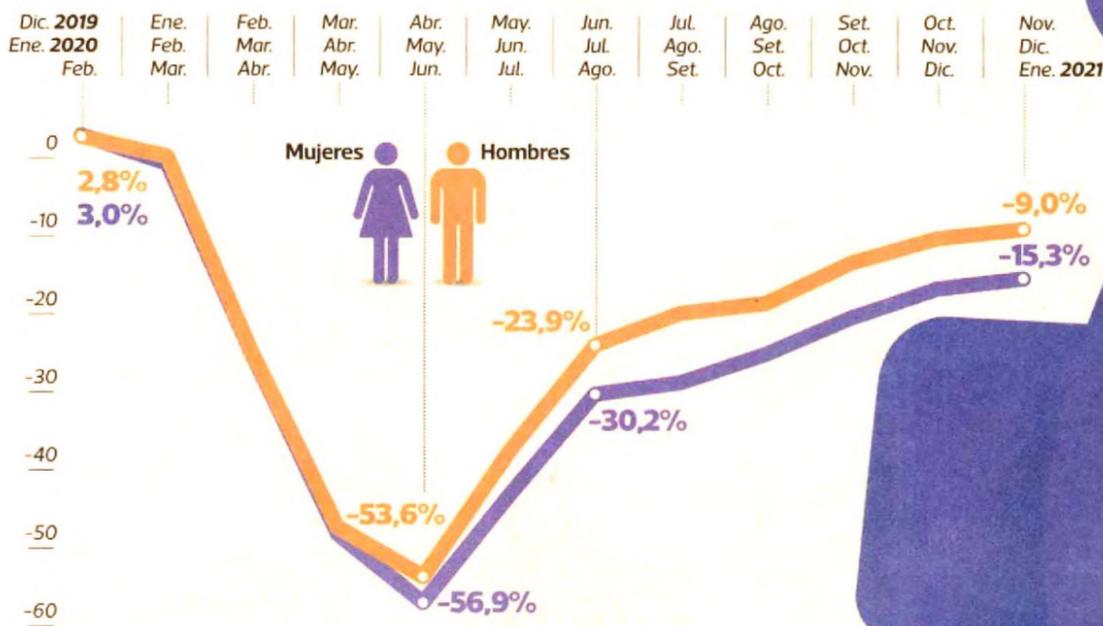
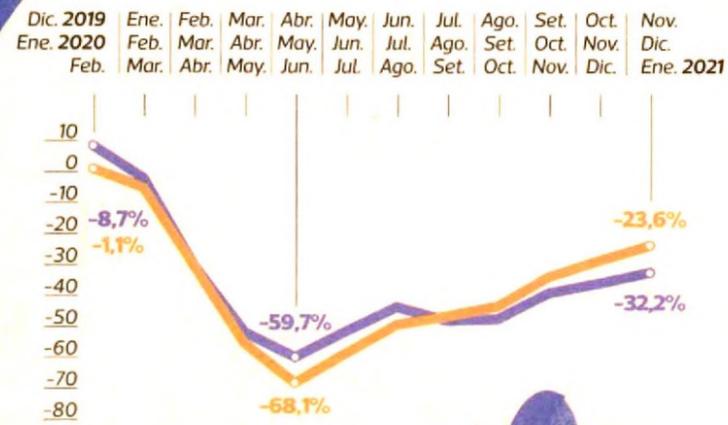


UN IMPACTO DIFERENCIADO

Población ocupada según sexo en Lima Metropolitana (variación en %)



Población adecuadamente empleada según sexo en Lima Metropolitana (variación en %)



LA INEQUIDAD SE AMPLÍA

La PEA de mujeres cayó un 8% al mes de enero

Golpe. Aunque el empleo se redujo para hombres y mujeres ante la pandemia, es a ellas a quienes les está costando más encontrar oportunidades formales.



PAOLA AVILLARS

Desde el inicio de la pandemia, diversos especialistas pronosticaban que el impacto de este evento afectaría a las mujeres con mayor magnitud que a los hombres a nivel económico y social. Más de un año después, la evidencia demuestra que, efectivamente, esa predicción fue precisa; y el retroceso en los avances laborales ha sido evidente desde varios aspectos.

