

La importancia de los espacios de cuidado y la corresponsabilidad entre géneros en el ámbito laboral

The importance of care spaces and co-responsibility between genders in the workplace

SERGIO QUIÑONES INFANTE*

Pontificia Universidad Católica del Perú
(Lima, Perú)

Contacto: sergio.quinones@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-9681-5084>

RESUMEN: El objeto del presente artículo es analizar y sustentar la importancia crucial que tienen los espacios de cuidado, de manera particular, y la corresponsabilidad entre géneros, de manera más amplia, para alcanzar una efectiva igualdad de oportunidades por razón de género en el mercado de trabajo.

En ese sentido, buscamos que nuestros argumentos sirvan para fomentar que en el ámbito laboral del sector privado se acuerden e implementen medidas que permitan ampliar la actual oferta de espacios de cuidado en favor de los hijos e hijas menores de edad de las y los trabajadores, así como medidas que -en general- promuevan la corresponsabilidad entre géneros y la redistribución de la carga de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

En definitiva, esperamos contribuir a que el Estado peruano cumpla la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030: empleo pleno, productivo y decente para todas las mujeres y hombres, incluidos jóvenes y personas con discapacidad, así como igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

PALABRAS CLAVE: Género, igualdad de oportunidades, espacios de cuidado, corresponsabilidad, cargas familiares, desarrollo sostenible.

ABSTRACT: The purpose of this article is to analyze and support the crucial importance of care spaces, in particular, and co-responsibility between genders, more broadly, to achieve effective equal opportunities based on gender in the labor market.

In this sense, we seek that our arguments serve to promote the agreement and implementation of measures in the private sector labor sphere that allow expanding the current offer of care spaces in favor of the minor sons and daughters of the workers, as well as measures that -in general- promote co-responsibility between genders and the redistribution of the burden of family responsibilities between men and women.

* Magíster en Trabajo y Política Social por la Universidad Autónoma de Barcelona. Profesor asociado de la Facultad y de la Maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la PUCP. Consultor externo de la OIT, ex Director General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE y miembro de la SPDTSS.

In short, we hope to contribute to the Peruvian State meeting goal 8.5 of the Sustainable Development Goals by 2030: full, productive and decent employment for all women and men, including young people and people with disabilities, as well as equal pay for work of equal value.

KEYWORDS: Gender, equal opportunities, care spaces, co-responsibility, family responsibilities, sustainable development.

Recibido: 27/01/2023 **Aceptado:** 24/02/2023 **Publicado en línea:** 16/03/2023

SUMARIO: I. Antecedentes. II. Marco jurídico internacional y nacional. III. ¿Por qué es importante ampliar los espacios de cuidado y fomentar la corresponsabilidad entre géneros? IV. Potenciales beneficios cuantitativos y cualitativos. V. Experiencias previas y comparadas. VI. Conclusiones. Referencias.



I. ANTECEDENTES

Según la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2018), entre mujeres y hombres persisten importantes y profundas brechas en el mercado de trabajo. Por ejemplo, la tasa mundial de participación femenina en el mercado laboral para el 2018 fue de 26,5 puntos porcentuales más baja que la de los hombres.

Mas aun, las mujeres no solo tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo, sino que las que sí lo hacen tienen menos probabilidades de encontrar un empleo; para el mismo año de referencia, la tasa global de desempleo femenino alcanzó el 6% y superó a la masculina aproximadamente por 1 punto porcentual.

Otro aspecto de crucial relevancia que destaca el estudio de la OIT es que, si bien la pobreza laboral es generalizada entre las mujeres y los hombres, se observa que las mujeres ganaban, en promedio, 20% menos que los hombres. Esto se debe a su presencia mayoritaria en sectores y empleos de bajos ingresos, pero también a la persistencia específica de una brecha salarial por razón de género. En ese sentido, se hace énfasis en que *“las exigencias abrumadoramente desiguales que pesan sobre las mujeres respecto de las responsabilidades domésticas y de atención continúan manifestándose como desigualdades en el mercado laboral”* (OIT, 2018:13).

La situación en el Perú no difiere mucho del panorama global antes referido. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, para el año 2019 el 61,6% del total de mujeres en edad de trabajar, se encontraron trabajando, frente al 78,3% de los hombres; es decir, la brecha en la tasa de ocupación por sexo fue 16,7 puntos porcentuales para el 2019 a favor de los hombres.

En lo que respecta a la tasa de subempleo, tenemos que para el año 2019 el 54,7% del total de mujeres que conformaron la PEA ocupada se encontraron subempleadas, frente al 33,6% de los hombres. Así, se aprecia que la tasa de subempleo femenina superó a la masculina en 21,1 puntos porcentuales para el 2019.

Por último, un tercer indicador de suma relevancia es el relativo a la brecha de ingresos por razón de género, la cual ascendió aproximadamente a 26% en el año 2019 en perjuicio de las mujeres. Dicho porcentaje resulta de la diferencia entre el ingreso laboral promedio mensual de los hombres (S/ 1,616) y el de las mujeres (S/ 1,199), según los datos de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2019, elaborada por el INEI.

