores en los tiempos de Menem*, FLACSO, Grupo editorial Norma, Buenos Aires, Argentina.
- OIT, (2007). *Tendencias Mundiales Del Empleo de las Mujeres. Resumen, marzo*.

- Pautassi, Laura C. (2001). *Equidad de género y calidad en el empleo: Las trabajadoras y los trabajadores en salud en Argentina*, Serie Mujer y Desarrollo N° 30, CEPAL, Santiago de Chile, Chile.
- Pautassi, Laura C.; Faur, Eleonor; Gherardi Natalia (2004). *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*, Serie Mujer y Desarrollo N° 56, CEPAL, Santiago de Chile, Chile.
- Sabanes Plou, Dafne (2006). “¿Amas de qué?”. Artemisa Noticias, 4 de abril, 2006. <http://www.artemisanoticias.com.ar/site/notas.asp?id=6&idnota=1616>
- SOCIAL WATCH (2005). “Informe 2005. Rugidos y Murmullos. Género y Pobreza: más promesas que acciones”, Instituto del Tercer Mundo, Montevideo, Uruguay.
- Todaro, Rosalba; Yáñez, Sonia (eds.) (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, CEM Ediciones, Santiago de Chile, Chile.
- UNIDAD MUJER Y DESARROLLO, CEPAL (2007). “El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe”, LC/L.2738-P/E, agosto. <http://www.eclac.cl/mujer/>
- Valenzuela, María Elena (2004). *Desigualdad de Género y Pobreza en América Latina*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe, Santiago de Chile, Chile.



PERÚ

DIANA MILOSLAVICH TUPAC: Feminista, bachiller en Literatura por la UNMSM y estudios de maestría. Hace el doctorado en Historia (UNMSM). Su libro **María Elena Moyano, en busca de una esperanza** ha sido traducido al inglés, italiano y japonés. Colaboró con el *Proyecto de Pares* como parte de la *Red de Mujer y Hábitat de América Latina* de la Coordinación Nacional de la Marcha Mundial de Mujeres-Perú y de la Comisión Coordinadora de CONADES. Responsable del Programa de Participación Política y Descentralización e integrante de Consejo Directivo de Flora Tristán.

ROSA E. GUILLÉN VELARDE: Socióloga, postgrado en Población y Ciencias Políticas en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Fundadora del Grupo Género y Economía y de la Red Latinoamericana Mujeres Transformando la Economía. Secretaria de la Marcha Mundial de Mujeres-Perú y asociada del Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.

PARAGUAY

CYNTHIA FERNÁNDEZ: Psicóloga, especialista en género, ha trabajado más de 20 años con diversas organizaciones de base de mujeres. Investigaciones y consultorías sobre temas de “Mujeres y Trabajo”, “Violencia Doméstica”, “Salud Sexual y Reproductiva” y otros. Autora de las publicaciones: *Manual para el monitoreo de la incorporación de la Perspectiva de Género en las contrapartes*, de Diakonía. Manual de un *Modelo alternativo de prevención y atención integral a la Violencia Intrafamiliar*. Estudio sobre la *Percepción de género en jóvenes del área rural*.

ANGÉLICA ROA: Feminista, psicóloga y educadora popular, especializada en “Violencia de Género”. Miembro de la Coordinación de Mujeres del Paraguay. Directora regional del proyecto *Iniciativa regional para la igualdad de las mujeres en el ámbito laboral PARES*. Directora del programa *Mujer y Ambiente* de la ONG Alter Vida. Coordinadora general del 1er y 2do encuentros feministas del Paraguay.

COLOMBIA

MARCELA E. ALVEAR PORTACCIO: Economista, magister en Teoría y Política Económica de la Universidad Nacional de Colombia. Especialista en estadísticas e indicadores de género y Encuestas de Uso de Tiempo (EUT).

MARISOL DALMAZZO

Arquitecta y urbanista de la Universidad Nacional de Colombia. De nacionalidad chilena, reside en Bogotá-Colombia desde 1974. Fundadora y Directora de proyectos de AVP Asociación de Vivienda. Actualmente coordina en Bogotá el Programa Regional Ciudades sin Violencias hacia las Mujeres de UNIFEM y es asesora de la Subsecretaría de Mujer, género y Diversidad Sexual de la Secretaría de Planeación Distrital de Bogotá D.C. para la revisión con enfoque de género del Plan de Ordenamiento Territorial.

ARGENTINA

NATALIA MARTÍNEZ: Feminista, licenciada en Ciencias Políticas. Integrante del Movimiento de Mujeres Córdoba. Colaboró con el Proyecto PARES: Equidad entre mujeres y varones en el trabajo, implementado en Argentina por el Centro de Intercambios y Servicios Cono SurArgentina (CISCSA). Actual becaria de CONICET, hace el doctorado con “Procesos de legitimación e institucionalización de la cuestión de género. Un estudio comparado.”

LILIANA RAINERO: Feminista, arquitecta, coordinadora regional de la Red Mujer y Hábitat de América Latina, Directora del Centro de Intercambios y Servicios Cono SurArgentina (CISCSA). Con estudios y consultorías y publicaciones sobre la problemática del hábitat y las condiciones de vida de las mujeres en las ciudades. Integra el Programa de Estudios Interdisciplinarios de Género de la Universidad

