

## **México y Perú: las desigualdades de género en el empleo**

A pesar de los aportes desarrollados por los estudios de género y del feminismo para lograr una sociedad más justa, no hemos progresado demasiado en cuanto a la eliminación de la desigualdad entre hombres y mujeres en Perú y en México. Aún existen demasiados privilegios para los hombres y persisten muchos pensamientos machistas que limitan la libertad de las mujeres en infinitos aspectos. En mi caso, he querido concentrarme en la desigualdad de género en el empleo, con el propósito de demostrar que persisten brechas entre hombres y mujeres en cuanto a su remuneración, precariedad laboral y niveles en los puestos de trabajo. Además de enfocarme en el Perú, he elegido a México porque me permite demostrar la relación que existe entre sociedades machistas y las desigualdades entre hombres y mujeres; como se sabe México es uno de los países con más altos índices de violencia contra las mujeres. Me propongo comprobar que en los 10 últimos años las políticas públicas, que implementaron los gobiernos de ambos países para progresar en el cierre de la brecha de género en el empleo, no han funcionado efectivamente.

He seleccionado fuentes de tres tipos que tienen en común una postura “progresista”, pues detrás de estas hay un interés por superar la desigualdad de género. Sin embargo, ello no significa que haya un sesgo grande que invalide mis argumentos, pues hay un respaldo de estudios estadísticos. Me baso en ensayos de investigadoras de las Ciencias Sociales que definen distintos conceptos relacionados con el género y brindan información sobre la discriminación laboral en México. El segundo tipo de fuente contiene estadísticas sobre las desigualdades de género en el Perú, entre el 2010 y el 2019 (INEI) e información comparativa de México y Perú (Banco de Desarrollo de América Latina). Por otro lado, también he incorporado documentos de políticas públicas como son dos planes del Gobierno peruano: *El Plan Nacional de Igualdad de Género* del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, abarca el periodo de 2012 hasta 2017; mientras que, el Plan sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, desde el 2018 hasta 2021.

### **Sobre las causas de las brechas de género entre hombres y mujeres en el empleo**

Es imprescindible precisar de dónde provienen las brechas entre hombres y mujeres en el empleo. Ruiz (1999) explica que el concepto de género permite entender que la subordinación de las mujeres en las sociedades no es resultado de que sean biológicamente inferiores a los hombres, sino de la forma en que esta diferencia

está construida cultural y socialmente (p. 4). Se nos ha socializado para pensar que la mujer es inferior al hombre por características de su naturaleza y ello conlleva a aplicar su inferioridad en todos los aspectos humanos: en carácter, sentimiento, comportamiento y habilidad. Lamas (1986), citada por Ruíz, sustenta que el sexo responde a aspectos físicos, biológicos y anatómicos y el género masculino y femenino son construcciones que implican características sociales y culturales que se atribuyen al hombre y a la mujer según sus diferencias biológicas.

Estas construcciones sociales se traducen en roles de género en distintos espacios: la mujer se encarga de lo doméstico en su casa, en el sector privado, mientras que el hombre se encarga de la provisión económica en el espacio público. También se atribuyen estereotipos a las personas en relación a estos roles: la mujer debe ser dulce y sensible, el hombre debe ser fuerte y agresivo “por naturaleza” (Ídem). El problema no es solo que estas diferencias son construidas y artificiales sino que se les otorga un valor diferenciado: lo masculino está más valorado que lo femenino. Las autoras señalan que esta diferencia de lo público y privado tiene como consecuencia una “división sexual del trabajo”. Así, pues, Brito (2016) señala que:

Parece que todos los grupos humanos llevan a cabo un reparto de tareas y mandatos específicos en relación con el sexo/género, el cual, por ello mismo, es siempre jerárquico y desigual, pues las actividades que gozan de mayor reconocimiento social son las que se asocian con lo masculino y los varones, y las que carecen de prestigio y son consideradas inferiores son las que se asocian con lo femenino y las mujeres (p. 63-64).

Un reflejo de esta división sexual del trabajo es lo que afirma el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (2012), que reveló que las mujeres dedican 23 horas con 75 minutos más que los hombres semanalmente a las actividades domésticas no remuneradas (p. 27).

### **Brecha salarial**

En Perú y en México la brecha entre mujeres y hombres en cuanto a salarios no se ha acortado en los últimos 10 años a pesar de las políticas públicas adoptadas. Según Martens, Vivas, Tantaleán, Galicia y Sánchez (2018), las peruanas se encuentran en desventaja en el mercado laboral pues la mayoría logra obtener ingresos equivalentes o por debajo del valor de una canasta mínima de consumo familiar por perceptor de ingreso (p. 29), cuyo valor era S/. 532 en el 2018. Si bien es inconstitucional e ilegal la desigualdad salarial en el Perú, no existe ninguna política pública específica que busque superarla, por ello, las estadísticas no

sorprenden: a nivel nacional, en cuanto al ingreso promedio mensual real, en el 2010, las mujeres ganaban S/.629.2 menos que los hombres y 8 años después, en el 2018, la brecha no ha disminuido de manera importante porque las mujeres ganan en promedio S/.532.6 menos que los hombres (INEI, 2019, p. 95). En México, la situación es similar: Forbes (2016), citado por May y Morales (2017), explica que, si bien la Ley Laboral prohíbe que a igual trabajo se pague diferente salario, hoy en día en la función pública los hombres ganan más que las mujeres desempeñando la misma función que ellas (p. 465).