Para empezar, en el Perú más mujeres que hombres salieron de la Población Económicamente Activa (PEA) entre diciembre del 2019-

tres meses antes de la pandemia- y enero de este año, de acuerdo a cifras del INEI. En el último mes del 2019, los hombres que pertenecían a la PEA (2,84 millones) superaban a las mujeres en más de 348 mil personas (2,5 millones). Al primer mes de este año, sin embargo, la cantidad de la PEA masculina sobre la femenina aumentó a más de 488 mil personas. Así, la PEA de mujeres registró una caída de 8% entre noviembre del 2020 y enero de este año, en comparación al mismo período del 2019-2020.

En paralelo a este resultado, más mujeres que hombres ingresaron al grupo de personas no económicamente activas con la pandemia: hacia fines del 2019 las mujeres que no pertenecían a la PEA superaban en más de 697 mil a los hombres del mismo grupo, pero a enero

En el mundo ejecutivo Más mujeres recolocadas

Jimena Mendoza, gerenta general de LHHDBM Perú, precisa a **Día1** que en el 2020 más mujeres ejecutivas pasaron por el programa de recolocación de la compañía (31%), en comparación al año anterior (26%), y resaltó que se ha mantenido una tendencia positiva en este ámbito.

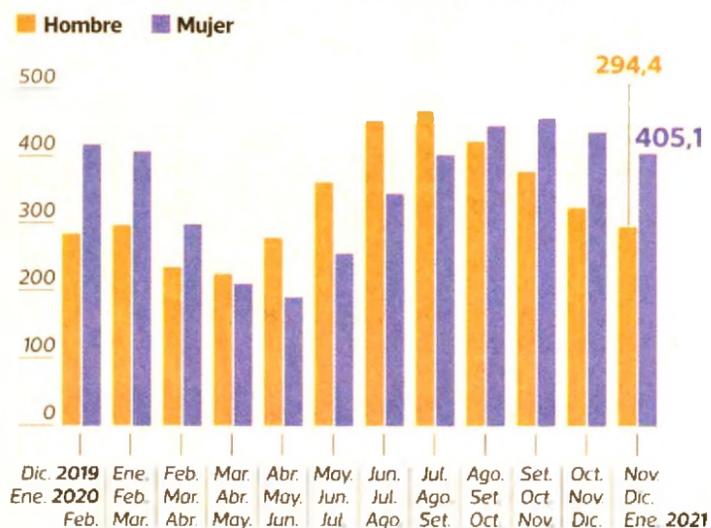
Además, Mendoza afirma que LHHDBM Perú no ha encontrado un cambio significativo en el porcentaje de ingresos de hombres y mujeres en el segmento de ejecutivos.

de este año esa cantidad fue cercana a 859 mil personas.

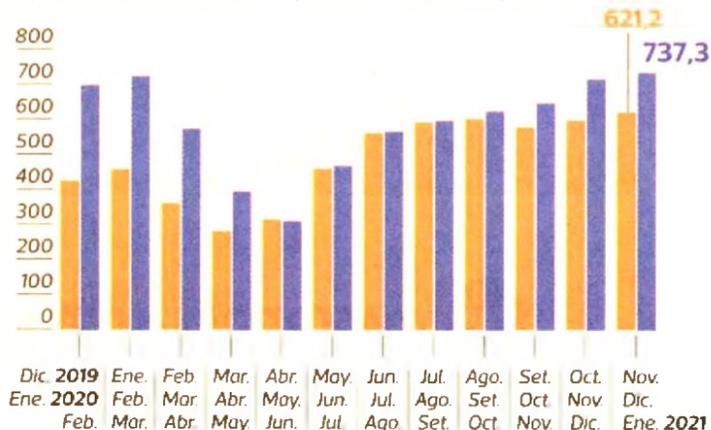
Hugo Ñopo, investigador principal de Grade, remarca que tanto hombres como mujeres fueron severamente afectados por la crisis que generó la pandemia en el mercado laboral: la caída más fuerte en la población ocupada se vio en el trimestre móvil de abril a junio del 2020, los meses de cuarentena estricta, cuando la población ocupada masculina retrocedió un 53,6% y la femenina un 56,9%. No obstante, resalta que las diferencias de género se empiezan a ver en la recuperación del empleo, donde se evidencia que a las mujeres les está costando más recuperar los empleos que a los hombres [ver infografía].