En definitiva, la evidencia -global y nacional- sugiere que alcanzar condiciones de igualdad en el empleo y reducir las brechas entre géneros en el mercado de trabajo requiere que los Estados y los actores sociales adopten medidas integrales que tengan como objetivo fomentar empleos femeninos de calidad, combatir estereotipos de género, y redistribuir la carga desproporcionada de responsabilidades familiares y de cuidado que asumen las mujeres en la actualidad (OIT, 2018).

II. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL Y NACIONAL

En primer lugar, corresponde aludir al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, en cuyo artículo 26 se señala que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley, a la par que se garantiza protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole.

Por otro lado, la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 garantiza el respeto de los derechos y libertades sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole (artículo 1).

En el ámbito específico del género, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) de 1979 define la discriminación contra la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (artículo 1).

Es importante advertir que la CEDAW obliga a los Estados parte a adoptar medidas para vencer la discriminación basada en el sexo en todas las esferas de la vida, en especial, a través la adopción de medidas positivas diseñadas para poner fin a la discriminación.

168

La Convención sobre los Derechos del Niño, ratificada por el Estado peruano el 4 de noviembre de 1990, establece en su artículo 3 el compromiso de los Estados parte de asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, adoptar todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas para tal fin.

El mismo artículo de la citada Convención establece el deber de los Estados parte de asegurar que las instituciones, servicios y establecimientos encargados del cuidado o la protección de los niños cumplan las normas establecidas por las autoridades competentes, especialmente en materia de seguridad, sanidad, número y competencia de su personal, así como en relación con la existencia de una supervisión adecuada.

Complementariamente, la Convención establece en su artículo 18.3 que los Estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas.

Cabe agregar que el objetivo de lograr la igualdad por razón de género en el empleo ha sido articulado en torno a cuatro convenios fundamentales de la OIT: (i) el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); (ii) el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); (iii) el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); y (iv) el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

El Perú ha ratificado el Convenio núm. 100 en el año 1960, el Convenio núm. 111 en el año 1970, el Convenio núm. 156 en el año 1986, y el Convenio núm. 183, más recientemente, el 9 de mayo de 2016.

Adicionalmente, debemos destacar el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (Convenio núm. 156), ratificado por el Estado peruano el 16 de junio de 1986.

En virtud de dicho instrumento internacional, el Perú deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

A nivel de nuestro ordenamiento interno, la Constitución Política del Perú de 1993 consagra el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole (numeral 2 del artículo 2).

Por otro lado, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan; agregando que el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo. Asimismo, reconoce que en toda relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación (numeral 1 del artículo 26).

Legislativamente, el punto de referencia obligado es la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, cuyo objeto es establecer 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.

Concretamente, resulta pertinente señalar que el literal f) del artículo 6 de la citada Ley N° 28983 dispone expresamente que el Estado debe 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; incluyendo entre los derechos laborales la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.

III. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE AMPLIAR LOS ESPACIOS DE CUIDADO Y FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE GÉNEROS?

En todas las organizaciones sociales humanas que se han conocido y estudiado ha existido y existe un tipo de jerarquía de importancia crucial y que resulta transversal al tiempo y espacio. Se trata de la jerarquía del género: “*en todas partes la gente se ha dividido en hombres y mujeres. Y casi en todas partes los hombres han obtenido la mejor tajada, al menos desde la revolución agrícola*” (Harari, 2017:165).

Esta jerarquía del género masculino históricamente arraigada constituye una “desigualdad de partida” que, en el ámbito específico del empleo, afecta profunda y sustancialmente al género femenino y, en consecuencia, demanda la actuación del Estado para hacer efectivo el derecho humano y principio constitucional a la igualdad de oportunidades.

Desde la perspectiva del sistema productivo vigente, el origen de esta “desigualdad de partida” estaría en la división sexual del trabajo y el modelo de patriarcado que la ampara.

En efecto, Poveda sostiene que “*el desarrollo del proyecto de la modernidad vinculó los derechos de ciudadanía casi exclusivamente a la relación salarial; al mismo tiempo, la idea de feminidad propagada por esa misma modernidad instalaba*

a las mujeres en el papel doméstico, canalizándolas hacia un estatuto de ciudadana subordinada y protegida en tanto que madre y esposa” (2006: 95).

En definitiva, la división sexual del trabajo hace referencia a dicho reparto social de tareas según el género. Esto resulta de suma importancia, pues ese reparto de actividades ha sido sistemáticamente acompañado por una valoración diferencial y jerarquizada entre los géneros, originando fuertes y marcadas repercusiones en las condiciones de vida de hombres y mujeres.

La referida jerarquización entre los géneros (subordinando el femenino al masculino) se refuerza y retroalimenta con el modelo todavía subsistente de patriarcado.

En suma, la división sexual del trabajo y el modelo de patriarcado han cimentado históricamente un “escenario de desigualdad” que afecta y condiciona sustancialmente la incorporación del género femenino al mercado de trabajo.

Efectivamente, según lo evidencia la literatura especializada, la segregación ocupacional y la precariedad de condiciones son características esenciales del empleo femenino.

