



# Mujer en la economía peruana

---

## SOBRE MUJERES DE CAMBIO

El “II Foro Mujeres de Cambio” tiene como propósito presentar experiencias que aporten al bienestar común y analizar los desafíos que enfrentan las mujeres peruanas en el ámbito económico, social y político. Con esta iniciativa buscamos construir un espacio para exponer y debatir los principales temas y reformas orientadas a crear mayores oportunidades para las mujeres y para que la sociedad peruana construya una visión común sobre la igualdad de oportunidades.

---

### LA MUJER EN LA SOCIEDAD PERUANA

¿Cómo lograr que la mujer viva sana, segura y libre en su entorno? Según la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) de 2018, 81.3% de las madres con educación superior fueron atendidas por un médico durante el parto. En madres sin educación, la cifra baja a 39%. La salud sexual y reproductiva de las mujeres, así como las alarmantes cifras de violencia en contra de ellas, son grandes retos que el país tiene por delante para construir un desarrollo igualitario entre hombres y mujeres.

### LA MUJER EN LA POLÍTICA PERUANA

¿Cómo lograr que la mujer tenga igualdad de oportunidades en la política? Según el colectivo “Somos la Mitad, Queremos Paridad”, solo cuatro de 100 mujeres peruanas que hace carrera política se mantiene más de cinco años en el rubro. Este ámbito, donde todavía los hombres son mayoría, necesita cambios dentro del sistema electoral que promuevan una participación más equitativa en cargos públicos.

### LA MUJER EN LA ECONOMÍA PERUANA

¿Cómo valoramos más el trabajo y las capacidades laborales de las mujeres? La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) calcula que las mujeres peruanas destinan el 40% de su día a labores domésticas sin paga. Las condiciones dispares e injustas de desarrollo laboral para las mujeres son un obstáculo para su progreso dentro de la sociedad y su empoderamiento profesional.

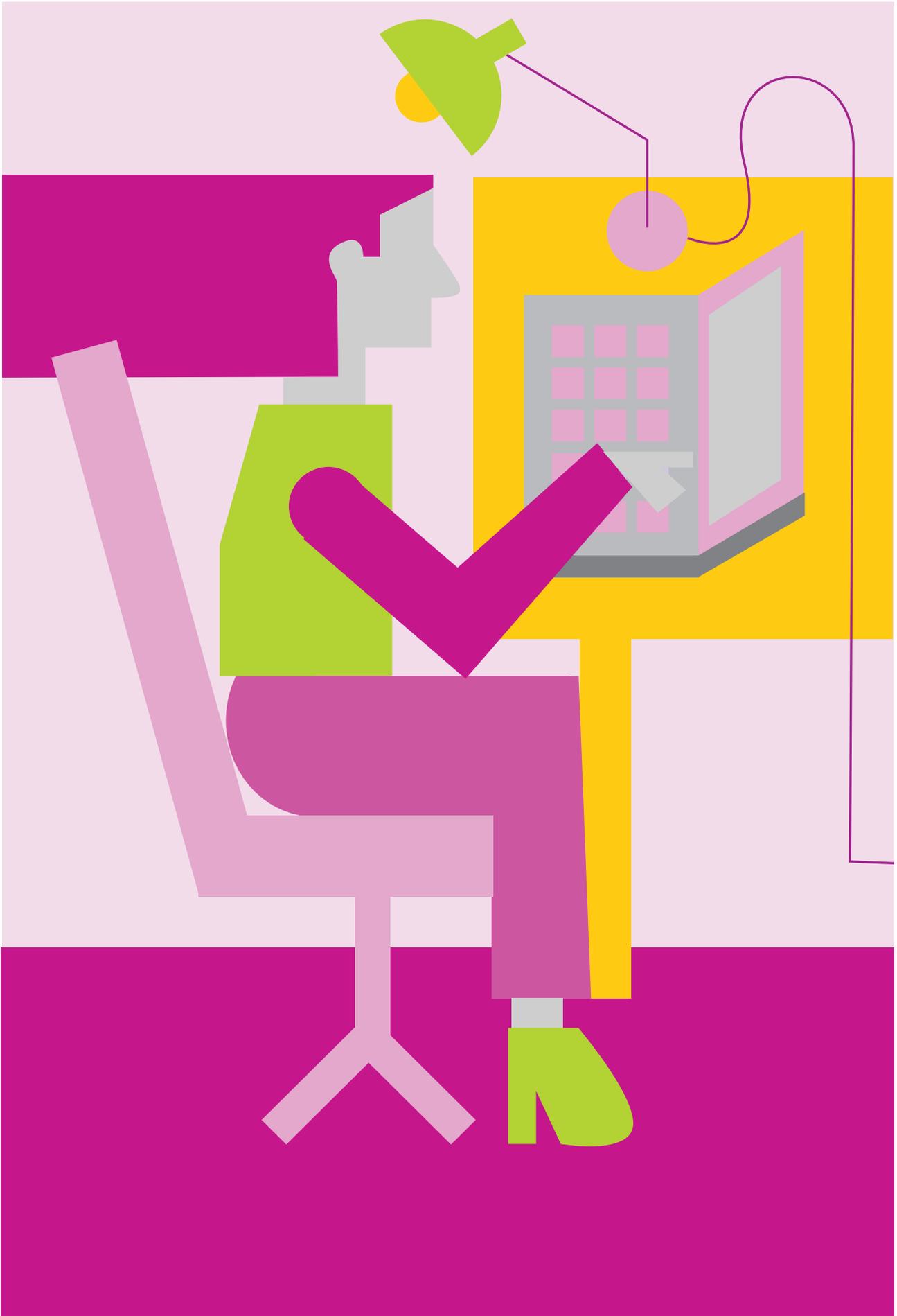
Más información en [www.mujeresdecambio.pe](http://www.mujeresdecambio.pe)



# Un sistema de cuidado que empodere a la mujer y la niña

Las economías desarrolladas avanzan en la ruta de un mercado laboral cada vez más igualitario y competitivo, pero la brecha de género del empoderamiento económico de la mujer aún podría tardar 202 años en cerrarse, según el WEF<sup>1</sup>. En el Perú, aún tres de cuatro mujeres ganan menos de una remuneración mínima vital, y en las esferas de liderazgo empresarial solo hay una profesional mujer por cada ocho varones. Romper los roles de género desde la primera infancia para alcanzar la justicia económica y redistribuir el trabajo doméstico exige el esfuerzo de todos.