Y cuando se hace zoom en el empleo adecuado, la diferencia en el ritmo de recuperación es aún más cla-

Población subempleada por insuficiencia de horas (subempleo visible) por sexo (miles de personas)



Población subempleada por ingresos (subempleo invisible) por sexo en Lima Metropolitana (miles de personas)



Economía del cuidado debe ser reconocida

Trabajo y hogar. Expertas consideran que los asuntos de cuidado son cada vez más relevantes tanto en el sector público como en el privado.

Cuando se discute sobre la economía del cuidado se profundiza, sobre todo, en el uso del tiempo; que desde antes de la pandemia marcaba una distancia entre hombres y mujeres. Marlene Molero, cofundadora de Genderlab, comenta que –según una encuesta elaborada por la firma– en la primera cuarentena las mujeres dedicaban 15 horas más que sus parejas a cocinar, lavar, limpiar, y cuidar a otros miembros de la familia, lo cual evidencia la inequidad presente en dichas responsabilidades.

Norma Correa, antropóloga especializada en políticas públicas de la PUCP, explica que con la pandemia el espectro del cuidado ha aumentado. “La situación actual ha hecho que confluyan en el espacio doméstico una serie de elementos que antes no se encontraban: las labores educativas, ante la necesidad de que los niños y niñas estudien desde casa; el componente sanitario, que ha llevado a muchas familias a ejercer labores de cuidado de familiares enfermos por COVID-19; y la carga mental de la pandemia, en donde ha sido vital el acompañamiento que los padres han dado a sus hijos a raíz del encierro”, explica.

¿Qué propuestas surgen para evitar que estas labores de cuidado se sigan repartiendo de forma desproporcionada entre hombres y mujeres? Una palabra clave aquí es fortalecer la flexibilidad (pero en serio).

Para ello, tanto Molero como Correa enfatizan que las empresas deben medir realmente la carga de labores no remuneradas que sus trabajadores asumen en la actualidad; y a partir de ello, plantear políticas diferenciadas de beneficios. A la par, la laboralista Shirley Quino considera que debería haber un cambio en la norma del teletrabajo, para que esta se vuelva una alternativa real de flexibilidad que acojan las compañías.

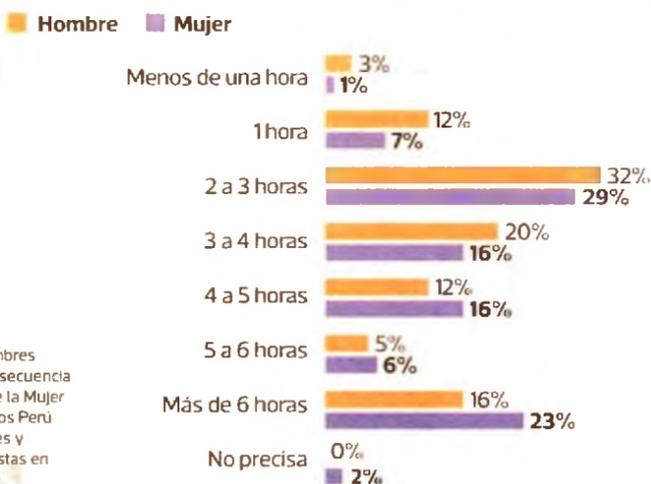
19%
de mujeres dijo tener menos tiempo libre.

En la situación de distanciamiento social obligatorio, más mujeres que hombres han sentido tener menos tiempo libre, según encuesta del Ministerio de la Mujer.



Percepciones y actitudes de mujeres y hombres frente al aislamiento social obligatorio

Comparando la situación actual con la situación previa al aislamiento social obligatorio, ¿en cuánto se ha incrementado el tiempo que dedica para las tareas de la casa al día?



En esta situación de aislamiento social obligatorio, ¿a cuáles de las siguientes opciones tuvo que atender?



Fuentes: INEI. Elaboración propia / Estudio “Percepciones y actitudes de mujeres y hombres frente al aislamiento social obligatorio a consecuencia del COVID-19”, realizada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables con apoyo de Ipsos Perú (mayo 2020), a una muestra de 1 031 mujeres y hombres de 18 a más años mediante encuestas en tablets con técnica mixta: telefónica y online.

ra: antes de la pandemia, la tendencia en el aumento de empleo adecuado era más favorable para las mujeres (8,7%) que para los hombres (1,1%), y ahora, esta variación se ha revertido.