Como bien explica Gómez, la segregación ocupacional tiene dos manifestaciones: la horizontal, en atención a la cual mujeres y hombres se distribuyen de manera diferente entre los distintos tipos de ocupaciones del mismo nivel; y la vertical, que supone una distribución desigual de mujeres y hombres en la jerarquía ocupacional.

En ambos casos, se trata de trabajos ideológicamente asociados con los que las mujeres realizan en el ámbito doméstico y continúan considerándose, en buena medida, una prolongación de este: la confección textil, la enseñanza y la enfermería son fiel reflejo de ello.

Los trabajos se definen socialmente como masculinos o femeninos y la construcción ideológica de espacios y características diferenciales contribuye al mantenimiento de esa estructura diferencial (Gómez, 2001).

Con relación a la precariedad de las condiciones laborales de las mujeres, la temporalidad y el trabajo a tiempo parcial son características que destacan en

el empleo de la población femenina, donde lo que se ofrece en el mercado de trabajo resulta escaso, inestable y precario.

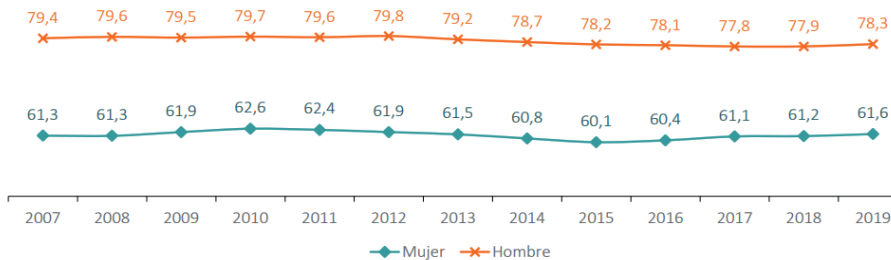
Siguiendo a Ballesteros (2010), la situación de las mujeres en el mercado de trabajo podría resumirse de la siguiente manera: su acceso al empleo es sistemáticamente menor que el de los hombres; ocupan los empleos de peor calidad, caracterizados por altas tasas de temporalidad y tiempo parcial (involuntario), menos remunerados que los hombres por trabajos de igual valor; interrumpen con mayor frecuencia sus carreras para asumir labores reproductivas; tienen mayores dificultades para acceder a puestos de dirección; y, tienen tasas de desempleo mayores.

Ahora bien, cabe destacar que las referencias a las desigualdades que afectan a las mujeres en el mercado de trabajo no se limitan solo a la literatura especializada previamente citada, sino que se encuentran ampliamente corroboradas con datos estadísticos evidenciados a nivel mundial y, ciertamente, a nivel nacional también.

Efectivamente, como fue mencionado en el apartado previo de antecedentes, según datos del INEI, para el año 2019 la brecha en la tasa de ocupación por sexo fue 16,7 puntos porcentuales a favor de los hombres (ver Gráfico N° 1).

Gráfico N° 1

PERÚ: TASA DE OCUPACIÓN SEGÚN SEXO, 2007-2019
(Porcentaje)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2007-2019.
Elaboración: MTPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por su parte, el 54,7% del total de mujeres que conformaron la PEA ocupada se encontraron subempleadas, frente al 33,6% de los hombres (ver Gráfico N° 2).

Gráfico N° 2

PERÚ: TASA DE SUBEMPLEO, SEGÚN SEXO, 2007-2019
(Porcentaje)



Nota: El subempleo esta conformado por el subempleo por horas e ingreso. El subempleo por horas, se refiere a la PEA ocupada con menos de 35 horas semanales, que desea trabajar horas adicionales y tiene disponibilidad para hacerlo. El subempleo por ingresos, se refiere a la PEA ocupada que no es subempleada por horas y cuyo ingreso es inferior al Ingreso Mínimo Referencial (canasta mínima de consumo familiar / promedio de perceptores de ingresos laborales por hogar).

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2007-2019.

Elaboración: MTPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

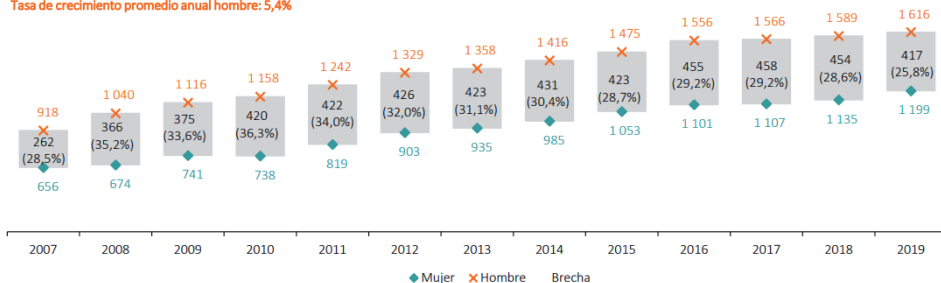
Mientras que la brecha de ingresos por razón de género ascendió aproximadamente a 26% en el año 2019 en perjuicio de las mujeres (ver Gráfico N° 3)