<sup>1</sup> World Economic Forum o Foro Económico Mundial.



Con siete años cumplidos, Sofía Mauricio dejó de jugar en los campos de la zona rural de Cajamarca, como otras niñas, para asumir una nueva rutina: lavar, limpiar y cocinar en casas ajenas, con jornadas que muchas veces empezaban antes de que saliera el sol. Por entonces, no era consciente de las condiciones de absoluta ilegalidad en las que laboraba. Pero hoy, cinco décadas después, es una conocida activista de los derechos de las trabajadoras del hogar, un oficio que reúne al 5.1% de las peruanas ocupadas pero que resulta ser el menos retribuido, de acuerdo con cifras de 2017 del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

“Es que es invisible. Se ha pensado que el trabajo del hogar es propio de mujeres, que nacimos para hacer esto y no se valora la labor del cuidado, que es la base de toda sociedad”, comenta Mauricio. En efecto, las mujeres representan el 95.6% de la fuerza laboral doméstica remunerada (alrededor de 378 mil peruanas). La ley que las protege no reconoce el sueldo mínimo: basta que negocien un monto con su empleador. “Y si vamos a trabajar en una casa y nos pagan, debemos darnos por bien agradecidas”, dice.

---

**La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) estima que las mujeres mujeres destinan en promedio el 40% de su día a labores domésticas no retribuidas.**

---

Pero lo que pasó con Sofía Mauricio en la infancia todavía ocurre en el país. La Encuesta Nacional Especializada sobre Trabajo Infantil, revela que el 16.8% de las niñas de entre cinco y once años realiza trabajos que tienen la calificación de “por erradicar”, debido a que ningún empleo es admisible en esa etapa de desarrollo. En ese mismo rango de edad, se inició en el mundo laboral el 57% de todas las mujeres menores de edad, niñas y adolescentes que trabajan en la actualidad.

Mauricio ahora participa en mesas en los ministerios, ha opinado en las comisiones del Congreso, conduce un programa radial llamado “No somos invisibles” y representa a La Casa de Panchita, una iniciativa social de la ONG Grupo de Trabajo Redes que durante 2018 orientó a 1290 mujeres. Ella las motiva para que se certifiquen en nuevas habilidades y se especialicen. “Si no se preparan, van a ser reemplazables”, les advierte. La institución también capacitó a 339 mujeres en distintas especialidades domésticas y consiguió que 264 firmen contratos de trabajo formal con nuevos empleadores, a pesar de que la actual norma disponga que basta con un “contrato verbal”.

Pero hoy se quiere mejorar su situación legal. En estos días, se viene impulsando la aprobación de una nueva ley de trabajadoras del hogar, que les reconocerá todos sus derechos. Estos, hasta ahora, son la mitad de los que reciben los demás trabajadores peruanos. Con la reciente ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Perú se ha visto obligado a igualarlos. La tasa de informalidad laboral entre ellas es de 92%, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

“La mujer ha ido ingresando cada vez más al mundo del trabajo formal, pero muchas veces gracias a que otras mujeres están cuidando de sus casas. Pueden concentrarse más en su trabajo, ascender de puestos y mejorar sus ingresos; pueden seguir estudiando y aportando al desarrollo del país gracias a que hay otra mujer atendiendo a su familia”, dice Sofía Mauricio.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe asegura que en esta región del mundo, en 2019, “el sector doméstico ocupa al 11.2% de las mujeres y se caracteriza por presentar los ingresos más bajos de la economía”. En Perú, además, según datos del INEI de 2017, hay otro 17% de mujeres que laboran y que están calificadas como “trabajadoras familiares no remuneradas”. En otras palabras, están ocupadas sin paga alguna.

### Sin tiempo para soñar

Los distintos indicadores sobre empleo y condiciones de vida confirman el difícil escenario que afrontan las mujeres peruanas en su carrera laboral. El camino desigual se hace notar desde la escasa participación femenina en los altos liderazgos corporativos, donde solo ocupan el 9.2% de los cargos de directores en empresas con participación bursátil, según un estudio de Centrum, PwC y WomenCEO de 2018. A esto se suma la precariedad y dependencia económica que sufren las más pobres, entre las cuales el 47.5% no tiene ingresos propios, según datos de 2016 del INEI. (INEI, 2016).

Los registros del Ministerio de Trabajo (2018) señalan que hoy apenas el 64% de las mujeres en edad de trabajar está buscando u ocupando un puesto, frente al 81% de los hombres. Esta es la tasa de participación laboral. El margen de 17 puntos porcentuales se mantuvo además casi invariable entre el periodo 2007-2017, según el INEI ¿Cómo se explica la menor actividad femenina en el mercado de trabajo? Un factor trascendental es el reparto inequitativo de las obligaciones del hogar.

“Hay una cadena de hechos que, como una bola de nieve, lleva a que se perpetúe esta brecha de participación en el mercado laboral”, sostiene Arlette Beltrán, investigadora y docente de la Universidad del Pacífico. Las mujeres, explica, toman la responsabilidad sobre los quehaceres domésticos, tienen niveles más bajos de culminación de estudios y acumulan menos experiencia laboral por falta de tiempo y periodos de maternidad.

Esto no significa que las mujeres “trabajen” menos. En realidad, su carga laboral total (entre remunerada y doméstica) termina siendo de casi 76 horas semanales, nueve horas más que las 67 que ocupan los varones, de acuerdo con una encuesta sobre uso del tiempo del INEI. En efecto, lo particular está en la distribución de labores. Las mujeres se hacen cargo del hogar 24 horas más. Por su lado, sus pares masculinos permanecen 14 horas semanales más que ellas fuera de casa ganando dinero, lo que beneficia su desempeño y proyección laboral, así como en su autonomía económica.