Es así que al mes de enero de este año, el empleo formal de mujeres registró una variación de -32%; mientras que en el caso de los hombres, la cifra es de -23%.

Carolina Trivelli, asesora senior en Análisis Estratégico de la Oficina Regional de la FAO, explica que el cambio de tendencia se debe a que los sectores donde muchas mujeres tenían empleo adecuado (servicios, hoteles y restaurantes, entre otros) no se están recuperando al ritmo esperado.

“En general estamos viendo que es una recuperación lenta. Estos rubros donde las mujeres están sobrerrepresentadas pensaban que se iban a recuperar hacia fines del 2020 y mantuvieron sus relaciones laborales, pero luego se dieron cuenta de que sería tan fácil. Hay una precarización del empleo ahí y, sin duda, eso las golpea más”, agrega la economista. Por el contrario, Cynthia

39%
de empresas adaptaron indicadores de desempeño.

Según Aequales, más empresas de la región empezaron a considerar la carga de cuidado que tienen sus empleados en casa.

80%
de firmas adaptaron beneficios a empleados.

Aequales afirma que las empresas lo hicieron de forma diferenciada, como flexibilidad para padres con hijos menores, entre otros ejemplos.

Sánchez, directora de Talento para Perú y Chile de ManpowerGroup, menciona que los rubros de tecnología, almacenamiento, logística, y medicina son los que han registrado una mayor demanda de personal

el año anterior; y son, justamente, donde predominan los profesionales masculinos.

A la mayor precarización y ausencia de empleo en los rubros donde predomina la fuerza laboral femenina se suma también el desbalance que la pandemia ha generado en las responsabilidades que asumen los hombres y las mujeres en sus hogares; y que nuevamente ha tenido un impacto diferenciado.

Shirley Quino, laboralista del estudio Payet, resalta que aunque el trabajo remoto ha generado un mayor involucramiento de los hombres en los quehaceres del día a día, sigue habiendo una brecha importante entre géneros porque las mujeres, por su lado, han asumido más carga de la que ya tenían; y para quienes tienen hijos menores que requieren acompañamiento escolar en casa, ese impacto ha sido mayor.

“Una encuesta que el Ministerio de la Mujer realizó durante la primera cuarentena mostró que los hombres tenían la percepción de que están participando más en quehaceres en el hogar, pero las mujeres asumieron el

doble de esas tareas”, precisa Quino. Por otro lado, Diana Plasencia, gerenta de Consultoría en Aequales, sostiene, según datos del Ministerio de Educación, que un 53% de madres se hicieron cargo del seguimiento del colegio en casa de sus hijos, versus un 14% de padres.

CÓMO CAMBIAR EL PANORAMA

Ante los nuevos retos que plantea el mercado laboral y las nuevas modalidades de trabajo a las mujeres, surgen propuestas que podrían ser aplicadas tanto en el ámbito privado como en el público, y de hecho, muchas políticas ya están siendo implementadas en la actualidad.

Por el lado del empleo, Trivelli considera que se deberían implementar políticas “súper agresivas” de generación de subsidios o de incentivos desde el Estado para que se den contratos de empleo formal, y añade que a eso se le puede sumar una mirada de género.

“Podrías, por ejemplo, premiar a aquellas empresas que generen contratos con mayor flexibilidad, que importa mucho a las mujeres; hacer programas de em-

pleo temporal en los que se puedan sumar mujeres no calificadas; o hasta subsidiar contrataciones en planilla para profesionales y con lentes de género, reconociendo que quieres que la proporción de mujeres con empleo adecuado crezca”, precisa.

Liliana Tsuboyama, socia de Tax y Legal de KPMG, señala que los empleadores deberían reforzar iniciativas que respalden el bienestar de sus trabajadores, identificando, por ejemplo, las labores que puedan tener fuera del trabajo. “Nosotros tenemos un programa que busca dar flexibilidad a las mamás y papás que trabajan. Incorporar al padre en el cuidado de los hijos es importante para lograr la equidad”, comenta.

Pero Nopo precisa que no basta con que las empresas o el Estado construyan esa equidad laboral. “Del otro lado está la casa, donde se tiene que generar esa conciencia. Los hombres pasamos a cumplir un rol muy importante de reconocer e identificar esos repartos inequitativos y tratar de equilibrarlos”, enfatiza.