

Desafíos post pandemia

***para el diseño de políticas públicas
con enfoque de género*** _____

X Semana de la Inclusión Social 2022 | Denise Ledgard

La desigualdad de las mujeres
“constituye un caso especial entre todas
las **discriminaciones sociales**.

En efecto, a diferencia de otros casos,
no constituyen una clase social, ni un
grupo específico; no son una comunidad,
ni una minoría social o racial, atraviesan
todos los grupos y pueblos y, en todos
ellos, **son una inseparable mitad**.

Acabar con las condiciones que han
permitido su desigualdad social y política
sería, después de la liberación de los
esclavos, **la mayor revolución
emancipadora”**.

(Villoro, 1997, citado en CEPAL, 2010).





Brechas de género y políticas públicas

Las brechas de género tienen como causa principal

una estructura social patriarcal que determina roles de género basados en estereotipos que influyen en la **discriminación estructural** en todos los ámbitos.

Una de las manifestaciones más extremas es la VBG.

Entre enero y agosto de 2022, se reportaron

64 feminicidios y 91 457 mujeres

denunciaron ser víctimas de algún
tipo de violencia.

Fuente: MIMP, 2022

6 de cada 10 personas

en el Perú tolera la violencia hacia las mujeres.
De esta cifra, la mitad considera que la mujer
debe cumplir primero con su rol de madre,
esposa o ama de casa, y después realizar sus
propios sueños.

Fuente: INEI, 2019.

Brechas de género y políticas públicas

Las políticas de género basadas en la igualdad ofrecerán mayor autonomía y poder a las mujeres para superar el desequilibrio y enfrentar nuevas formas de desigualdad.

A nivel global, 43% de mujeres y 53% de hombres creen que los varones son mejores líderes políticos que las mujeres.

Fuente: ONU Mujeres, 2020

En Perú, 1 de cada 5 considera que los hombres son mejores líderes que las mujeres.

Fuente: PNUD, 2021



Mujeres, política y brechas de género

2002 - 2018	Nro. Hombres	% Hombres	Nro. Mujeres	% Mujeres
Gobernador(a) Regional	121	96,8	4	3,2
Vicegobernador(a) regional	107	85,6	18	14,4
Alcalde(sa) provincial	949	96,84	31	3,16
Alcalde(sa) distrital	8942	96,93	283	3,07

Fuente: Bazo, Ana (2022) *De la cuota a la paridad: Ni el 2% de las 18,942 altas autoridades regionales y municipales fueron mujeres*. El Comercio.

ERM 2022,
solo 4 de cada 10 listas fueron encabezadas por mujeres (38.3%) y ninguna mujer ha sido elegida gobernadora regional

Ninguna mujer ha ocupado la Presidencia de la República.

49 mujeres congresistas (38%).



Participación de la mujer en el mercado laboral



Crecimiento de la participación femenina en el mercado laboral
en LATAM los últimos 50 años, por el aumento en la participación de mujeres casadas o convivientes y de bajo nivel educativo

Fuente: Amador et al., 2013

A nivel mundial, la brecha salarial de género se mantuvo en 16% y **1 de cada 4 puestos directivos es ocupado por mujeres.**