Gráfico N° 3

PERÚ : INGRESO LABORAL PROMEDIO MENSUAL DE LA PEA OCUPADA, SEGÚN SEXO, 2007-2019
(Soles y porcentaje)

Tasa de crecimiento promedio anual mujer: 5,9%

Tasa de crecimiento promedio anual hombre: 5,4%



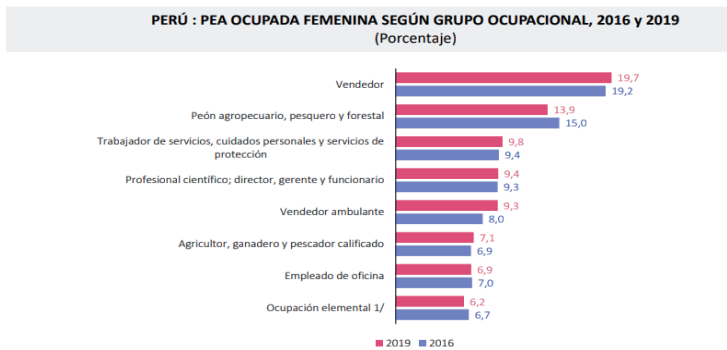
Nota: Para el cálculo de los ingresos se excluye a los Trabajadores Familiares No Remunerados y a la PEA ocupada sin ingresos. Se consideran los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2007-2019.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En lo que respecta a la segregación ocupacional horizontal, se aprecia también (ver Gráfico N° 4) que los principales grupos ocupacionales en los que se desempeñaron las mujeres fueron: vendedoras (19,7%), peones agropecuarios, pesqueros y forestales (13,9%) y trabajadoras de servicios, cuidados y servicios de protección (9,8%).

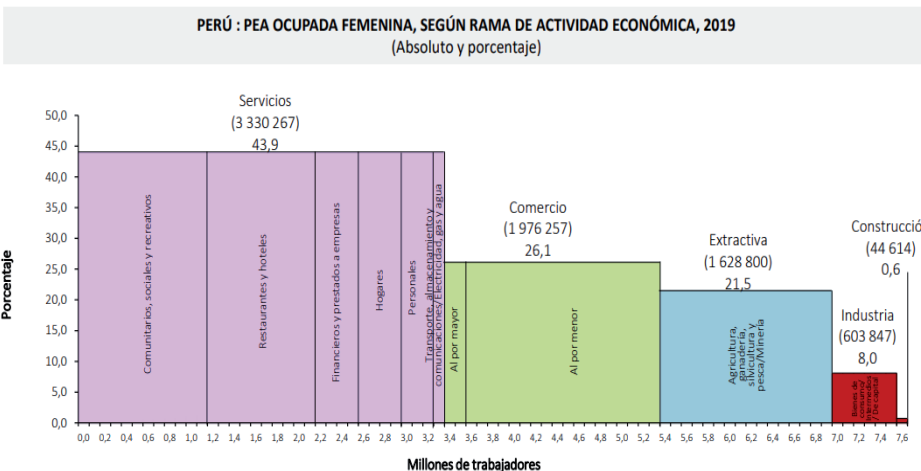
Gráfico N° 4



1/ Incluye trabajadores de limpieza, asistentes domésticos, recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales.
 Nota: Grupos ocupacionales contruidos en base al Clasificador Nacional de Ocupaciones 2015.
 Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2016 y 2019.
 Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por otro lado, la principal rama de actividad económica que absorbió a las trabajadoras fue la de servicios (43,9%), seguida por el comercio (26,1%), todas ellas actividades caracterizadas por tener bajo nivel de productividad (ver Gráfico N° 5).

Gráfico N° 5



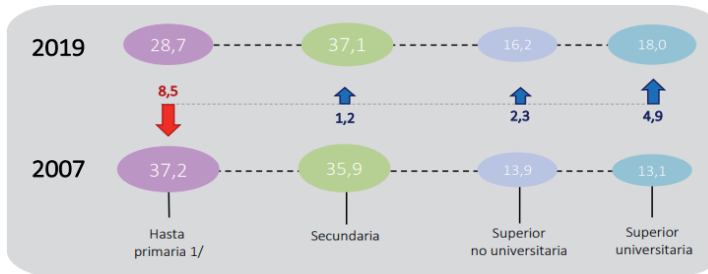
Nota: Clasificación de ramas de actividad basada en el CIIU Rev. 4.
 Cifras referenciales en las ramas de actividad económica de minería, industria de bienes intermedios e industria de bienes de capital.
 Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019.
 Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Finalmente, destaca que el nivel educativo alcanzado predominante de las mujeres ocupadas para el 2019 fue la educación secundaria (37,1%), aunque se observa también que, respecto al año 2007, aumentó la participación de mujeres

ocupadas con educación superior universitaria y superior no universitaria en 4,9 y 2,3 puntos porcentuales, respectivamente (ver Gráfico N° 6).