### **La precariedad laboral es femenina**

Los estereotipos de género que pesan sobre las mujeres las ponen en desventaja para acceder a puestos de trabajo formales. Como son ellas las que suelen cumplir con el rol doméstico, sus posibilidades quedan recortadas y su calidad de empleo es inferior contrastada con la de los hombres (INEI, 2018, p. 93).

Las mujeres que están económicamente activas se ubican más en trabajos informales que los hombres. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2012) señaló que el 67% de las peruanas frente al 53% de peruanos trabajan en el sector informal (p. 27). Ellas se ven forzadas a aceptar condiciones de trabajo precarias para no quedar desempleadas, sin embargo, de igual manera, las tasas de desempleo femenino son mayores que las masculinas en todos los años. A nivel nacional, en el 2011, la diferencia de la tasa de informalidad entre hombres y mujeres peruanos era de 8.3%; en el 2018, persiste con un 5.2%. (Ídem). En comparación con México, hay una variante: “en las zonas rurales, (...) parte de la brecha se asocia a una mayor inserción de las mujeres peruanas (que las mujeres mexicanas) en empleos “precarios”: (...) informales (...)” (Marchionni, Gasparini y Edo, 2018, p. 190).

A raíz de la pandemia COVID-19 en casi toda América Latina hay una fuerte crisis económica y como consecuencia más desempleo. Esta situación está incrementando en general la informalidad y por ende, más mujeres entrarán a esta, aumentando su precariedad.

### **Menores posiciones en el empleo para las mujeres**

Martens, et al. (2018) indica que en el 2016 la población femenina peruana ocupó principalmente la categoría de independiente no profesional, no técnico y en empresas de 2 a 10 trabajadores/as (p. 30). Las mujeres peruanas y mexicanas trabajan más en firmas chicas, mientras que los hombres, en firmas medianas y grandes (Marchionni, et al, 2018, p. 214). Nuevamente el rol de género juega en

contra de las mujeres pues las encasilla en lo doméstico. Ello combinado con el “argumento” de la inferioridad biológica, impide asociar lo femenino con lo inteligente. Martens, et al. (2018) exponen que en Perú, la población ocupada femenina se concentra en ocupaciones de ventas (25.5%), agricultura (21.8%) y servicios (18.1%) mostrando gran segmentación ocupacional por género (p. 31).

## **Conclusiones**

La organización de la sociedad basada en el género tal como ya he explicado produce desigualdades entre hombres y mujeres, en diferentes campos. Estas desigualdades, como siempre, afectan a las mujeres más pobres, quienes se ven en la necesidad de aceptar empleos en condiciones desventajosas para poder contribuir con el sostenimiento de sus hogares. La Comisión de la Mujer del Congreso anterior impulsado por las congresistas Marissa Glave, Indira Huilca y Tania Pariona han expresado preocupaciones por este tema, pero lamentablemente no han habido resultados mayores.

Si bien existen leyes que prohíben la desigualdad entre hombres y mujeres, los esfuerzos de los gobiernos de Perú y México no han superado las brechas laborales en los últimos 10 años. Las cifras mostradas indican que la disminución de las brechas no ha sido de una magnitud importante.

Es de suma importancia que los gobiernos empiecen a trabajar en serio en favor de garantizar la igualdad de las mujeres. Si la causa son la construcción de los roles de género, los estereotipos y la división sexual del trabajo, los esfuerzos deben estar en cambiarlos. Los planes sectoriales que he examinado muestran los problemas y se proponen objetivos generales, pero fallan en su implementación. Mientras tanto la lucha feminista y las demandas por erradicar la forma de organización social basada en el género y contribuir a construir una sociedad más justa, deben ser escuchadas para que todas las mujeres ejerzamos nuestros derechos humanos, en igualdad, especialmente en el empleo.

## **Referencias**

1. Brito, M. (2016). División sexual del trabajo: espacio público, espacio privado, espacio doméstico. En H. Moreno y E. Alcántara. (Ed.), *Conceptos claves en los estudios de género* (pp. 63-64). CDMX, México: Universidad Autónoma de México.
2. Marchionni, M., Gasparini L. y Edo, M. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Caracas, Venezuela: CAF

3. Martens, I., Vivas, M., Tantaleán, R., Galicia, S. y Sánchez, G. (2018). *Plan sectorial para la igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación 2018-2021*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Perú. Recuperado de: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/199792/PLAN\\_IGUALDAD\\_versi%C3%B3n\\_para\\_publicar.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/199792/PLAN_IGUALDAD_versi%C3%B3n_para_publicar.pdf)
4. May, A. y Morales, J. (2017). *La discriminación laboral en México*. Ecos Sociales volumen, 6 (16). Tabasco, México.
5. *Perú Brechas de Género 2019: Avances hacia la Igualdad de Mujeres y Hombres* (2019). Instituto Nacional de Estadística e Informática. Lima, Perú. Recuperado de: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf)
6. *Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017*. (2012) Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Recuperado de: [https://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig\\_2012\\_2017.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf)
7. Ruíz, P. (1999). *Una aproximación al concepto de género. Sobre género, derecho y discriminación*. Lima, Perú. Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Camila Ormachea Fernández  
Quinto de media