¿Qué oportunidad tiene la mujer para salir a trabajar a tiempo completo o para aspirar a un cargo de liderazgo? “Sabemos que en un mercado de trabajo como el nuestro lo que se espera de un gerente general, de un director o de un jefe es no solo que trabaje a tiempo completo sino que haga ‘sobretiempo’”, explica Hugo Ñopo, especialista jefe de la OIT para América Latina. “¿Cuántos pueden en el Perú? Más o menos dos tercios de las personas que trabajan tiempo extra son hombres”, resalta.

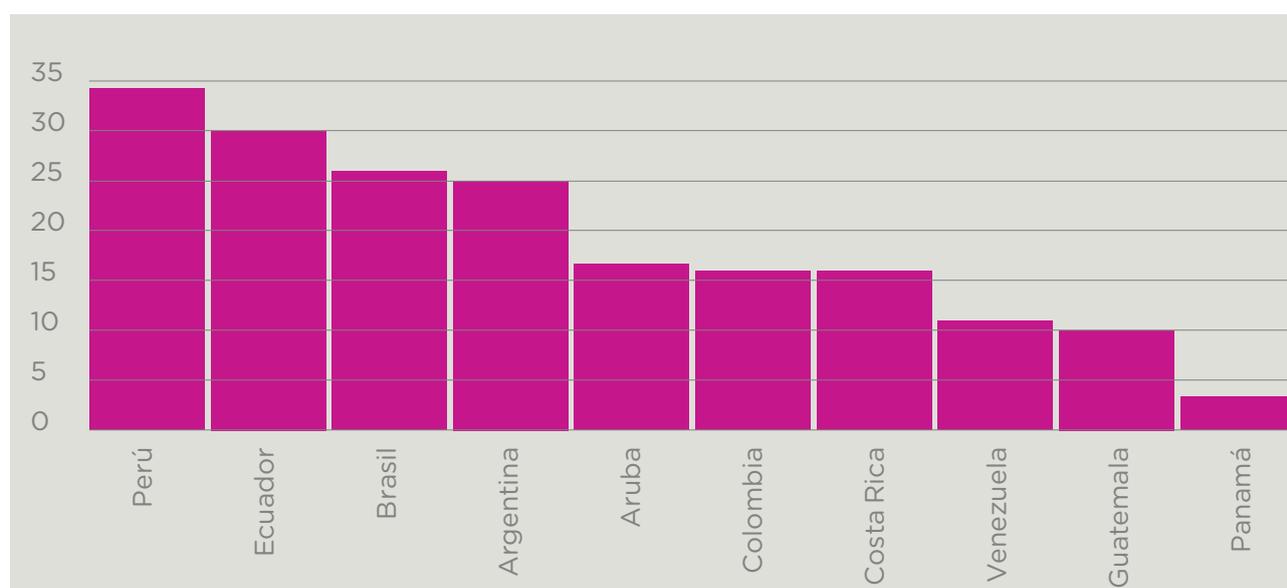
La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) calcula que las peruanas destinan en promedio el 40% de su día (sin contar horas de sueño) a labores domésticas sin paga. En 2016, cuando el INEI ha monetizado el trabajo no remunerado, ha descubierto que este equivale al 20% del PBI anual del país. Este tipo de labor recae en un 70% sobre hombros femeninos. En otras palabras, las mujeres aportan en casa más del doble que los varones.

Si bien las condiciones del país ya llevan a que la persona peruana promedio, independiente de su género, tenga un déficit semanal de tiempo, en las mujeres este es aún un poco más alto. En promedio, a ellas les faltan 20.5 horas a la semana para alcanzar el umbral mínimo de tiempo necesario para su cuidado personal y otras actividades no sustituibles, frente a las 18 horas de déficit en los hombres, según un estudio de Beltrán y Lavado de 2015. Los especialistas llaman a esto “pobreza de tiempo” y está ligado al concepto de bienestar. ¿De qué sirve tener servicios si no hay tiempo para aprovecharlos?

Según Beltrán, cuando esta pobreza temporal coincide con la “pobreza monetaria”, se configura un círculo vicioso. Los más desfavorecidos no pueden pagar el trabajo de otro que los ayude en casa para tener horas libres y tampoco tienen horas libres para generar ingresos adicionales. “Este grupo es el que más preocupa, es grande y en el caso de las mujeres la incidencia es mayor”, advierte.

Datos recogidos por la OIT (2017) indican que el Perú es el país con la mayor disparidad salarial, en razón de género en puestos directivos empresariales, en toda América Latina. El organismo ha advertido que las directivas peruanas ganan 34% menos que sus colegas varones. Y en el panorama general de mujeres empleadas, el país aún ocupa el cuarto lugar de desigualdad en la región. En marzo de este año, el INEI reportó que las trabajadoras peruanas de zonas urbanas ganaban en promedio 1254 soles mensuales, una cifra equivalente al 68.4% de lo que percibían los hombres.

## Disparidad de reenumeración en razón de género (%) en salarios mensuales nominales de nivel directivo



Fuente OIT, 2017 b



Ñopo explica que cuanto más precario es el empleo, más profundas son estas brechas de género. Así, señala que mientras la diferencia salarial en el sector formal está entre el 15% y el 16%, en el informal esta llega al doble. En efecto, en el Perú, según un informe de 2019 del MTPE, el promedio remunerativo de las trabajadoras informales es de 715 soles mensuales, muy por debajo de una remuneración mínima vital (930 soles).

“Es muchísimo más grave en la informalidad y, especialmente, en el autoempleo”, agrega Ñopo. De hecho, tres de cada cuatro mujeres ocupadas lo hacen en estas condiciones. Y dado que por definición la informalidad se desentiende de las normas de la materia, tratar de cerrar la brecha de género con más regulación laboral es como pelear contra molinos de viento.