Gráfico N° 6

PERÚ : PEA OCUPADA FEMENINA, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO, 2007 Y 2019
(Porcentaje)

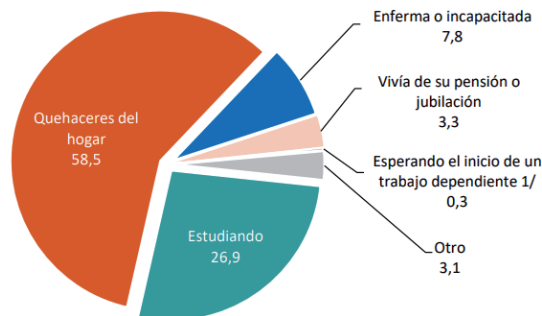


1/ Incluye sin nivel educativo. A partir del año 2017, primaria también incluye a básico especial.
Fuente: Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2007 y 2019.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Asimismo, conforme se aprecia en el Gráfico N° 7, observamos que para el 2019 las mujeres inactivas laboralmente lo eran principalmente porque estaban realizando quehaceres del hogar (58,5%) o estudiando (26,9%).

Gráfico N° 7

PERÚ: PEI FEMENINA, SEGÚN PRINCIPALES RAZONES DE INACTIVIDAD LABORAL, 2019
(Porcentaje)



Nota: No se incluye el gráfico a las mujeres inactivas que no especificó sus razones (0,1%)
1/ Cifra referencial a los que esperan el inicio de un trabajo dependiente.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

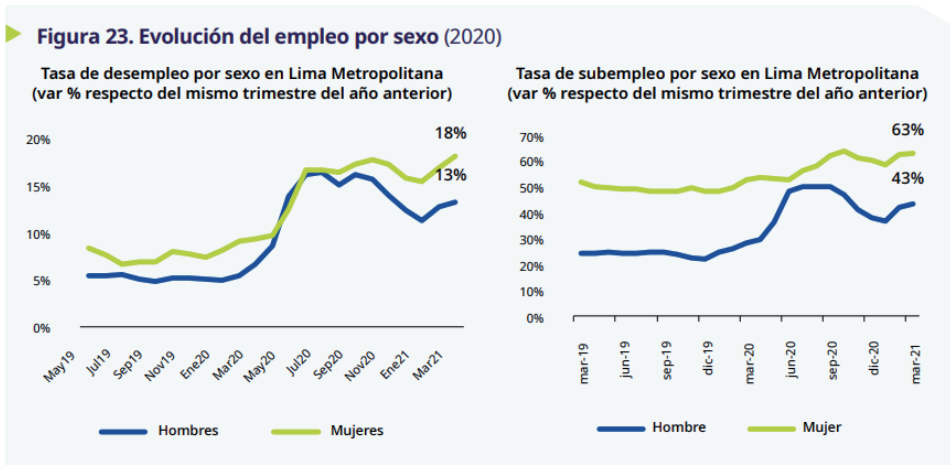
No podemos concluir las referencias a la información estadística que evidencia el problema público que la presente propuesta normativa busca abordar, sin

mencionar el impacto que la pandemia por el Covid-19 generó en el mercado laboral peruano.

Sobre el particular, Lavado (2022) nos recuerda que en el marco de un mercado laboral como es el peruano, caracterizado por la informalidad y otras brechas estructurales, las medidas de aislamiento obligatorio y paralización de actividades económicas no esenciales generaron que el empleo a escala nacional cayera en un 13,0%.

Mas aun, debido a dicha coyuntura, la creación de trabajos decentes se paralizó y se ampliaron las brechas, sobre todo aquellas que afectan más a las mujeres (ver Gráfico 8). De este modo, si antes de la pandemia las mujeres ya tenían una tasa de desempleo más alta que la de los varones; superadas las medidas restrictivas y reactivada la economía, se aprecia que la tasa de desempleo de las mujeres se mantiene más elevada que la de los hombres en 5 puntos porcentuales, y que cerca del 63% de las mujeres ocupadas están subempleadas (Lavado, 2022).

Gráfico N° 8



Fuente: INEI, 2019b; 2020c; 2021c.
Elaboración propia.

En suma, si bien es cierto que hemos superado la etapa en la que la desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo era de origen legislativo, no es menos cierto que persisten obstáculos de tipo cultural y social que se traducen en brechas duraderas que afectan sustancialmente a las mujeres. De allí que el objetivo fundamental de las políticas de igualdad de oportunidades en el mer-

cado de trabajo deba dirigirse a la superación de este tipo de obstáculos con el fin de convertir la igualdad reconocida legalmente, en una situación real y efectivamente igualitaria para mujeres y hombres.

Precisamente, como se mencionó anteriormente, la finalidad de la presente investigación es coadyuvar a alcanzar una efectiva igualdad de oportunidades por razón de género en el mercado de trabajo, facilitando el cuidado de los hijos e hijas menores de edad, fomentando la redistribución de la carga de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, y combatiendo estereotipos de género respecto a la presencia mayoritaria de las mujeres en sectores y empleos de bajos ingresos; contribuyendo así a que el Estado peruano logre cumplir la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030: lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

IV. POTENCIALES BENEFICIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

Según estimaciones y proyecciones de población efectuadas por el INEI al 30 de junio de 2019¹, el Perú tenía una población de 9 millones 652 mil niñas, niños y adolescentes. De ellos, el 50,5% (4 millones 878 mil) son hombres y el 49,5% (4 millones 774 mil) mujeres.