Fuente: ONU Mujeres, 2020

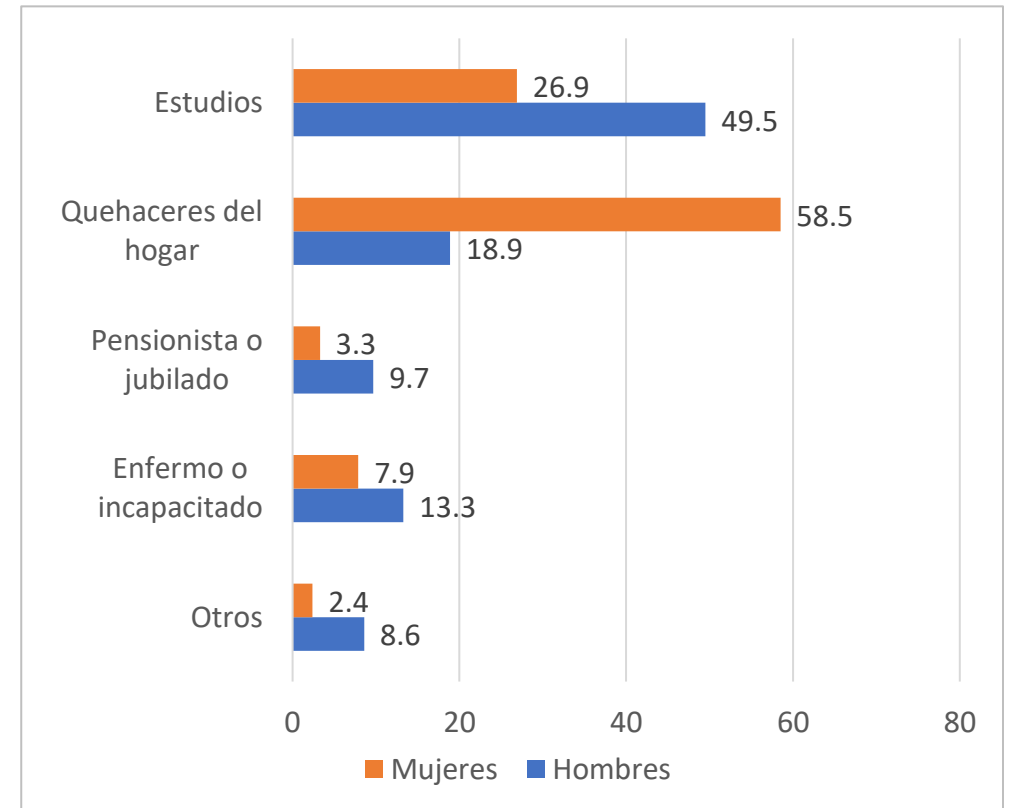
Antes del COVID-19, en LAC las mujeres ya destinaban a las actividades de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado entre 22 y 42 horas semanales **¡casi el doble de tiempo que los hombres!**

Fuente: CEPAL, 2020

Participación en el mercado laboral: — brechas estructurales en el Perú

Población Inactiva:

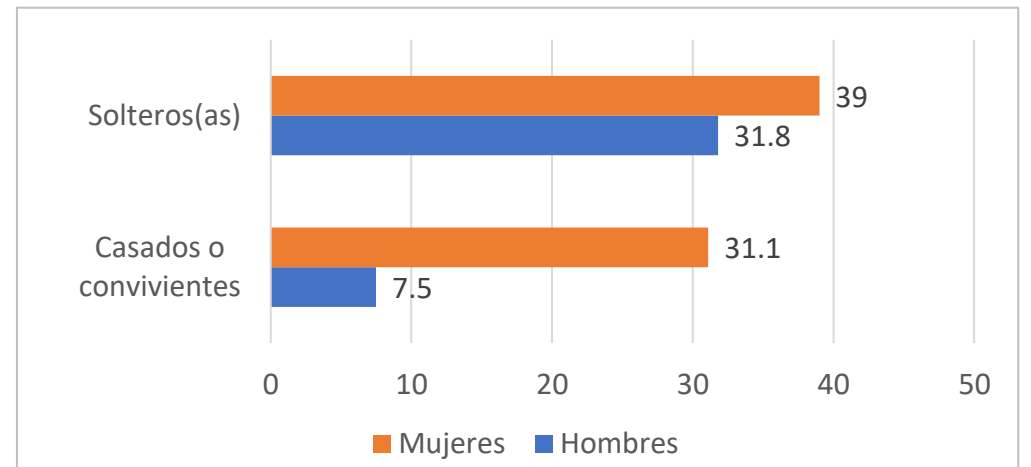
- Hay dos veces más mujeres que hombres en edad de trabajar INACTIVAS en el mercado laboral (18.9% hombres y 35.5% mujeres).
- Los dos principales motivos de inactividad son **los quehaceres del hogar (45%) y estudios (35%)**.
- Desigualdades en los roles de género y barreras culturales.** En el caso de los quehaceres del hogar hay una brecha de 40 pp entre hombres y mujeres inactivos. En el caso de los estudios la brecha es de más de 20 pp, desfavorable en ambos casos para las mujeres.



Fuente: Enaho, 2019-2021

Participación en el mercado laboral: — brechas estructurales en el Perú

- Según la estructura familiar, la tasa de inactividad entre los casados o convivientes es aproximadamente la mitad que la de los solteros (19.3% y 35.3%, respectivamente).
- La brecha de género es el triple entre los casados, o convivientes, que entre los solteros, y la PI femenina es cuatro veces la masculina entre los casados o convivientes.



Fuente: Enaho, 2019-2021

Ante la presencia de hijos menores de 6 años, la brecha de género aumenta consistentemente conforme se incrementa esta variable, llegando a triplicarse entre aquellos que no tienen hijos (13.5%) y aquellos con tres o más hijos menores de 6 años (38.7%). Además, **el aumento de la brecha viene acompañado de una caída en la PEI masculina y un aumento sistemático de la PEI femenina** conforme aumenta el número de hijos menores de 6 años.