---

**En las áreas rurales del país, la tasa de informalidad femenina es de 94% y el 49,6% de las trabajadoras no recibe ninguna remuneración, de acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).**

---

Se tiende a pensar que las disparidades salariales se deben, sobre todo, a un empleador que discrimina a la mujer. ¿Pero por qué existen más bajas remuneraciones en el autoempleo, donde los ingresos dependerían de las iniciativas y del trabajo de uno mismo en el mercado? “La solución de este enigma pasa por pensar en los vasos comunicantes que existen entre el mundo del trabajo y el del hogar”, dice Ñopo.

Carolina Trivelli, investigadora del Instituto de Estudios Peruanos y exministra de Desarrollo e Inclusión Social, lo explica: “Las mujeres tendemos a aceptar empleos más flexibles. No ‘importa’ si nos pagan un poco menos, pero nos permiten conciliar el trabajo con las labores de cuidado [en la familia]”. El estudio “Penalizaciones salariales por maternidad” (Lavado, 2016) advierte que las madres trabajadoras peruanas tienen una jornada laboral de 80 horas semanales, contando también sus labores no remuneradas. Son, en total, 19 horas más que aquellas que no tienen hijos.

En este sentido, trabajar por horas en la venta ambulatoria, en la preparación de alimentos, en el bordado, o tener un negocio en casa, mantiene a la mujer más disponible para atender a la vez las necesidades de su hogar. Esta flexibilidad de horario y lugar que requieren se asocia sobre todo con los empleos informales, apunta Trivelli.

Y mientras la productividad femenina cae debido a la menor cantidad de horas trabajadas, esta circunstancia tampoco permite sostener un desarrollo. “Si una persona solo puede dedicar pocas horas diarias a su empleo, va a ser difícil que perfeccione sus métodos, que mejore sus procesos, que alcance volúmenes [de producción] o economías de escala”, puntualiza Ñopo.

Cifras del INEI (2019) detallan que el 70% de las mujeres ocupadas se encuentran trabajando en empresas que cuentan con uno a diez trabajadores.

### ¿Quién cuida a quién?

Aún falta desarrollar una alternativa para aliviar la carga de trabajo doméstico que están llevando a cabo las mujeres de manera gratuita, en especial la que implica el cuidado de otras personas. “Si no se resuelve este punto, no veremos en el Perú que las mujeres aumenten su participación en el mercado laboral”, advierte Trivelli.

Según el Ministerio de la Mujer, el impacto de los embarazos en el cese de actividades productivas se deja ver en otra brecha de género: 24% de las mujeres jóvenes ni estudian ni trabajan, frente a un 11% de hombres. Existen soluciones privadas como la contratación de niñeras, enfermeras, guarderías o centros geriátricos — en el caso de que se deba cuidar de personas de la tercera edad — pero resultan inaccesibles para quienes no perciben ingresos altos. “Lo urgente es que se propongan esquemas de cuidado masivos para que la mayoría de familias tenga esa misma oportunidad. No necesariamente gratuitos, pero sí sería importante que sean subsidiados”, comenta Trivelli.

“Pensemos en la economía peruana, en todo lo que pueden producir esas mujeres que hoy no van a trabajar —por dedicarse a cuidar a familiares— en términos de impuestos, de productividad, de generación de valor. Todo ello versus invertir un poquito en subsidiar una provisión de servicio de cuidado”, agrega.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2014) ha calculado que, si las mujeres entre catorce y 65 años tuvieran la misma tasa de participación en el mercado laboral que los varones, los ingresos medios de los hogares aumentarían hasta más del 10% en países como el Perú. Y a nivel regional, el McKinsey Global Institute (2015) estima que el PBI de América Latina podría crecer 34% al 2025, si las mujeres tuviesen participación plena en el mundo del empleo.

---

**Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el trabajo doméstico no remunerado, representado en un 70% por mujeres, equivale al 20% del producto bruto interno del Perú.**

---

En Uruguay, por ejemplo, según la Encuesta Nacional de Adolescentes y Juventud (ENAJ) de 2015, una de cada diez mujeres dejó de estudiar o trabajar para cuidar a alguien, mientras que solo uno hombre de cada 100 lo hizo. Este contexto impulsó la creación, en 2015, del Sistema Nacional de Cuidados uruguayo, que tiene la finalidad de generar un “modelo corresponsable entre familias, Estado, comunidad y mercado”, y también “superar la sobrecarga de trabajo en las mujeres”, mediante una responsabilidad compartida con los varones. El encargado es el Ministerio de Desarrollo Social, a través de una secretaría exclusiva.

En el territorio peruano, no existe un sistema parecido. Hay programas valiosos, como Cuna Más, enfocado en el cuidado y alimentación de niños y niñas en situación de pobreza; la pensión Contigo, para personas con discapacidad severa; o el Padomi, que atiende a los adultos mayores en sus domicilios; pero no hay una autoridad que despliegue una estrategia de dimensión multisectorial.

Por lo pronto, en el Congreso de la República, una iniciativa legislativa, para exigir a los centros de estudio y a las empresas con 50 o más trabajadores instalar salas cunas y guarderías, no fue aprobada por el Pleno cuando se debatió en marzo de este año. Los parlamentarios, que manifestaron su inquietud por los sobrecostos privados, decidieron devolver este proyecto —que no afecta ni a las micro ni a las pequeñas empresas— a la instancia de comisiones para una reformulación.

El 43.4% de las mujeres, entre 20 y 59 años de la región, argumenta razones familiares como motivo principal de no estar en la búsqueda activa o desempeñando un empleo remunerado, de acuerdo con la CEPAL (2019).

### El molde debe quebrarse

Información recogida por Unesco de 2016 muestra que la tasa de ingreso a la educación superior en el Perú ya es más alta entre las mujeres graduadas de secundaria que entre sus compañeros varones: 73% versus 68%. De hecho, de acuerdo con la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu), en 2016, 54% de todos los egresados de pregrado de centros universitarios correspondían al sexo femenino.

Las diferencias relevantes, sin embargo, se observan en la elección de carreras. Según INEI, al 2018, por ejemplo, la carrera universitaria más popular entre el alumnado femenino fue educación (19.8%). Datos del Ministerio de Trabajo revelan que es la profesión peor remunerada del país, con un promedio de salarios entre sus trabajadores jóvenes por debajo de los 1500 soles mensuales, en todas sus especialidades.