En relación con la asistencia a la escuela, en el semestre de estudio la tasa neta asistencia escolar a educación inicial de las niñas y niños de 3 a 5 años de edad alcanzó al 89,2% de dicha población. Por área de residencia, la asistencia a este nivel educativo en el área urbana fue del 88,9% y en el área rural del 90,1%.

Por su parte, la tasa neta de asistencia a educación primaria de la población de 6 a 11 años de edad fue de 94,8%. Según área de residencia, la asistencia a este nivel educativo fue mayor en el área rural (96,3%) que en el área urbana (94,2%).

Finalmente, también durante el primer semestre del año 2019, la tasa neta de asistencia escolar a educación secundaria de la población de 12 a 16 años de

1 INEI. Nota de Prensa N° 207: https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/np207_2019.pdf

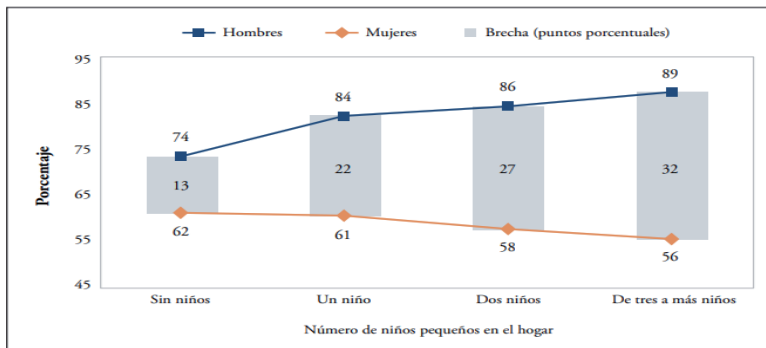
edad fue del 87,2%. Por área de residencia, fue mayor en el área urbana (89,1%) que en la rural (82,5%).

Ahora bien, según Jaramillo y Ñopo (2020) la presencia de niños menores de 6 años dentro del hogar exagera las diferencias en tasas de ocupación, en parte porque una mayor proporción de hombres trabaja, pero también porque una menor proporción de mujeres está en el mercado laboral.

Así, tener un niño o niña en el hogar amplía la brecha de empleo entre hombres y mujeres en 10 puntos porcentuales; y cada hijo adicional, en 5 puntos porcentuales (ver Gráfico N° 9). Según los autores, esto correspondería a los patrones culturales patriarcales, que asignan a las mujeres roles en el cuidado de los pequeños y demás tareas domésticas, y cuyo impacto es su exclusión relativa del mercado de trabajo.

Gráfico N° 9

Perú: tasa de ocupación por número de hijos pequeños en el hogar, según sexo, 2018 (porcentaje)



Fuente: INEI-ENAHO, 2018.

Nota: Se considera residentes habituales en el hogar a los niños menores de 6 años.

Lo anterior cobra suma relevancia si se considera que cerca del 84% de los hogares biparentales tiene presencia de niños pequeños menores de 6 años o personas dependientes de cuidado (enfermedad, discapacidad o adultos mayores inactivos laboralmente). En los hogares monoparentales con jefatura femenina esta cifra es de un 81%; y con jefatura masculina, de un 61%. De modo particular, los autores advierten que este tipo de hogar monoparental, con jefatura femenina y dependientes (menores de edad u otras personas que

requieren cuidado especial), parece requerir particular apoyo para promover la autonomía económica de la mujer.

En resumen, Jaramillo y Ñopo (2020) concluyen que una barrera fuerte para el trabajo femenino son las responsabilidades domésticas, que responden a roles asignados culturalmente para hombres y mujeres, según los cuales ellas son confinadas al ámbito de las labores domésticas y el cuidado del hogar. Por lo tanto, un programa que apoye en el cuidado de los pequeños podría contribuir a aliviar las cargas que recaen de manera desproporcionada sobre las madres.

De manera similar el estudio de Lavado (2017), evidencia el impacto del factor tiempo por el cuidado de niñas y niños pequeños, en el desarrollo del capital humano y las bajas remuneraciones.

Concretamente, se identifica la brecha existente entre los ingresos recibidos por mujeres sin hijos y mujeres con hijos. Las mujeres con hijos pueden ganar hasta 16% menos al mes que aquellas mujeres que no tienen hijos. Es decir, existen unas penalizaciones salariales por maternidad, especialmente cuando se tienen niños menores de 5 años y se disponen de menos horas para la formación o para el mercado laboral, dado que en casa son ellas quienes realizan la mayor parte de los trabajos domésticos.

En el estudio en cuestión se examinó el uso del tiempo de las mujeres con los datos de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo – ENUT y se encontró que las mujeres que no participan del mercado laboral (inactividad), destinan entre 43 y 66 horas semanales a trabajos domésticos no remunerados. La primera cifra corresponde a las mujeres sin hijos y la segunda a las mujeres con hijos, para las cuales el tiempo promedio de trabajo doméstico es mayor que el tiempo de una jornada laboral legal.