Efectos de la pandemia

Lenta recuperación o nuevo status quo en el mercado laboral. (comparativo 2019 / 2021)

Período pre-pandemia: 2019

	Hombres	Mujeres	Brecha
% población inactiva	18.9%	35.5%	16.6% ***
% desempleo	3.5%	4.5%	1.0% ***
% formalidad	29.7%	24.2%	-5.4% ***
% TFNR	5.8%	15.6%	9.9% ***
Ingreso laboral mensual (S/.)	1,616	1,199	-417 ***
Horas trabajadas por semana	46	40	-6 ***
Ingreso por hora (S/. por hora)	9.1	7.8	-1.3 ***

Período de recuperación: 2021

	Hombres	Mujeres	Brecha
% población inactiva	19.1%	37.0%	17.9% ***
% desempleo	4.9%	6.7%	1.8% ***
% formalidad	24.6%	21.2%	-3.4% ***
% TFNR	6.6%	16.5%	9.9% ***
Ingreso laboral mensual (S/.)	1,482	1,099	-383 ***
Horas trabajadas por semana	46	40	-6 ***
Ingreso por hora (S/. por hora)	8.3	7.1	-1.2 ***

La brecha de inactividad aumentó (16.6% a 17.9%).
Las más afectadas mujeres casadas y con hijos en entornos urbanos.

La brecha de desempleo se duplicó (1.0 pp a 1.8 pp).

La brecha de formalidad mejoró (5.4 pp a 3.4 pp), pero la tasa de formalidad bajó (24.2% a 21.2%).

La brecha de ingresos por hora ha vuelto a sus niveles prepandemia, pero con niveles más bajos que los prepandemia.



Un Sistema Nacional de Cuidados con enfoque de género y derechos humanos capaz de reducir las desigualdades contribuye a fortalecer la legitimidad de nuestra democracia y la cohesión social.

Hacia un Sistema Nacional de Cuidados con enfoque de género

“... conjunto de políticas encaminadas a concretar una **nueva organización social de los cuidados** con la finalidad de cuidar, asistir y apoyar a las personas que lo requieren; así como **reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados -que hoy realizan mayoritariamente las mujeres**”.

Fuente: ONU Mujeres y CEPAL, 2021

- Implementación con articulación **interinstitucional**
- Enfoque **centrado en las personas**.
- **Estado como garante** del acceso al derecho al cuidado
- Modelo de **corresponsabilidad social**: sociedad civil, empresa y familia.



Hacia un Sistema Nacional de Cuidados con enfoque de género

Objetivos:

1

Contribuir al bienestar de las personas que requieren de cuidados y de las cuidadoras (sobre todo mujeres).

2

Contribuir a la reducción de las desigualdades de género.

3

Contribuir a la reducción de las desigualdades sociales.

4

Contribuir a los cambios culturales, frente a la corresponsabilidad del trabajo de cuidado en hogares y comunidades.

Documento Técnico. Marco conceptual sobre cuidados. MIMP (2021)



Retos para la implementación un Sistema Nacional de Cuidados con enfoque de género y derechos humanos

- **3 millones de personas no atendidas**
por algún centro o programa institucionalizado de cuidado.
Un público objetivo focalizado y con pleno acceso al sistema.
- **¿Qué tipo de régimen queremos?**
¿Uno netamente a cargo de la familia o uno con participación del Estado?
- **La garantía de un justo equilibrio.**
Una mayor inserción de las mujeres debe acompañarse
de una distribución más equitativa del trabajo familiar no remunerado.



Retos para la implementación un Sistema Nacional de Cuidados con enfoque de género y derechos humanos

- **La articulación de recursos disponibles de la sociedad y el Estado** ¿Cómo articulamos al Estado a nivel multisectorial y multinivel? ¿Cómo sumamos a la sociedad civil y sector privado?
- **Respaldar los compromisos con recursos**
En coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, se deben analizar los instrumentos financieros y presupuestales más adecuados.
- **Pensar en el mediano y largo plazo.**
Cambios demográficos y un aumento sostenido de la demanda del sistema de cuidados.





Comentarios finales

Más mujeres deben ocupar cargos políticos en igualdad de condiciones y ser más y mejor representadas.

Las mujeres somos más dedicadas a generar políticas públicas para incluir y proteger.

El Sistema Nacional de Cuidados es una potente herramienta disponible para garantizar el éxito de otras políticas y programas sociales.

Las políticas de género como principio para superar el desequilibrio de género y las nuevas formas de desigualdad.



¡Muchas gracias!