Por su lado, los hombres escogen más la carrera de ingeniería (30%), de la que tres de sus especialidades están entre las diez carreras mejor pagadas a nivel nacional. El promedio de remuneración para un joven ingeniero industrial, por ejemplo, es de 3606 soles.

Así, datos de la CEPAL de 2019 advierten que las mujeres se encuentran subrepresentadas en las carreras que tendrán mayor relevancia en el futuro.

En efecto, la presencia femenina en las carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) es de apenas 29.5% del total de estudiantes matriculados en estas disciplinas, conforme con los datos de la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria (2016). Y por cada investigadora en ingeniería y tecnología, existen 4.2 hombres investigadores, según el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

Esto explica que el requisito básico para ingresar a las carreras STEM es dominar las ciencias y las matemáticas, pero estos conocimientos aún muestran una brecha de género desfavorable para las adolescentes a nivel escolar.

Los resultados de la última prueba PISA publicada (OCDE, 2015) revelaron que en el Perú los escolares varones de quince años anotaron, en general, diez puntos más que sus compañeras en la sección de ciencias. El análisis de la propia OCDE indica que esta brecha de género es una de las más grandes, al comparar las 69 economías evaluadas. También se observa una distancia de género, de nueve puntos, en contra de las estudiantes peruanas, en matemáticas.

“Estamos en un momento en el que están prácticamente iguales niños y niñas en primaria, en el ámbito urbano, pero en el rural todavía hay

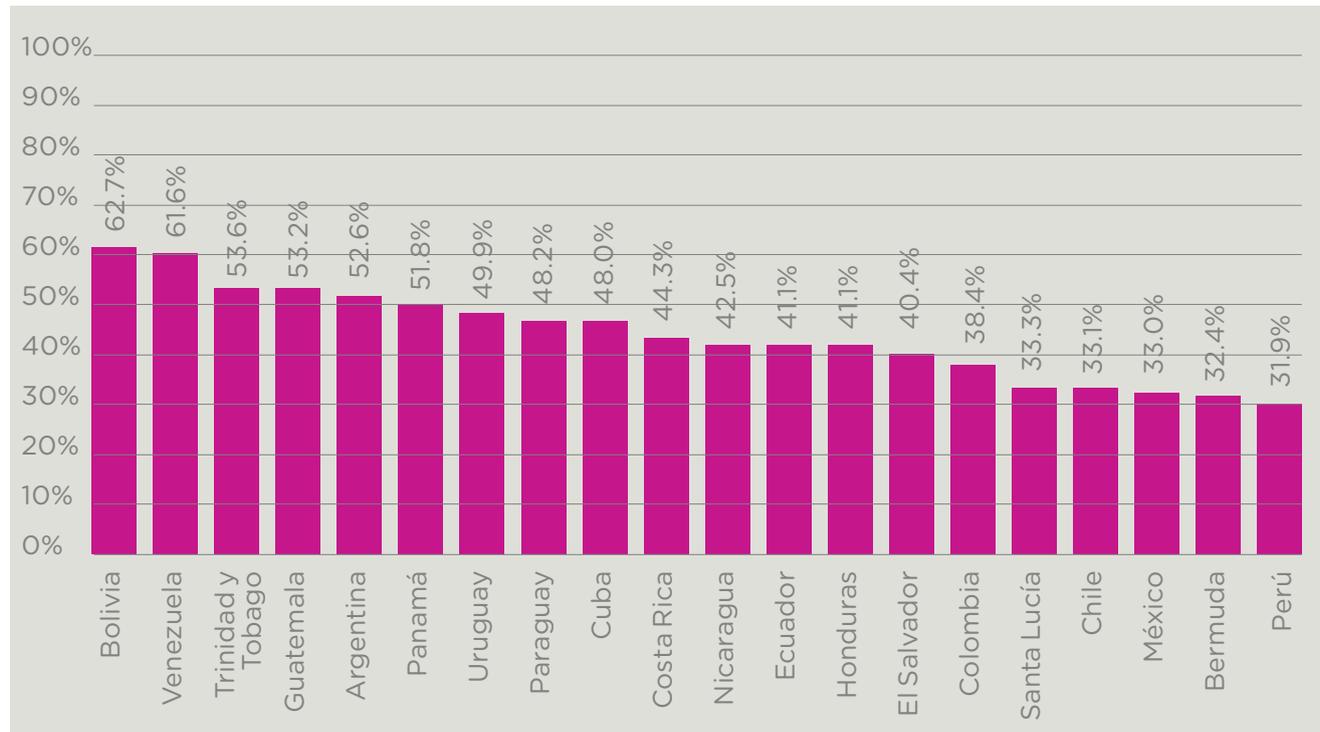
una diferencia”, advierte Fabiola León-Velarde, presidenta del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Concytec). Es en la secundaria donde empiezan a despuntar las diferencias, debido al estereotipo y al efecto de grupo, señala.

“Hay niñas que tienen las mismas notas que los niños y podrían escoger cualquier carrera, pero el hecho de que muchas más empiecen a escoger disciplinas que ‘las mujeres estudian’ —porque no tienen que ir al campo o a la mina, subir a una nave o estar solas— hace que las niñas que eran buenas en ciencias se vayan desanimando”, señala.

De hecho, el Perú tiene el último lugar en América Latina en participación femenina en Investigación y Desarrollo, según el Instituto de Estadística de la Unesco (2018). Las peruanas representan apenas al 31.9% de todos los investigadores del país. En Argentina, la tasa es de 52.6%; en Paraguay, 48.2%; y en Colombia, 38.4%.