Por su parte, al considerar a las mujeres en condición de ocupadas se encontró que, a pesar de participar del mercado laboral, también destinan tiempo a trabajos domésticos no remunerados. En cuanto a las mujeres sin hijos, destinan 26 horas semanales a trabajos domésticos y de cuidado, cifra que aumenta a 47 horas al tratarse de mujeres con hijos. Este doble trabajo se observa al medir la carga global de trabajo, pues los resultados obtenidos de la ENUT indican que las mujeres sin hijos tienen una carga global de trabajo de 61 horas semanales,

mientras que las mujeres con hijos tienen una carga global de hasta 80 horas semanales (Lavado, 2017).

Frente a ello, Boyd y Rentería (2018) consideran que un hallazgo de suma importancia en su investigación es que las mujeres con hijos usuarias del Programa Nacional “Cuna Más” muestran una tasa de ocupación notablemente superior al resto de grupos de madres con hijos de 6 a 36 meses (79%, con respecto al 59% promedio nacional).

De hecho, los autores mencionados encuentran evidencia de que -en términos generales- el Programa Nacional “Cuna Más” tiene un impacto positivo sobre los resultados laborales de las mujeres con al menos un hijo de 6 a 36 meses y que forman parte de la PEA ocupada, quienes aumentan en un 14% su probabilidad de estar ocupadas en el mercado laboral, mejoran sus niveles remunerativos e incrementan su posibilidad de trabajar en el sector formal.

Finalmente, a los beneficios que la literatura especializada ya evidencia, se suma el hecho de que la implementación y gestión de las cunas-guardería o espacios de cuidado en los centros de trabajo -siempre y cuando provengan de una obligación de fuente legal- constituirían gastos deducibles del Impuesto a la Renta de tercera categoría, de conformidad con el principio de causalidad previsto por el artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta.

Efectivamente, en reiterada jurisprudencia administrativa, como la expresada en las Resoluciones Nos. 12145- 10-2014 y 04586-4-2014, el Tribunal Fiscal ha señalado que los gastos que provienen de mandatos legales son deducibles. En esa línea, estos gastos no podrían calificar como liberalidades de las empresas, ya que provienen de un mandato legal, por lo que, conforme al principio de causalidad antes mencionado, son deducibles en tanto necesarios para producir renta o mantener la fuente productora de riqueza.

Más aun, tenemos ejemplos en la legislación interna vigente de incentivos tributarios en favor de las empresas que incurren en determinados gastos que se estiman necesarios o valiosos por su impacto en la sociedad en su conjunto.

Así, por ejemplo, la Ley N° 30309, Ley que promueve la investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación tecnológica, establece que los

contribuyentes que efectúen gastos en proyectos de investigación científica, desarrollo tecnológico y/o innovación tecnológica, vinculados o no al giro de negocio de la empresa, y que cumplan con determinados requisitos establecidos en la propia Ley, pueden acceder a deducciones que fluctúan entre el 150% y 215% del gasto correspondiente.

En la misma línea, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece deducciones adicionales en favor de los contribuyentes que generan rentas de tercera categoría sobre las remuneraciones que paguen a personas con discapacidad y por los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo para dichas personas, respectivamente, en porcentajes que serán fijados por Decreto Supremo; precisamente, el Decreto Supremo N° 287-2013-EF dispone que las referidas deducciones adicionales constituyen crédito contra el impuesto a la renta equivalente al 3% de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad, y al 50% de los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo.

V. EXPERIENCIAS PREVIAS Y COMPARADAS

En el Perú el ordenamiento jurídico laboral vigente presenta un enorme y preocupante vacío en materia de fomento de espacios de cuidado en favor de los hijos e hijas de las y los trabajadores, así como de medidas que -en general- promuevan la corresponsabilidad entre géneros.

Efectivamente, a la fecha de elaboración del presente artículo, se han identificado únicamente tres proyectos de ley -ninguno de los cuales fue aprobado- que fueron presentados en el Congreso de la República y que buscaron abordar el problema público de la escasa oferta de espacios de cuidado para las y los hijos menores de edad del personal que trabaja, tal como se detalla en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 1

Proyecto de Ley	Grupo Parlamentario	Síntesis de la propuesta
Texto Sustitutorio del PL N° 775-2016-CR	Frente Amplio	Las entidades del sector público y los empleadores del sector privado con más de 50 trabajadores/as con hijos menores de 5 años tienen la obligación de implementar y gestionar salas-cuna en los centros de trabajo o contratar con un tercero dicho servicio.
PL N° 6082-2020-CR	Frente Amplio	Las entidades del sector público y los empleadores del sector privado con más de 10 trabajadores/as con hijos menores de 6 años tienen la obligación de implementar salas-cuna en los centros de trabajo.
PL N° 7023-2020-CR	FREPAP	Las entidades del sector público y los empleadores del sector privado con más de 20 trabajadores/as con hijos menores de 3 años tienen la obligación de implementar salas-cuna en los centros de trabajo. En caso la institución pública o privada no implemente la sala-cuna, se entenderá que cumple con la obligación si paga los gastos directamente.