## Mujeres investigadoras de América Latina

Proporción de mujeres como porcentaje del total de investigadores (PP), 2016



Fuente Instituto de estadística UNESCO

“Se ha demostrado que si las niñas están en clubes de ciencia con otras niñas que quieren ser ingenieras, astronautas, físicas o matemáticas, entre ellas se animan y ya no se sienten las raras del grupo”, señala León-Velarde. “Ese es el momento en el que hay que actuar”, añade. En esa etapa deciden su futuro. La feria de investigación científica Eureka, que Concytec organiza con el Ministerio de Educación desde 2015, ha tenido en todas sus ediciones más niñas que niños. Hasta la fecha participaron 450 niñas frente a 361 niños.

De hecho, el informe final “Estudios Sobre Mujeres Peruanas en la Ciencia” de Centrum Católica y CIES (Avolio, Chávez, Vílchez-Román, Pezo, 2018) ha concluido que es necesario reconocer el impacto económico que tiene el desarrollo de la ciencia en el país para difundir la necesidad de incorporar nuevas estudiantes. Como se ve, la aún baja presencia femenina en ramas científicas se debe a un “efecto acumulado” de factores que impactan en varias etapas de la vida femenina. En este sentido, las soluciones que se propongan deben apuntar a todas esas etapas, desde el acceso a educación científica hasta el desarrollo de sus carreras.

Sin embargo, la actual Política Nacional de Desarrollo de la Ciencia, Tecnología e Innovación de 2016 —el tronco del sistema nacional de ciencia regido por Concytec— no hace ninguna alusión a reducir las diferencias de género entre sus objetivos prioritarios, algo que dificulta el despliegue de estrategias y planes articulados con otras instituciones y sectores. En tanto, en abril se creó el Comité Pro Mujer, que reúne a 10 investigadoras destacadas. De él, se espera una propuesta de actualización de la política antes de que dicho grupo deje de tener vigencia, al término de 2019. Las actuales medidas de Concytec para reducir la carga de las científicas peruanas en periodo de maternidad o crianza —como las prórrogas de plazos en las investigaciones o la posibilidad de delegarlas a otros colegas— por el momento solo alcanzan a los trabajos financiados por esta institución pública. No son exigibles a universidades y otros centros de investigación. Entre sus iniciativas, la entidad ha otorgado bonificaciones a equipos de investigación aplicada con presencia femenina en un concurso cofinanciado con el Banco Mundial. Resultaron ganadores 190 equipos, de los cuales el 41% tenía presencia femenina y el 30% estaba liderado por mujeres.

Cabe añadir que el último Censo Nacional de Investigación y Desarrollo (Concytec, 2016), por ejemplo, identificó que existían 2.1 investigadores con nivel de maestría por cada mujer con el mismo grado académico. Y entre los investigadores con doctorado, la brecha era mayor: 2.4 hombres por cada mujer.

### Techo sobre techo

El informe “Una economía desigual que condena a la mujer” (Instituto Integración, 2018), publicado en el marco del I Foro Mujeres de Cambio, detalló la necesidad de repensar los emprendimientos femeninos —por lo general, surgidos por necesidad e informales—, además de su financiamiento, para consolidar su despegue y sostenibilidad en países en desarrollo. El 70% de estas iniciativas empresariales no tenía un acceso adecuado al crédito, se indicó.

Pero hay otro tipo de emprendimiento de alto impacto, como las startups peruanas —impulsadas por un alto conocimiento, nuevas tecnologías, esquemas de crecimiento exponencial y globales—, que surgen en un ecosistema local incipiente pero que reciben y buscan la atención de grandes fuentes de capital extranjero. En este caso, las brechas también son globales.

Desde hace cinco años, el Estado peruano destina un capital semilla no reembolsable a los emprendimientos más innovadores presentados al concurso Startup Perú. Hasta el 2018, el programa ayudó con financiamiento a 277 startups, de las que solo 107 de ellas contaban con al menos una mujer en posición de liderazgo. Sin embargo, cifras divulgadas por

este mismo programa estatal mostraban que de las startups locales que consiguieron levantar capital, las dirigidas por mujeres tenían una valoración 40% mayor que las lideradas por varones (Ministerio de la Producción, 2018).

Evidencia internacional, como la registrada por el fondo de capitales First Round durante diez años de inversiones (2005-2015) en este tipo de emprendimientos, concluye algo similar: las compañías con al menos una mujer entre sus fundadoras se desempeñan 63% mejor que las creadas solo por hombres.

¿Es más rentable invertir en startups que tienen mujeres? “Más allá del género, se trata de tener diversidad. Mientras más diversidad hay en el equipo de gerencia, más perspectiva se tiene”, afirma Debbie Jaffe, directora ejecutiva de la red Endeavor en Perú. Sin embargo, donde se hacen más notorias las distancias entre unas y otros es en el acceso al financiamiento de venture capital (inyecciones fuertes de capital a cambio de acciones).

A nivel global, según un informe de Crunchbase, solo el 17% de los emprendimientos que recibieron este tipo de inversión había sido fundado con participación femenina, lo que equivale a 8821 empresas. Para el ecosistema emprendedor peruano, la cifra es relevante, pues aún no se cuenta con fondos de venture capital locales y las emprendedoras salen a buscarlos al extranjero.

---

**La carrera universitaria más popular entre las mujeres es educación (19,8%). No obstante, estadísticas del Ministerio de Trabajo revelan que esta tiene las remuneraciones más bajas del mercado entre los profesionales jóvenes (menos de 1.500 soles mensuales).**

---

“En Estados Unidos, donde están las fuentes de capital más grandes, hay pocas mujeres tomando decisiones en venture capital. Las fuentes de financiamiento están en manos de hombres”, apunta Jaffe. “Eso es algo que está cambiando, pero no demasiado rápido”, agrega. Datos de Pitchbook (2018) revelan que nueve de cada diez dólares de estos fondos invertidos en startups van a financiar compañías fundadas solo por varones.

Hoy, en el Perú, Startup Perú viene realizando un concurso para autorizar el primer fondo de venture capital local y hay tres participantes en carrera. Jaffe advierte que el 7% de los miembros de los comités de inversiones de estas compañías son mujeres.

La red de emprendedores de Endeavor en Perú, que reúne y asesora a 35 emprendedores de alto impacto, tiene un 20% de participación femenina. La organización espera incrementarla hasta el 30% a nivel global para el 2030, con una estrategia de mayor exposición a los emprendimientos liderados por mujeres.



### Organizaciones más empáticas

En las compañías top del Perú también se manifiestan las desigualdades de género, según la información recogida por el estudio “Equidad de género en las empresas” (Ipsos, 2018). Por ejemplo, aunque 80% de todos los empleados y empleadas encuestados tenían hijos, 67% de las trabajadoras madres declararon ser las responsables de ellos. En contraste, solo el 28% de los trabajadores padres señalaba que asumía esta carga. De hecho, según los datos del “Informe mundial sobre salarios (2018/2019)”, de la OIT, en el Perú ser varón y tener descendencia es una circunstancia que coincide con obtener una ventaja salarial de 5.9% respecto de aquellos hombres que no son padres. Con las mujeres, pasa lo contrario. Aquellas que tienen hijos ganan 12.9% menos que las que no.

## Maternidad & Paternidad, brecha salarial

País	Maternidad	Paternidad
Armenia	-6.70	1.60
Egipto	-13.10	-10.90
Madagascar	14.60	-4.50
Mongolia	0.22	-1.95
Perú	12.90	-5.90
Filipinas	4.80	8.40
Rusia	14.70	2.00
Tanzania	3.05	7.10
Ucrania	-2.80	-11.20
Vietnam	-0.96	-8.30

Fuente ILO

“Este grupo de madres enfrenta las dos brechas: la de participación, porque se dedican más al cuidado, y una discriminación salarial más agudizada”, sostiene Carolina Trivelli. “Si queremos lograr una mayor participación de las mujeres, tenemos que enfrentar todas las causas de las brechas. Y eso se tiene que resolver con medidas claras y duras”, asevera.

PwC y Aequales, en su análisis “Moviendo la aguja” (2018), han propuesto soluciones que se pueden tomar desde el sector privado para reducir la disparidad, como la instalación de comités de igualdad de género, establecer cuotas de género, adoptar mayor flexibilidad (de horario y posibilidad de trabajo en casa) y prestar atención a los posibles sesgos en la gestión del talento humano.

Además, una alternativa en que la literatura internacional coincide es la de incrementar e igualar la licencia de paternidad (hoy en Perú es de diez días) con la licencia de maternidad (de 98 días), de manera que desaparezca el sesgo en las contrataciones por evitar el “riesgo” de contratar a una posible madre.

A pesar de que el 66% de las trabajadoras mujeres y el 60% de los trabajadores varones están de acuerdo en que los hombres deben tener derechos similares a las madres para atender a los hijos, solo 43% de las máximas

autoridades empresariales lo piensan así. Y el 20% de estos altos ejecutivos cree que la licencia por paternidad no es necesaria, según datos de 2018 de Ipsos.

Desde el lado del Estado, a fines de 2017, se promulgó la ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Tras su reglamentación y otros preparativos, a partir de julio último las medianas y grandes empresas del país ya cuentan con el deber legal de aplicar criterios objetivos para la valorización de los puestos de empleo.

“[Con la nueva ley,] no se puede valorizar el cargo por quien lo ocupa, sino por las funciones que se deben cumplir”, explica Cecilia Reynoso, coordinadora de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Laborales del Ministerio de Trabajo. Añade, no obstante, que el Estado no puede imponer una metodología de valorización, sino recomendarla.

El diagnóstico de este ministerio en 2017 encuentra que la brecha salarial en el sector formal es de 20%. De esta, apenas 0.7 puntos porcentuales se justifican en criterios objetivos (educación, experiencia, horas trabajadas, tamaño de la empresa, etc.) o características individuales. Los 19.3 puntos porcentuales restantes se explican “por factores subjetivos o discriminatorios”.

Según cifras el propio MTPE en 2019, 35.3% de los empleos formales están tomados por mujeres). Tienen un sueldo promedio de 2115 soles mensuales, casi 500 soles por debajo de lo que ganan los hombres en la misma situación. Las mujeres en la informalidad, que perciben aun tres veces menos, están al margen de la norma.

Ya el Foro Económico Mundial (2018) ha calificado la “igualdad salarial por trabajo similar” del Perú con el puesto 127 de 149 economías, en su último ranking global de brechas de género.

## Caso Peruano, Informe global de brecha de género

	Ranking	Puntaje	Promedio	Mujeres	Hombres	M/H	Distancia para llegar a la paridad		
							0.00	1.00	2.00
Participación económica y oportunidades	94	0.634	0.586						
Participación en la fuerza laboral	63	0.832	0.669	72.2	86.8	0.83			
Wage equality for similar work (survey)	127	0.508	0.645			0.51			
Ingresos ganados estimados (PPP, US \$)	62	0.638	0.510	10.472	16.403	0.64			
Legisladores, altos funcionarios y gerentes	81	0.440	0.329	30.6	69.4	0.44			
Trabajadores profesionales y técnicos	93	0.856	0.753	46.1	53.9	0.86			

Fuente Foro Económico Mundial

En tanto, el “Ranking PAR 2019”, de Aequales, pone en evidencia un creciente interés del empresariado por ser reconocido como un agente de cambio en el cierre de brechas, pues desde la primera edición —hace cinco años— hasta hoy, el incremento de empresas participantes del concurso ha crecido en más de 1150%. No obstante, a pesar de que solo se registran los datos de las organizaciones concursantes —245, incluidas 54 públicas—, se visualiza de forma referencial que los directorios peruanos aún tienen una participación femenina de 22%. Las directoras ejecutivas (CEO) representan al 30% de las empresas.

Por su parte, los altos liderazgos empresariales podrían conectarse más con el sentir de las mujeres de cada organización. Según Ipsos, en 2018 el 90% de las máximas autoridades empresariales peruanas percibe que sí hay igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en sus compañías. Entre las trabajadoras, la percepción baja a 63%.