182

Por oposición al vacío normativo del que nuestro país adolece en esta materia, observamos a nivel de legislación comparada, por ejemplo, el caso de Brasil, en donde la Consolidación de las Leyes de Trabajo establece que toda empresa con 30 o más trabajadoras mayores de 16 años debe tener un lugar adecuado para que los empleados dejen a sus hijos durante el periodo de lactancia. El texto no especifica la duración de este periodo y declara que la propia empresa puede ofrecerlo a través de guarderías subcontratadas, las cuales deben estar cerca del lugar de trabajo (OIT, 2010).

En el caso de Chile, los empleadores que contraten 20 o más mujeres están obligados por el Código de Trabajo chileno a ofrecer cuidados a los niños menores de 2 años (OIT, 2010); mientras en Argentina, mediante el reciente Decreto 144/2022 se ha reglamentado el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, estableciéndose que en los centros de trabajo donde presten tareas 100 personas o más, independientemente de las modalidades de contratación, se deberán ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas de entre 45 días y 3 años de edad².

2 <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/259691/20220323>

En atención a ello, y por los argumentos expuestos en los apartados III y IV precedentes, urge que se elabore una propuesta normativa que cubra dicho vacío y complemente las normas laborales aplicables al sector privado en materia de ampliación de la oferta de espacios de cuidado y de fomento de la corresponsabilidad entre géneros; lo cual -como también se explicó previamente- resulta plenamente compatible y coherente con el marco jurídico nacional vigente en la materia, así como con las obligaciones de los tratados internacionales ratificados por el Estado peruano.

VI. CONCLUSIONES

En nuestra opinión, los argumentos jurídicos y técnicos expuestos en el presente artículo evidencian la importancia crucial que tienen los espacios de cuidado, de manera particular, y la corresponsabilidad entre géneros, de manera más amplia, para alcanzar una efectiva igualdad de oportunidades por razón de género en el ámbito laboral.

En efecto, se ha observado cómo ampliar la oferta de espacios de cuidado en favor de los hijos e hijas menores de edad, así como implementar medidas que promuevan la redistribución de la carga de responsabilidades familiares, inciden positivamente en los principales indicadores de la situación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo peruano.

Pese a ello, el ordenamiento jurídico laboral vigente en nuestro país presenta un enorme y preocupante vacío en la materia. Por lo tanto, recomendamos que se elabore un proyecto de ley cuyo objeto sea -precisamente- fomentar la implementación de medidas que promuevan la corresponsabilidad entre géneros y amplíen la oferta de espacios de cuidado en favor de los hijos e hijas de las y los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Sugerimos que dicha propuesta normativa sea aplicable a los empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que tengan más de 10 trabajadores/as contratados con hijos/as menores de 3 años de edad; y que dichas partes pueden acordar la implementación en el centro de trabajo de cunas-guardería u otros espacios de cuidado, cuya gestión puede ser responsabilidad exclusiva del empleador o este puede subcontratar dicha gestión con empresas tercerizadoras especializadas en el rubro.

Asimismo, sería importante que la propuesta normativa considere que el costo de la implementación, gestión y mantenimiento de las cuna-guardería u otros espacios de cuidado pueda ser asumido exclusivamente por el empleador o, previo acuerdo, cofinanciado con las y los trabajadores cuyos hijos/as hagan uso del referido servicio. En todo caso, será crucial que el costo que asuma el empleador -ya sea exclusivamente o en la parte proporcional del cofinanciamiento- constituya gasto deducible del impuesto a la renta por un porcentaje mayor, tal como sucede con las Leyes Nos. 29973 y 30309.

Finalmente, debería evaluarse la posibilidad de autorizar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para que, mediante Decreto Supremo, faculte a las y los trabajadores a fin de que, de común acuerdo y previa comunicación formal a sus respectivos empleadores, la madre y el padre puedan distribuir el total de los días de licencia y permiso que de manera conjunta les resulten aplicables según cada motivo u ocasión, a fin de promover una efectiva corresponsabilidad entre géneros.

REFERENCIAS

184

- Ballesteros, E. (2010). Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral. Cuadernos de Relaciones Laborales, 28(1), 133-150.
- Boyd, C & Rentería, JM (2018) - Economía del cuidado, desigualdades de género y participación en el mercado laboral. El caso de Cuna Más. Lima: CIES. 160p.
- Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. Papers. Revista de Sociología, 63, 123-140.
- Harari, Y.N. (2017). Sapiens. De animales a dioses: Una breve historia de la humanidad. Barcelona: Debate.
- INEI. (2019). Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019.
- Jaramillo, M & Ñopo, H (2020). Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú. Lima: GRADE. 131p.

- Lavado, P. (2022). Propuestas de políticas a favor del trabajo decente en el marco de la Agenda 2030. Lima: CONFIEP/OIT. 83p.
- Lavado, T. (2017). Penalizaciones salariales por maternidad el costo de ser madre en el Perú. Lima: CIES. 69p.
- OIT. (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Poveda, M. (2006). «Los lunes al sol» o «Los lunes en casa». Roles de género y vivencias del tiempo de desempleo. Cuadernos de Relaciones Laborales, 24(2), 85-110.