En el Perú, solo tres de diez gerentes, administradores y funcionarios en la actividad formal son de género femenino. ¿Cuál es la principal barrera que enfrentan ellas para llegar a cargos gerenciales? Las percepciones recogidas por Ipsos alertan que el 28% de las autoridades opinó que no había ninguna; el 18%, que había escasez de mujeres calificadas, y un 17%, que faltaban trabajadoras con disposición para asumir esa responsabilidad. Si bien varias mujeres también pensaban que no había obstáculo alguno (18%), el 19% consideró como impedimento fundamental la existencia de estereotipos de género; el 15%, la carga familiar, y el 13%, los prejuicios de la alta dirección.

### Otra política en el horizonte

La nueva Política Nacional de Igualdad de Género, publicada en abril de este año, representa un reconocimiento estatal del carácter estructural —y no episódico— de la desigualdad que vive la mujer peruana. Para combatirla, sus objetivos deberán ser tomados en cuenta en todos los planes y estrategias de los distintos sectores y niveles de gobierno.

“Que la política funcione va a significar que no solo el Estado tenga enfoque de género, sino el Perú: los niveles de gobierno, la sociedad civil, las universidades y las empresas”, comenta Liliana Salomé, directora general de Igualdad de Género del Ministerio de la Mujer. De hecho, la discriminación y la violencia tienen un alto costo económico para todos.

---

**Las empresas peruanas pierden en total por lo menos 6.774 millones de dólares debido a la violencia de pareja contra las mujeres, un equivalente al 3,7% del PBI anual, indica un estudio de la Universidad San Martín de Porres y la Cooperación Alemana.**

---

El estudio “Los Costos Empresariales de la Violencia”, de la Universidad San Martín de Porres y la Cooperación Alemana (Vara Horna, 2015) encontró que la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja genera pérdidas de productividad en las empresas peruanas por un mínimo de 6744 millones de dólares anuales en todo el país; es decir, 3.7% del PBI







nacional. El ausentismo, las tardanzas y la reducción de productividad de víctimas y agresores representan para los comercios nacionales alrededor de 70 millones de días laborables perdidos, algo que equivale también a 242 mil trabajadores a tiempo completo sin producir nada por todo un año. “Todo parece indicar que los hombres agresores resultan más caros para las empresas que las mujeres víctimas”, advierte el estudio. Por ejemplo, la caída de productividad de los agresores durante su jornada laboral completa se traduce en un costo nacional de 2291 millones de dólares. Sin embargo, en las empresas donde se han reportado casos de violencia contra la mujer de parte de su pareja, hay siete veces más trabajadoras despedidas y reemplazadas que en las empresas en las que no.

En el análisis del posible impacto positivo de la Política de Igualdad de Género, el Estado peruano ha calculado que, para el cierre de este 2019, la reducción de la violencia de género representaría un beneficio económico de 0.23% del PBI. Para el 2030, lo estima en 2.78%. Se espera que un plan estratégico multisectorial se publique en agosto y fije las metas a corto, mediano y largo plazo.

Por otro lado, la política también identifica que la causa principal de la disparidad económica entre mujeres y varones es la asignación desigual de roles. La solución planteada es, finalmente, la implementación de un Sistema Nacional de Cuidado con enfoque de género, regido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). Aún está pendiente su diseño, pero el anuncio está hecho.

“Tenemos que diseñarlo con enfoque de género, que no se vea como un asistencialismo del Estado sino como una responsabilidad de generar relaciones más democráticas en las familias”, apunta Salomé.

Una mayor inclusión de las mujeres en la economía laboral y mejorar el alcance y manejo que estas tienen sobre los recursos naturales, productivos y patrimoniales son otros fines de la política. En este escenario, el Banco Mundial ya ha advertido que los patrones de uso del tiempo, el acceso a medios de producción y el impacto de las fallas institucionales y de mercado condicionan la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, las actividades económicas que deciden desarrollar y el tipo de empleos que prefieren.

Según la CEPAL, en las zonas rurales, aunque la tasa de participación laboral femenina es diez puntos porcentuales más alta que en zonas urbanas (CEPAL, 2015), las diferencias son más profundas. En estas localidades, según la INEI, las mujeres perciben 42% menos ingresos que los hombres y las productoras agropecuarias poseen 1.8 hectáreas por cada tres hectáreas de sus pares masculinos (INEI, 2012). Según el BID (2019), el 49.6% de las trabajadoras rurales trabajan sin remuneración y tienen una tasa de informalidad de 94%.

“Si bien el MIMP es el rector en temas de igualdad de género, eso no quiere decir que el resto del Estado no tenga obligación de aplicarlo”, comenta por su parte Ivonne Yupanqui, directora general de Transversalización del Enfoque de Género del MIMP. De hecho, otro desafío es la reducción de obstáculos para la igualdad entre mujeres y varones en las instituciones públicas y privadas.

Desde 2018, CEPLAN exige que todas las políticas incorporen este enfoque igualitario, lo que está permitiendo medir nuevos indicadores y segregarlos por sexo. Así, explica Yupanqui, se espera determinar las dimensiones específicas de las disparidades en todos los campos para elaborar mejores lineamientos y presupuestos. El horizonte es al 2030.

El World Economic Forum (2018) ha estimado que la brecha global en empoderamiento económico femenino podría tardar 202 años en cerrarse. El camino es 20 veces más largo que esos diez años que restan para el 2030. ¿Qué mundo nos espera después?

---

INFORME ELABORADO POR INTEGRACIÓN  
Y EL ÁREA DE VALOR COMPARTIDO DEL GRUPORPP

REDACCIÓN **Gonzalo Torrico**  
EDICIÓN **Javier Wong Q.**  
DIAGRAMACIÓN **Vera Lucía Jiménez**  
ILUSTRACIONES **Willi Dávalos**  
CORRECCIÓN DE ESTILO **Luis Raez**  
IMÁGENES **Flickr**  
Elaborado en julio de 2019  
Todos los derechos reservados  
**GRUPORPP**  
Av. Paseo de la República 3866,  
San Isidro, Lima – Perú.





ALIADO TÉCNICO:



CDN30  
CONVENCIÓN SOBRE  
LOS DERECHOS DEL NIÑO

[www.unicef.org/es](http://www.unicef.org/es)